

**К. Л. Томашевский**, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права»

УДК 349.22

## ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ В БЕЛАРУСИ<sup>1</sup>

### Аннотация

В статье анализируются современные практические проблемы, с которыми столкнулось законодательство о труде и правоприменители в Беларуси в связи с пандемией коронавируса COVID-19. В частности, определено, как нормы законодательства о труде адаптированы к этим вызовам. Особое внимание уделено увольнениям, сокращению рабочего времени и трудовым отпускам как средствам снижения экономических потерь организаций.

**Ключевые слова:** COVID-19, законодательство, Трудовой кодекс, увольнение, рабочее время, отпуска, работники, наниматели

### Введение

Республика Беларусь в связи с пандемией коронавируса COVID-19 не объявляла карантин, не вводила чрезвычайное положение или иных подобных ограничительных мер, связанных с приостановлением работы тех или иных секторов экономики и организаций бизнеса. Вместе с тем в законодательство Беларуси на подзаконном уровне было введено понятие «самоизоляция» и принят ряд постановлений Правительства, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, которые были призваны минимизировать распространение инфекции и обеспечить быстрое и эффективное выздоровление заболевших лиц [1].

Белорусские, российские и европейские ученые-юристы уже исследовали некоторые практические вопросы применения трудового законодательства, которые вызывают наибольшие вопросы у практиков [1; 2; 3]. Вместе с тем анализ практики применения с марта 2020 года в связи с пандемией коронавируса COVID-19 обновленного трудового законодательства Беларуси до настоящего

исследования не проводился, что говорит о новизне и высокой степени актуальности данного исследования.

В настоящей статье на примере норм об увольнении, рабочем времени и отпусках проанализируем эффективность имеющихся норм трудового права и проблем с их применением в Беларуси в целях минимизации экономических проблем, с которыми столкнулись многие организации республики.

### Основная часть

#### *Реформа трудового законодательства Беларуси 2019–2020 гг.*

В качестве общего замечания в отношении адаптации правового регулирования труда в Беларуси в период распространения COVID-19 необходимо отметить сохранение стабильности законодательства о труде (Трудовой кодекс Республики Беларусь с февраля 2020 года не изменялся), принятие жестких заявлений и точечных решений на уровне Президента, Правительства и Министерства здравоохранения Республики Беларусь по поддержке государственного сектора экономики и отдельных категорий граждан (повышение оплаты труда медицинского персонала, занятого лечением пациентов с COVID-19).

<sup>1</sup> Статья написана в рамках задания исследования для Бюро МОТ на тему: «Документарное исследование применения ключевых положений трудового законодательства во времена COVID (по пяти странам СНГ)».

До объявления Всемирной организацией здравоохранения пандемии коронавируса COVID-19 в Беларуси сформировалось кодифицированное трудовое законодательство, основу которого составляет Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 (далее – ТК Беларуси). В 2019–2020 гг. ТК Беларуси был существенно реформирован в результате принятия Закона Республики Беларусь от 28.07.2019 № 219-З, который вступил в силу 28.01.2020. Данная реформа ТК Беларуси коснулась и отдельных статей гл. 4 «Прекращение трудового договора» (ст. 35, 38, 42, 43, 46 и 48). Этой же реформой ТК Беларуси дополнен гл. 18<sup>1</sup> об особенностях контрактов как вида срочных трудовых договоров и гл. 25<sup>1</sup>, закрепляющей особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу. Таким образом, к началу пандемии коронавируса COVID-19 в ТК Беларуси приняты специальные нормы, с помощью которых можно организовать трудовые отношения на условиях дистанционной занятости. При этом ТК Беларуси был не в полной мере адаптирован к ситуации с COVID-19 из-за пробельности вопроса о механизме перехода на дистанционную работу. Так, одни юристы квалифицируют такой переход как изменение существенных условий труда (ст. 32 ТК Беларуси) [4; 5], другие – как изменение трудового договора, требующего получения согласия работника (ч. 4 ст. 19 ТК Беларуси) с оформлением дополнительного соглашения к трудовому договору [6, с. 79; 7, с. 70].

