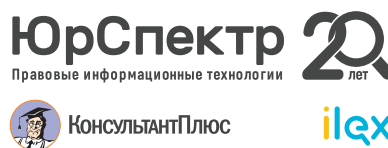


Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси  
«Международный университет «МИТСО»  
Кафедра трудового и хозяйственного права  
Научно-исследовательская часть

# ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

Сборник материалов IX Международной научной конференции студентов и молодых ученых и VIII Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова, посвященных 115-летию профсоюзного движения Беларуси (г. Минск, 25–26 апреля 2019 г.)

**115** *1904–2019*  
**лет**  
ПРОФСОЮЗНОМУ  
ДВИЖЕНИЮ БЕЛАРУСИ



Минск 2019

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси  
«Международный университет «МИТСО»  
Кафедра трудового и хозяйственного права  
Научно-исследовательская часть

# **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ**

Сборник материалов  
IX Международной научной конференции  
студентов и молодых ученых и VIII Республиканского конкурса  
по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова,  
посвященных 115-летию профсоюзного движения Беларуси  
(г. Минск, 25—26 апреля 2019 г.)

Минск 2019

**Редакционная коллегия:**

*Е. А. Волк* — профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент;  
*И. А. Комоцкая* — начальник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук;  
*А. Г. Подулейко* — научный сотрудник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО»;  
*Б. Б. Синьков* — заведующий кафедрой трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук, доцент;  
*К. Л. Томашевский* — профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО», ведущий научный сотрудник научно-исследовательской части Международного университета «МИТСО», доктор юридических наук, доцент (гл. ред.).

П68 **Правовое** регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Беларуси и за рубежом : сб. материалов IX Междунар. науч. конф. студентов и молодых ученых, VIII Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова, посв. 115-летию профсоюзного движения Беларуси, г. Минск, 25—26 апр. 2019 г. / редкол. : К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. — Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2019. — 1 электр. опт. диск.

ISBN 978-985-497-344-9.

В сборник включены тезисы докладов студентов, магистрантов, аспирантов, соискателей, принявших участие в IX Международной научной конференции студентов и молодых ученых 25—26 апреля 2019 г. на базе Международного университета «МИТСО» по вопросам правового регулирования социального партнерства, трудовых отношений, актуальным вопросам отдельных институтов трудового права. Публикуются также эссе, написанные студентами различных белорусских вузов в рамках заочного тура участия в VIII Республиканском конкурсе по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова — 2019.

Мероприятия проходят в рамках Недели трудового права (весенний цикл) и приурочены к 115-летию профсоюзного движения Беларуси.

Для студентов, аспирантов, преподавателей и всех, кто интересуется трудовым правом.

Материалы публикуются в авторской редакции. Ответственность за достоверность информации, приведенных фактов и сведений несут авторы.

Тираж 40 экз.

Научное электронное издание

**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА  
И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ**

Сборник материалов IX Международной научной конференции студентов и молодых ученых, VIII Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова, посвященных 115-летию профсоюзного движения Беларуси  
(г. Минск, 25—26 апреля 2019 г.)

Ответственный за выпуск *К. Л. Томашевский*  
Подготовка оригинал-макета *Е. А. Полторжницкая*

Минимальные системные требования:  
процессоры Intel и AMD 1,5 ГГц и выше;  
3 Гб свободного пространства на жест. диске;  
2 Гб опер. памяти, Windows 7 и выше (32- и 64-разрядная версия), Mac OS, Android,  
разрешение экрана: 800×600 пикселей;  
доп. программное обеспечение: Adobe Reader, Foxit Reader и др.

Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси  
«Международный университет «МИТСО».  
Ул. Казинца, 21-3, 220099, Минск.  
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,  
распространителя печатных изданий от 02.09.2014 № 1/423.

УДК 316.334.2 + 349.2(476)  
ББК 60.561.2:67.405.1(4Беи)

ISBN 978-985-497-344-9.