#### **Сложности с увольнениями работников в период пандемии COVID-19**

Посещая 27 марта 2020 г. ОАО «Белгипс», Президент Беларуси А. Лукашенко предостерег бизнес от увольнения людей в сложное время. 10 июня 2020 г. он же поручил главе Администрации Президента Республики Беларусь, председателю Совета Республики и управляющему делами Президента выработать систему проверок частных компаний и выяснить причины увольнения людей в последние месяцы, поскольку такие сигналы ему поступали.

Актуальным основанием для увольнения работников в условиях снижения экономической активности реального сектора экономики из-за пандемии COVID-19 выступает *сокращение численности или штата работников* (п. 1 ст. 42 ТК Беларуси). Это основание требует от нанимателя соблюдения достаточно длительной и сложной

процедуры увольнения, закрепленной в ТК Беларуси (предупреждение работников не менее чем за два месяца – ч. 3 ст. 43, учет преимущественного права на оставление на работе – ст. 45, гарантии в виде запрета увольнения по этому основанию определенных категорий работников (ст. 240, 268 и др.), принятие мер по трудоустройству на другие вакансии – ч. 1 ст. 43), уведомление о предстоящем увольнении профсоюза не менее чем за две недели (ст. 46), выплата выходного пособия в размере трехмесячного среднего заработка). В случае если сокращение носит массовый характер (критерии массовости определяются постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.04.2009 № 47), для нанимателя уволить работников по данному основанию еще более сложно. В связи с этим уволить работника по инициативе нанимателя в условиях пандемии в Беларуси очень затруднительно.

В арсенале у нанимателей также имеются такие основания увольнения работников, предусмотренные в ТК Беларуси, как: 1) соглашение сторон (п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37); 2) истечение срока действия срочного трудового договора (п. 2 ч. 2 ст. 35), которое широко применяется на практике, учитывая распространенную в Беларуси контрактную систему найма; 3) отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 5 ч. 2 ст. 35).

По данным Министра труда и социальной защиты Беларуси И. Костевич, проблемы с занятостью начались в апреле – мае 2020 года, количество занятых в стране уменьшилось на 0,2 %. Крупный и средний бизнес обошелся без массовых увольнений. По итогам мониторинга 288 организаций по соглашению сторон прекратили трудовые отношения 70% уволенных [8].

На практике также встречаются случаи склонения нанимателем работников к увольнению по соглашению сторон в связи с уменьшением работ, непродление контрактов при отказе работников уйти в социальный отпуск без сохранения заработной платы [9]. Такой практике способствует широкое распространение краткосрочных трудовых контрактов (на 1 апреля 2020 г. годовые контракты в г. Минске составляли 29,1% от срочных трудовых договоров) [10]. Порой наниматели минимизируют свои расходы сначала путем перевода работника на неполное рабочее время, например на ¼ ставки, а затем проводят сокращение

## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

штата с уменьшенным выходным пособием (такой случай зафиксирован в Витебской области [11, с.7]).

### **Сокращение рабочего времени в период пандемии COVID-19**

Глава 10 ТК Беларуси регулирует отношения по нормированию рабочего времени, разделяя последнее на полное, сокращенное и неполное. Полная продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю (ст. 112 ТК Беларуси). Сокращенное рабочее время устанавливается отдельным категориям работников (на работах с вредными и/или опасными условиями труда, несовершеннолетним, инвалидам I и II группы, учителям, врачам и др. – ст. 113–115 ТК Беларуси). Неполное рабочее время может устанавливаться в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели в одном из трех порядков: по соглашению сторон (ч. 1 ст. 118 ТК Беларуси), по требованию работника как обязанность нанимателя (ст. 289 ТК Беларуси) и по инициативе нанимателя по процедуре изменения существенных условий труда. Согласно ч. 2 ст. 32 ТК Беларуси к изменению существенных условий труда отнесены: изменение режима рабочего времени, установление или отмена неполного рабочего времени и др.