© Коллектив авторов, 2019  
© Международный университет «МИТСО», 2019

# СОДЕРЖАНИЕ

## РАЗДЕЛ I ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ (МАТЕРИАЛЫ КОНФЕРЕНЦИИ, ПОСВЯЩЕННОЙ 115-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ БЕЛАРУСИ)

Бахорина С. Э. ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ .....	5
Белявская Л. А. ЗАЩИТНАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА: ЧТО ВАЖНЕЕ? .....	7
Городецкая В. В. ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН .....	9
Гудиленко Н. А. АУТСОРСИНГ КАК СПОСОБ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ .....	11
Дрозд А. И. СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СОДЕРЖАНИЯ И ФОРМЫ КОНТРАКТОВ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ.....	13
Журова Ю. А. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЯЗАННЫХ ЛИЦ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ .....	16
Карпович А. Г. НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЪЕДИНЕНИЙ НАНИМАТЕЛЕЙ КАК УЧАСТНИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ.....	18
Кокор А. С. РЕГИСТРАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ: ОПЫТ ЕАЭС.....	20
Кошман А. А. СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ .....	23
Кухарчик Д. Н. ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ .....	25
Ленковец Е. С. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕПРОФСОЮЗНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ В БЕЛАРУСИ И ГЕРМАНИИ .....	27
Мазурова Т. А. К ПРОБЛЕМЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ .....	29
Мартиновская Д. С. МЕХАНИЗМ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РАМКАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА .....	31
Недодина А. Г. ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К СПЕЦИАЛЬНОЙ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ МЕТРОПОЛИТЕНА .....	33
Николаева Е. М. ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГРАЖДАН, ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОТУ ПО ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫМ И ТРУДОВЫМ ДОГОВОРАМ.....	35
Нихайчик О. Л. К ВОПРОСУ О ПОНЯТИИ САМОЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ.....	37
Опанасюк И. О. ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ: ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ И ВЗАИМОСВЯЗЬ С ДИСЦИПЛИНОЙ ТРУДА.....	39

Орлович К. А. ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ .....	42
Подупейко А. Г. НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКТОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ .....	45
Позняк Е. Н. КАТЕГОРИИ ТРУДЯЩИХСЯ-ИММИГРАНТОВ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ О ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ.....	48
Романовская А. О. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ .....	50
Рыбаков В. В. СООТНОШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	52
Савкина Ю. М. СФЕРА ОЦЕНОЧНЫХ ПОНЯТИЙ В ОСНОВАНИЯХ УВОЛЬНЕНИЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ.....	54
Скобелев О. ПРАВЕ НА СУДЕБНУЮ ЗАЩИТУ НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ, ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ.....	56
Таирова О. Н., Томашевский К. Л. ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ БАНКРОТСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (НАНИМАТЕЛЯ) В РОССИИ И БЕЛАРУСИ....	59

## РАЗДЕЛ II

### ЭССЕ В РАМКАХ VIII РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОНКУРСА ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ И ПРОЦЕССУ ИМЕНИ В. И. СЕМЕНКОВА — 2019, ПОСВЯЩЕННОГО 115-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ БЕЛАРУСИ

Гакуть Д. А., Кучинская А. Г., Лиштван Т. С. ВНЕСУДЕБНЫЕ СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ.....	64
Писарук Т. Д. ВКЛАД Л. Я. ОСТРОВСКОГО В РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА ВРЕМЕНИ ОТДЫХА .....	69
Бурко Л. А. МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ ВНЕСУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	73
Антушевич Е. П., Пикин Н. А., Карпей А. Д. ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ ПОСТРОЕНИИ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО (ИНФОРМАЦИОННОГО) ОБЩЕСТВА .....	77
Русель К. Е. ВНЕСУДЕБНЫЕ СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ .....	82
Королькова А. А. ПРОБЛЕМЫ ИМПЛЕМЕНТАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ МОТ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ.....	87

**РАЗДЕЛ I**  
**ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНОГО**  
**ПАРТНЕРСТВА И ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**  
**В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ (МАТЕРИАЛЫ КОНФЕРЕНЦИИ,**  
**ПОСВЯЩЕННОЙ 115-ЛЕТИЮ ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ БЕЛАРУСИ)**

**ОСОБЕННОСТИ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**  
**С ДИСТАНЦИОННЫМ РАБОТНИКОМ**

**С. Э. Бахорина,**  
*аспирант юридического факультета*  
*Белорусского государственного университета*

В Палату представителей Национального собрания Республики Беларусь в 2018 году был представлен проект закона о внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь. Известно, что глава о правовом регулировании дистанционной работы готовилась с 2013 г. и неоднократно претерпевала изменения. Одним из проблемных вопросов легализации такого вида труда являются особенности прекращения трудового договора с дистанционным работником.

В рассматриваемом законопроекте ст. 307-5 касается прекращения трудового договора. Она предусматривает исключительно порядок ознакомления дистанционного работника с приказом о прекращении трудового договора. Таким образом, авторы законопроекта предлагают распространить на дистанционных работников общие основания прекращения трудового договора без каких-либо изъятий или дополнений, обусловленных спецификой правоотношения с такими работниками.