В период пандемии коронавируса COVID-19 нормы ТК Беларуси о рабочем времени никаким изменениям и дополнениям не подвергались. Что касается новых нормативных правовых актов, принятых в Беларуси, которые касаются неполного рабочего времени, упомянем абз. 2 п. 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 № 143 «О поддержке экономики». Систематическое толкование данной нормы в связке с ч. 2 ст. 32 ТК Беларуси позволяет сделать вывод о том, что, хотя установление неполного рабочего времени и отнесено законом к изменению существенных условий труда, оно должно производиться с предупреждением работника не за 1 календарный день, а не позднее чем за 1 месяц, поскольку такое изменение всегда влечет для работников уменьшение размера оплаты труда в виду сокращения продолжительности рабочего времени.

В период эпидемического подъема белорусские наниматели нередко устанавливали неполное рабочее время с согласия работников по ч. 1 ст. 118 ТК Беларуси (во избежание их сокращения),

сокращали нормы труда, вводили режим гибкого рабочего времени (ст. 128 и 129 ТК Беларуси), переводили работников на дистанционную работу. По данным Министра труда и социальной защиты Беларуси И. Костевич, во II квартале 2020 года увеличился масштаб простоев, сокращенного режима работы; вынужденная неполная занятость увеличилась в 4 раза [8, с. 2]. По данным Федерации профсоюзов Беларуси, в мае в режиме неполной занятости работали 514 организаций, 58,3 тыс. человек находились в простое, более 30 тыс. трудились неполный рабочий день, 23,6 тыс. человек находились в социальных отпусках [12, с. 3]. Для сравнения: по данным Минского городского объединения профсоюзов, на конец апреля 2020 года в ОАО «ММЗ им. Вавилова» из коллектива численностью 2348 человек в целодневном простое находилось 185 человек с оплатой 2/3 тарифной ставки (оклада), еще 97 работников выбрали оплачиваемый трудовой отпуск. В ОАО «МЗКТ» со штатной численностью 4646 человек в целодневном простое с оплатой 2/3 находились 287 работников. Оплачивался вынужденный отпуск и в ОАО «Алеся», ОАО «УКХ «ММЗ». На БелЖД и в ее организациях в мае в простое находилось более 4200 человек, с неполным рабочим временем – около 4000 человек [13]. На некоторых предприятиях предложили «замедлить» темп работ – снизили нормы рабочего времени [14], в других организациях персонал перевели на вахтовый метод работы (две недели через две) [15]. В СМИ упоминались случаи ликвидации организации в период пандемии коронавируса COVID-19 с предупреждением работников о предстоящем увольнении (г. Чечерск Гомельской области) [16].

Указом Президента Республики Беларусь от 28.05.2020 № 178 «О временных мерах государственной поддержки нанимателей и отдельных категорий граждан» организациям (за исключением бюджетных и получающих субсидии из бюджета) предоставлено право на получение субсидии из средств государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь для доплат работникам, не работающим в период с 1 мая по 31 июля 2020 г. в связи с простоем не по вине работника, а также работникам, которым установлено в этом периоде неполное рабочее время по инициативе нанимателя, до величины минимальной заработной платы

(с 01.01.2020 она составляет 375 бел. руб.); уплаты обязательных страховых взносов в бюджет фонда, исчисленных из размера доплат работникам. Более 300 организаций обратились за субсидией, около 1000 человек ее получили в среднем в размере 265 бел. руб. [8].

В СМИ говорилось о случаях, когда работникам здравоохранения, занятым с ковидными пациентами, не доплачивались в полном размере ежемесячные надбавки за работу в условиях, связанных с инфекциями, которые были введены Указом Президента Республики Беларусь от 16.04.2020 № 131 «О материальном стимулировании работников здравоохранения» (размеры надбавок варьируются от 200 до 4000 бел. руб.). Так, в Гродненскую областную организацию отраслевого профсоюза поступило более 60 обращений с жалобами; после вмешательства профсоюза семи работникам доплатили около 1140 бел. руб. [18]. Многие предприятия были перепрофилированы на производство защитных масок, объем которых достиг 2 млн в сутки, швеи работали в 2–3 смены почти без выходных [19].

#### **Предоставление отпусков в период эпидемического подъема**

Отношения по предоставлению трудовых отпусков урегулированы в гл. 12 ТК Беларуси (ст. 150–182). В ходе последней реформы ТК Беларуси (Закон от 18.07.2019 № 219-3) в ст. 150 было уточнено определение отпуска, введена норма о возможности замены части трудового отпуска денежной компенсацией (ч. 2 ст. 161 и ч. 3 ст. 174), существенно изменена и дополнена ст. 162 о суммировании трудовых отпусков, уточнены периоды, включаемые в рабочий год (ст. 164), более корректно с точки зрения гендерного равенства определены категории работников, имеющих льготы по времени предоставления трудового отпуска за первый и последние рабочие годы (ст. 166 и 168).

Следует обратить внимание на изменение, внесенное в ч. 1 ст. 168 ТК Беларуси в 2014 году, о том, что графики трудовых отпусков утверждаются нанимателями, а также согласовываются профсоюзами, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. Указанная норма, несомненно, облегчила возможности нанимателей по внесению изменений в утвержден-

ные до 5 января 2020 г. графики трудовых отпусков на 2020 год. Благодаря этим изменениям многие наниматели смогли в одностороннем порядке перенести время предоставления трудовых отпусков своих сотрудников с другой части рабочего года на период эпидемического подъема в Беларуси (апрель – июнь 2020 года). С согласия работника наниматель вправе перенести трудовой отпуск на другой период рабочего года (п. 6 ч. 1 ст. 171 ТК). Кроме того, ст. 172 ТК позволяет нанимателю досрочно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников в исключительных и заранее непредвиденных обстоятельствах (такие примеры, судя по СМИ, имели место в Копыльском районе Минской области [17]). В Беларуси встречались случаи, когда компании (в сфере туризма, ресторанного бизнеса и др.) в связи с пандемией коронавируса COVID-19 на месяц приостанавливали работу и всем коллективом уходили в трудовой отпуск, когда работы не было из-за закрытия границ, отсутствия посетителей, чтобы избежать простоев, социальных отпусков без оплаты (ст. 190 и 191 ТК Беларуси). Иногда с инициативой по досрочному предоставлению трудового отпуска выступали и сами работники; при этом встречались случаи отказа со стороны нанимателей [16]. Заметим, что ст. 191 ТК, регулирующая предоставление социального отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы по инициативе нанимателя, Законом от 18.07.2019 № 219-3 была дополнена нормой о максимальной продолжительности такого отпуска – не более шести месяцев суммарно в течение календарного года.

#### **Заключение**

В заключение настоящей статьи сформулируем основные выводы:

реформированный в 2019–2020 гг. ТК Беларуси оказался не в полной мере подготовлен к вызовам, связанным с пандемией коронавируса COVID-19, например, недостаточно четко в законодательстве урегулирован механизм перехода со стационарной (офисной) на дистанционную работу;

белорусское государство в лице Президента сыграло активную роль в предотвращении массовых увольнений работников в связи с экономическими трудностями организаций многих отраслей экономики;

## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

имеющийся у нанимателей арсенал для снижения своих издержек на оплату труда (через сокращение рабочего времени, выплату 2/3 оклада или тарифной ставки работника на период

простоев, предоставление трудовых и социальных отпусков) может оказаться недостаточно эффективным для спасения организаций Беларуси с наступлением второй волны пандемии.