В ст. 312-5 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) избран иной подход к основаниям прекращения трудового договора о дистанционной работе. В соответствии с указанной нормой расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Данную статью называют одной из наиболее «гибких» норм о дистанционной работе в ТК РФ. По мнению российских ученых, это дает работодателю свободу при формулировании таких оснований и возможность в любое время «рассстаться» с дистанционным работником [1, с. 69].

Трудовое законодательство нашей страны, а именно ст. 311 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) содержит аналогичную норму в отношении домашних работников. Так, трудовой договор с домашними работниками может быть расторгнут по соглашению сторон с предупреждением об этом стороны по договору за три дня.

В случае нарушения условий трудового договора он может быть расторгнут в любое время по основаниям, предусмотренным ТК, трудовым договором.

С одной стороны, такой подход позволит в полной степени отразить специфику дистанционной работы, с другой — может привести к дискриминации дистанционного работника. Следовательно, данный подход нельзя считать однозначно верным, поскольку многое зависит от содержания оснований прекращения трудового договора, отраженных в нем.

Вместе с тем, использование такого подхода возможно при соблюдении принципа запрещения дискриминации в сфере трудовых отношений (ст. 14 ТК), а также принципа запрета ухудшать положение работника в договорном порядке по сравнению с трудовым законодательством (*in favorem*).

Полагаем, что трудовой договор о дистанционной работе может быть прекращён в порядке и по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Республики Беларусь за исключением прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы. Это связано с тем, что, дистанционный работник сам организует свой график работы и выполняет трудовую функцию вне места нахождения нанимателя.

Вопросы вызывает также возможность прекращения трудовых отношений с дистанционным работником по основанию совершения по месту работы хищения имущества нанимателя. Так, если в процессе осуществления трудовой функции дистанционный работник не использует никакого имущества нанимателя, последний не представляет ни средств связи, ни иного оборудования, то отсутствует предполагаемый предмет хищения.

Дистанционный работник трудится по сути без непосредственного личного контакта с коллегами, поэтому его увольнение в связи с однократным грубым нарушением требований по охране труда, повлекшим увечье или смерть других работников также неактуально.

Специфика дистанционной работы, диктует необходимость введения и дополнительных оснований прекращения трудового договора. В целях недопущения произвола со стороны нанимателя в формулировании таких оснований, считаем необходимым закрепить их в Трудовом кодексе Республики Беларусь.

На наш взгляд, такими основаниями могут быть: невыход на связь с нанимателем в установленное договором время более двух раз без уважительных причин; нарушение порядка и сроков представления нанимателю отчета о выполненной работе, установленных договором.

На основании изложенного, полагаем, что Трудовой кодекс Республики Беларусь должен включать в себя норму, опосредующую специфику прекращения трудового договора с дистанционным работником в части оснований его прекращения.

#### **Список использованных источников**

1. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики : монография / Ю. В. Васильева, С. В. Шуралева, Е. А. Браун ; науч. ред. Ю. В. Васильева. — Пермь : Перм. гос. нац. исслед. ун-т, 2016. — 128 с.

## **ЗАЩИТНАЯ И ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА: ЧТО ВАЖНЕЕ?**

***Л. А. Белявская,***

*студентка 1 курса юридического факультета  
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»*

Функциями права называются основные направления воздействия норм права на поведение лиц в отношениях с целью решения поставленных задач. В начале рассмотрим суть защитной и экономической функций.

По мнению Ю. В. Иванчиной, функции трудового права: во-первых, являются функциями правового регулирования, во-вторых, они производны от основных (базовых) собственно юридических функций права (функций правового регулирования — регулятивной и охранительной) и, в-третьих, конкретизированы с учетом социально значимых потребностей как общества, так и субъектов данной отрасли права, на удовлетворение которых они направлены [1, с. 46]. Более емкое определение функций трудового права формулирует Т. М. Петоченко: «основные направления воздействия его норм на общественные отношения, составляющие предмет правового регулирования, обусловленные задачами и назначением трудового права» [2, с. 96; 3; 4].

Экономическая функция характеризует заинтересованность государства в нормальных, стабильных трудовых отношениях, так как именно их развитие больше всего влияет на экономические интересы государства. В рамках трудовых отношений создаются товары и вещи, которые являются базой для экономики государства, платятся налоги, реализуются услуги и происходят многие иные явления, обеспечивающие экономическую составляющую страны. Реализуется данная функция через нормы, определяющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, так как через органы надзора и контроля государство отстаивает свои интересы.

Экономическая (производственная) функция дает возможность нанимателю управлять трудом, способствует стабилизации работы организации, повышению прибыли, росту заработной платы. Действие производственной функции выражено в нормах права, регулирующих дисциплину труда, трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату труда, материальную ответственность работника.

Защитная функция касается реализации конституционного права граждан на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми законными способами, включая право на забастовку. Она выражается в установлении высокого уровня условий труда, в порядке разрешения трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав. Защитная функция отражается в нормах большинства институтов трудового права и касается возможности защищать свои права всеми допустимыми способами.

По мнению Т. М. Петоченко защитная функция «пересекается с социальной и реализуется главным образом путем закрепления основных трудовых прав и гарантий этих прав в целях защиты работников от злоупотреблений со стороны нанимателей» [2, с. 100].

Помимо защитной, трудовое право выполняет и другие функции, свойственные другим отраслям и праву в целом. При этом они тесно переплетаются. Защитная функция явно имеет социальный характер. Нельзя забывать и о том, что право в целом и трудовое право, в частности, регулируют общественные отношения. Что касается экономической функции, то она не лишена социальной и защитной



«окраски». Трудовое право влияет на экономику, содействуя нормальному функционированию организаций, их экономическому благополучию. Соблюдение и нарушение норм трудового права имеют социальные последствия. В науке трудового права представлено понимание защитной функции трудового права и самой защиты в узком (собственном) и в широком смысле как сочетание защиты и охраны трудовых прав в первую очередь работников. При этом защита понимается как восстановление нарушенных прав, а охрана — как предупреждение, предотвращение нарушений.

Применительно к трудовому праву защитная функция в этом смысле выражается в регулировании трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, целью которого является защита прав и законных интересов сторон трудовых отношений, интересов государства путем установления государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создания благоприятных условий труда.

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что защитная функция в трудовом праве превалирует над экономической. Это объясняется наличием отношений власти и подчинения между основными ее субъектами — нанимателями и работниками, необходимостью защиты со стороны интересов прежде всего работников как более слабой стороны трудовых отношений.

#### **Список использованных источников**

1. Иванчина, Ю. В. Функции трудового права : монография. В 3 ч. / Ю. В. Иванчина. — Екатеринбург : Изд-во УИУ РАНХиГС, 2017. — Ч. 1. — 148 с.
2. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А. А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О. С. Курылевой и К. Л. Томашевского. — Минск : Тесей, 2010. — 602 с.
3. Трудовое право : учебник / В. И. Семенов, Г. А. Василевич, Г. Б. Шишко [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенкова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Минск : Амалфея, 2011. — 768 с.
4. Петоченко, Т. М. Функции и принципы трудового права Республики Беларусь: общая характеристика и виды / Т. М. Петоченко // Современные проблемы правоведения. Сборник научных трудов. — Минск : БГЭУ, 2011. — Выпуск 1. — 328 с.

# ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН

**В. В. Городецкая,**

*студентка 3 курса Витебского филиала  
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»*

Одной из приоритетных задач государства на современном этапе развития является поддержка материнства и детства.

В соответствии со статьей 32 Конституции Республики Беларусь женщинам обеспечивается создание условий для охраны их труда и здоровья. Эта норма нашла свое отражение и в трудовом законодательстве Республики Беларусь. В рассматриваемой сфере приняты и действуют ряд нормативных правовых актов. Центральным актом, закрепляющим элементы дифференциации правового регулирования труда женщин, является Трудовой кодекс Республики Беларусь.

Особенности регламентации труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности в трудовом законодательстве Республики Беларусь осуществляется в двух основных направлениях:

— путем установления условных и безусловных запретов и ограничений выполнения отдельных видов работ;

— путем установления дополнительных гарантий и льгот.

Во многих странах Западной Европы отмечается отказ нанимателей от предоставления женщинам (за исключением беременных женщин и женщин, воспитывающих малолетних детей) льгот и каких-либо преимуществ в трудовой сфере по признаку пола. Это аргументируется тем, что у женщин возникает чувство неполноценности [1, с. 67].

С подобным подходом нельзя согласиться. При установлении ограничений для применения труда женщин и дополнительных мер их социальной защиты приняты во внимание психофизиологические особенности женского организма. Их игнорирование с неизбежностью приводит к ухудшению состояния здоровья матери и ребенка. Такой подход соответствует общепризнанным принципам и нормам международного права.