### Список цитированных источников

1. Томашевский, К. Л. Режим самоизоляции граждан и ограничение прав человека в условиях пандемии COVID-19: белорусский и зарубежный опыт правового регулирования / К. Л. Томашевский // Юстиция Беларуси. – 2020. – № 8. – С. 15–20.
2. Головина, С. Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву / С. Ю. Головина // Трудовое право в России и за рубежом. – 2020. – № 2. – С. 3–8.
3. Sagan, A. Covid-19 and labour law in Germany // A.Sagan, Ch. Schüller // European Labour Law Journal. – 2020. – Vol. 11. – Issue 3. – P. 292–297.
4. Кашин, Р. «Подводные камни» перевода на дистанционную работу / Р. Кашин // Юрист (Минск). – 2020. – № 4. – С. 71–75.
5. Котова, С. «Удаленка» по кодексу / С. Котова // Беларускі час. – 2020. – 3–9 апр. – № 14. – С. 4.
6. Семенихина, С. Как сэкономить на оплате труда в период кризиса: варианты для нанимателя / С. Семенихина // Юрист (Минск). – 2020. – № 4. – С. 76–80.
7. Томашевский, К. Л. Оптимизация трудовых отношений в условиях пандемии коронавирусной инфекции / К. Л. Томашевский // Отдел кадров. – 2020. – № 4. – С. 69–75.
8. Костевич, И. Гарантии под защитой / И. Костевич // Беларускі час. – 2020. – 10–16 июля 2020. – № 28. – С. 2.
9. Каяч, Е. В пику «хитрой» экономии / Е. Каяч // Беларускі час. – 2020. – 2–9 июля 2020. – № 27. – С. 6.
10. Орлова, Е. Занятость без нервов / Е. Орлова // Беларускі час. – 2020. – 8–14 мая. – № 19. – С. 18.
11. Дашкевич, В. Осторожно: вас хотят уволить / В. Дашкевич // Беларускі час. – 2020. – 22–28 мая. – № 21. – С. 2, 7.
12. Орда, М. Будущее выберем вместе / М. Орда // Беларускі час. – 2020. – 12–18 июня. – № 24. – С. 3.
13. Морозов, В. БелЖД – про неполную занятость... [Электронный ресурс] / В. Морозов // Режим доступа: <https://finance.tut.by/news687664.html>. – Дата доступа: 20.08.2020.
14. Орлова, Е. Вынужденный «прогул» / Е. Орлова // Беларускі час. 2020. – 8–14 мая. – № 19. – С. 18.
15. Строчкая, Г. Жизнь в закрытом формате / Г. Строчкая // Беларускі час. – 2020. – 29 мая – 4 июня. – № 22. – С. 8.
16. Филипцова, Е. Вирус работе не помеха / Е. Филипцова // Беларускі час. – 2020. – 29 мая – 4 июня. – № 22. – С. 11.
17. Вишневский, В. Отпускная «цена» / В. Вишневский // Беларускі час. – 2020. – 5–10 июня. – № 23. – С. 11.
18. Каяч, Е. «Многогранная» надбавка / Е. Каяч // Беларускі час. – 2020. – 24–30 июля. – № 30. – С. 6.
19. Касюдек, А. Профсоюзная солидарность в деле / А. Касюдек // Беларускі час. – 2020. – 17–23 июля. – № 29. – С. 6.

### Summary

The article analyzes the current practical problems faced by labour legislation and law enforcement in Belarus in connection with the Covid-19 coronavirus pandemic. The article analyzes how labour legislation is adapted to these challenges. Special attention is paid to dismissals, reduction of working hours and labour leave as a means of reducing economic losses of organizations.

**Key words:** COVID-19, legislation, Labour code, dismissals, working hours, vacations, employees, employers

Статья поступила в редакцию 20.08.2020