В то же время, не все гарантии, предусмотренные законодательством для женщин, актуальны. Так, предоставление женщине специального перерыва для кормления ребенка, предусмотренное статьей 267 Трудового кодекса Республики Беларусь является данью памяти фабричному законодательству конца 19 — начала 20 века. В настоящее время, в связи с тем, что как правило женщина работает не в непосредственной близости от места проживания, его реализация по прямому назначению является объективно затруднительной. При этом, норма части 3 вышеназванной статьи предоставляет возможность женщине сократить продолжительность рабочего дня [2].

В целях сохранения социальной направленности отечественного трудового законодательства необходимо последовательно сохранять его защитную функцию и не допускать снижения уровня защиты женщин. Считаем недопустимым уменьшение продолжительности отпуска по уходу за ребенком. Эта гарантия является важной для здоровья матери и ребенка. Связанной с этой гарантией является выплата семьям, воспитывающим детей в возрасте до 3 лет денежного пособия. Представляется, что установленная продолжительность указанного отпуска должна быть сохранена и в дальнейшем.

В коллективном договоре организации для беременных женщин и женщин, имеющих детей, могут быть предусмотрены дополнительные гарантии и компен-

сации. Например, с целью улучшения здоровья беременной женщины, может быть предусмотрена выдача ей бесплатной путевки в санаторий или дом отдыха. Целесообразно более полно использовать возможности коллективно-договорного регулирования труда работников, и в том числе, женщин.

Все чаще в обществе высказывается мнение о том, что в сфере защиты прав женщин должно быть меньше абсолютных запретов, а женщинам дано право самой решать какие условия труда выбирать, пользоваться или нет теми или иными гарантиями.

С первого взгляда подобный подход может показаться более приемлемым (свободным) для реализации прав и законных интересов самих женщин. Однако, на практике, не все работающие могут эффективно самостоятельно отстаивать свои права. Нередко должностные лица нанимателя принуждают работников к отказу от реализации своих прав в угоду интересам нанимателя, а в коллективах организаций складывается атмосфера неприятия прав и законных интересов женщин. В этой ситуации только прямые и безусловные запреты законодательства могут гарантировать защиту от ущемления прав работников.

#### **Список использованных источников**

1. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право : учеб. пособие / И. Я. Киселев. — М. : ТК Велби, 2005. — 218 с.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 2000 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

# АУТСОРСИНГ КАК СПОСОБ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ

**Н. А. Гудиленко,**

*аспирант 2 года обучения*

*УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»*

Аутсорсинг является одной из форм нетипичной занятости и видом заемного труда. Учитывая различные факторы, такие, как рост безработицы, отсутствие перспективы продвижения по карьерной лестнице и др., многие работники остаются в секторе нетипичных форм занятости [1, с. 154].

На сегодняшний день нет четкого понимания правовой природы договора аутсорсинга. Правовую основу для его применения составляют положения гражданского законодательства, однако специальных норм не существует. В некоторых нормативных правовых актах лишь упоминается понятие «аутсорсинг», однако отсутствует его более детальная регламентация.

Определение аутсорсинга дается в письме Национального банка Республики Беларусь от 20.07.2012 № 23-14/40 «О совершенствовании управления операционным риском в банках» (далее — Письмо). Согласно п. 54 данного Письма под аутсорсингом следует понимать привлечение третьей стороны — аффилированной с группой или неаффилированной сторонней организации — для выполнения отдельных видов работ (деятельности) от имени банка. Однако следует учитывать, что приведенное определение аутсорсинга применимо для отношений, возникающих между банком и исполнителем [2].

В литературе под аутсорсингом понимаются отношения, при которых организация на основании заключенного договора передает на определенных условиях часть производственных функций на обслуживание другой компании [3, с. 53].

В Российской Федерации также нет единого доктринального подхода к пониманию аутсорсинга, даже, несмотря на то, что такой вид правоотношений в России применяется давно.

На сегодняшний день аутсорсинг представляет собой выполнение основных производственных функций на предприятии силами сторонних исполнителей, работающих на контрактной основе под брэндом компании-заказчика. Организация-заказчик, например, может сама ничего не производить, а все ключевые производственные процессы она передает на аутсорсинг.

Можно сказать, что аутсорсинг — это деятельность организации по привлечению сторонней компании для выполнения отдельных видов работ за оплату, предусмотренную договором, которую выполняет работник сторонней организации.

С учетом изложенного аутсорсинг, по нашему мнению, обладает следующими признаками:

- это способ оптимизации деятельности организации;
- предполагает передачу определенной части производственных функций;
- предусматривает выполнение отдельных видов работ за оплату, предусмотренную договором.

В сравнении с другими разновидностями заемного труда, аутсорсинг не очень распространен в Республике Беларусь. Это связано с рядом факторов, прежде всего необходимостью сохранения коммерческой и корпоративной тайны, отсутствием доверия к сторонним организациям, сложным переходом организаций на аутсорсинг (необходим высокий уровень организации управления) и др. В качестве недостатков аутсорсинга следует выделить отсутствие правового

регулирования, недостаточную правоприменительную практику заключения договоров, высокий предпринимательский риск при использовании данных услуг. Аутсорсинг имеет и свои преимущества: сокращение расходов на оплату и содержание штата работников, имеется возможность получения высококвалифицированных работников за короткий срок, а также изучение современных технологий на рынке и их внедрение и др.

По нашему мнению, если белорусские компании будут развивать аутсорсинг, то это позволит не только упростить организационную структуру, но и улучшить управляемость компании в целом. Преимущества, которые они получают, будут связаны в первую очередь с их доступом к современным технологиям, однако для этого необходима четкая нормативная база. Полагаем, что использование аутсорсинга будет эффективным, если например, для компаний разрабатывается специальное программное обеспечение, которым смогут пользоваться только они, в случаях предусмотренных договором.

Аутсорсинг, как один из способов обеспечения занятости, позволяет работникам сторонних организаций получить дополнительную занятость. Это особенно актуально, если в организации, которая предоставляет услуги, работники заняты неполный рабочий день.

При передаче части функций на аутсорсинг, необходимо понимать, что работник сторонней организации выполняет функции, которые переданы организацией-заказчиком. Работник фактически выполняет работу в организации-заказчике, однако в трудовых отношениях он состоит с другой организацией. В этой связи нормы трудового права применяются к такому работнику с определенной спецификой.

Итак, на основании проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Аутсорсинг это один из способов обеспечения занятости. Необходима четкая регламентация понятия «аутсорсинг» и его правовое закрепление на законодательном уровне в Республике Беларусь в целях защиты прав и законных интересов сторон правоотношений, которые возникают в сфере аутсорсинга (работника, организации-заказчика).

#### **Список использованных источников**

1. Marin, E. Precarious work: An international problem / E. Marin // *International Journal of Labour Research*. — Geneva : ILO, 2013. — 168 p.

2. Письмо Национального банка Республики Беларусь «О совершенствовании управления операционным риском в банках» [Электронный ресурс] : 20 июля 2012 г. № 23-14/40 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

3. Терещенко, И. В. Аутсорсинг в Республике Беларусь / И. В. Терещенко // *Промышленно-торговое право*. — 2011. — № 6. — С. 53—57.

# СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СОДЕРЖАНИЯ И ФОРМЫ КОНТРАКТОВ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

**А. И. Дрозд,**

*студент 4 курса юридического факультета  
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»*

В Беларуси есть особый вид срочного трудового договора — контракт. В зарубежных странах нет аналогичного вида срочного трудового договора.

Контракт в обязательном порядке должен содержать сведения и условия, предусмотренные ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК Беларуси) [1]. Кроме этого контракт должен содержать положения, указанные в п. 2 Декрета № 29 от 26.07.1999 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», например, такие как условие о сроке от 1 года до 5 лет, дополнительные меры стимулирования труда и др.

Для сравнения, обязательными условиями срочного трудового договора во Франции являются: должность работника; профессиональная квалификация работника; заработная плата; указание на коллективный договор, соглашение, имеющее отношение к работнику; срок действия договора. Возможными дополнительными условиями трудового договора во Франции являются условия об испытательном сроке и о специфике режима рабочего времени.

Трудовым кодексом Франции устанавливается максимальный испытательный срок длиной в два месяца для рабочих и рядовых сотрудников, три месяца — для специалистов среднего звена и четыре месяца — для руководителей. Закон разрешает однократное продление испытательного срока в пределах периода, предусмотренного отраслевым соглашением. В общей сложности срок испытания не должен превышать четырех месяцев для рабочих, шести месяцев для специалистов и восьми месяцев для руководителей [2, с. 137—142].

В Республике Беларусь нет разделения продолжительности срока испытания в зависимости от того, на какую должность принимается работник. Максимальный срок предварительного испытания не может превышать 3 месяцев.

Французские суды обычно признают допустимыми в целях защиты интересов нанимателя следующие дополнительные условия: о возмещении работником расходов на оплату его обучения при досрочном увольнении по собственному желанию; неразглашение конфиденциальной информации; праве нанимателя на изобретения, сделанные работником; неконкуренции; мобильности. Условие о неконкуренции может включаться в трудовой договор и в Республике Беларусь на основании Декрета Президента Республики Беларусь № 8 от 21.12.2017 «О цифровой экономике».

Федеральным законодательством США регулируются такие условия труда, как минимальный размер заработной платы, максимальный срок трудового договора, порядок выплаты заработной платы, продолжительность рабочего времени в течение недели, виды отдыха, минимальная продолжительность ежегодного отпуска, обязательная оплата сверхурочных работ. Все остальные условия устанавливаются соглашением сторон или односторонним решением нанимателя (характер, объем работы, трудовой распорядок, дополнительные отпуска, премии, специальные условия, продиктованные особенностями трудовых обязанностей и т.п.) [3 с. 56].

В трудовом праве Германии действует принцип свободы договора. Стороны могут включать в трудовой договор все вопросы, касающиеся деятельности работника на данном предприятии. В частности, могут быть закреплены такие существенные условия, как вид выполняемой работы, продолжительность рабочего времени, отпуска и т.д.

Трудовой контракт, как и любой другой трудовой договор (ст. 18 ТК Беларуси) должен заключаться в письменной форме, составляться в двух экземплярах и подписываться сторонами.

Например, во Франции письменная форма обязательна лишь для срочного трудового договора. Наниматель должен направить работнику экземпляр трудового договора в течение двух дней. Такой договор может быть заключен в устной форме, но наниматель обязан направить работнику письменное подтверждение в течение двух месяцев с даты его заключения.

В Великобритании закон не устанавливает обязанности нанимателя заключать письменный трудовой договор, но наниматель должен предоставить работнику условия найма в письменной форме не позднее чем через месяц после начала трудовой деятельности.

В законодательстве США не содержится требований об обязательном письменном трудовом договоре, на практике встречаются три возможные формы договора: 1) письменный договор; 2) устный договор; 3) подразумеваемый договор.

Устный договор считается заключенным, если работник и наниматель договорятся о виде работы (трудовой функции), времени ее начала и о размере оплаты труда. Подразумеваемый договор в отличие от письменного не представляет собой единого документа, он состоит из письменных и устных обещаний нанимателя [2, с. 137—142].

На основе анализа трудового законодательства разных государств можно сделать следующие выводы. В странах англосаксонской модели и в европейских странах трудовой договор представляет собой достаточно гибкий инструмент, позволяющий нанимателю включать в него условия, которые могут ущемлять права работника, что недопустимо по законодательству Республики Беларусь. В Великобритании законодательство позволяет работнику выбирать самостоятельно вид трудового договора, не существует строгих законодательных ограничений в отношении условий договора. В Германии законодательство требует, чтобы наниматели информировали работников, имеющих срочные трудовые договоры, об открывшихся на предприятии постоянных вакансиях. На наш взгляд применение такой практики в нашем государстве решило бы некоторые вопросы, касающиеся ухудшения правового положения работника при заключении с ним контракта, т.к. контракт не гарантирует тех прав, что есть у работника, трудоустроенного по трудовому договору на неопределенный срок.

В то же время гибкость законодательства позволяет более свободно выстраивать трудовые отношения, способствуя развитию рынка труда и достижению высоких результатов экономического развития.

### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Республики Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

2. Филипова, И. А. Сравнительный анализ правового регулирования трудовых отношений в России, Франции, США и Великобритании / И. А. Филипова // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. — 2017. — № 1 — С. 137—142.

3. Постовалова, Т. А. Трудовое и социальное право зарубежных стран : учеб.-метод. пособие / Т. А. Постовалова. — Минск : БГУ, 2010. — 111 с.



# ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЯЗАННЫХ ЛИЦ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

**Ю. А. Журова,**

*студентка 2 курса факультета управления  
УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь»*

В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь, гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека [1]. Однако существуют обстоятельства, когда труд становится обязанностью гражданина. Таким примером является труд обязанных лиц. Обязанными лицами, согласно ч. 1 п. 8 Декрета Президента Республики Беларусь от 24.11.2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (далее — Декрет № 18), являются родители, обязанные возмещать государству расходы на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении [2].

Обязанные лица согласно судебному постановлению о трудоустройстве трудоустраиваются органами по труду, занятости и социальной защите в организации через установление брони приема на работу этих лиц (п. 14 Декрета № 18). Отказ нанимателей в приеме на работу обязанных лиц, направленных в счет брони, как правило, не допускается [2]. Нарушение нанимателем законодательства при приеме на работу обязанного лица влечет административную ответственность. Часть 1 ст. 9.16 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях, в случае необоснованного отказа должностного лица нанимателя в приеме на работу обязанного лица, направленного органами по труду, занятости и социальной защите в счет брони предусматривает штраф в размере от 20 до 50 базовых величин [3].

При приеме на работу обязанных лиц существует ряд особенностей. Исходя из ч. 6 п. 14 Декрета № 18, в случае отсутствия у обязанного лица необходимых документов для заключения трудового договора (паспорт, медицинская справка), наниматель не имеет основания отказать данному лицу в трудоустройстве [2]. Согласно ч. 11 п. 14 Декрета № 18 в трудоустройстве обязанного лица может быть отказано в случае несоответствия этого лица требованиям, предъявляемым к конкретным профессиям (должностям), или в случае несоответствия дополнительным требованиям к кандидатам, указанным в информации по вакансии, направленной нанимателем в орган по труду, занятости и социальной защите [2]. Особенностью трудоустройства обязанных лиц является заключение с ними, как правило, бессрочного трудового договора, т.к. неизвестно, когда данный работник полностью возместит государству расходы на содержание детей. Исчерпывающий перечень оснований прекращения трудового договора с обязанными лицами, указанный в ч. 13 п. 14 Декрета № 18, не предусматривает прекращение трудового договора в связи с истечением его срока [2]. За ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины обязанным лицом наниматель может с согласия органа по труду, занятости и социальной защите перевести его на другую работу (ч. 3 ст. 30 Трудового кодекса Республики Беларусь) [4]. При предоставлении обязанным лицам трудовых и социальных отпусков также установлены особенности. Согласно ч. 8 п. 14 Декрета № 18, обязанным лицам полагается иная продолжительность основного трудового отпуска — 7 календарных дней. Социальные отпуска предусмотрены только по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Другие

трудовые и социальные отпуска, предусмотренные законодательством, обязанным лицам не предоставляются [2]. Как правило, обязанное лицо не может быть уволено с работы до полного возмещения расходов по содержанию детей. Однако, согласно ч. 13 п. 14 Декрета № 18, данные лица могут быть уволены в таких случаях как, например, ликвидация организации, призыв работника на военную службу и т.д. [2].

По данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, за трудоустройством в первом полугодии 2018 года обратились 1936 обязанных лиц, 1934 из которых были трудоустроены. Однако при практически 100% трудоустройстве обязанных лиц на практике все складывается не так благополучно [5]. Более 30 % из обязанных лиц долг практически не возмещают [5]. В связи с существованием данной проблемы возможны следующие варианты ее разрешения. В частности, необходимо ужесточить меры ответственности обязанных лиц вплоть до применения мер административного и уголовного наказания. Нанимателям следует предоставить больше прав в отношении данной категории работников (например, возможность увольнения в случае совершения дисциплинарного проступка).

### Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. — 10-е изд., стер. — Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. — 62 с.

2. О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 24 ноября 2006 г., № 18 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 23.02.2012 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

3. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях. [Электронный ресурс] : 21 апр. 2003 г., № 194-З : принят Палатой представителей 17 дек. 2002 г. : одобр. Советом Респ. 2 апр. 2003 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

4. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

5. Бусько, С. Все, что нужно знать про обязанных лиц / С. Бусько // Звезда. — 2018. — № 176. — С. 5—7.

# НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЪЕДИНЕНИЙ НАНИМАТЕЛЕЙ КАК УЧАСТНИКА СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

**А. Г. Карпович,**

*магистрант 2 курса*

*УО «Белорусский государственный экономический университет»*

Одной из основных задач социально-экономической политики Республики Беларусь выступает развитие социального партнерства между нанимателями (их объединениями), работниками (их объединениями) и органами государственного управления. Вся система социального партнерства нашего государства построена на международных принципах равенства, свободы объединений, представительства и полномочности сторон. В первую очередь, она направлена на развитие диалога и взаимодействия между сторонами партнерских отношений, поиск баланса интересов, предупреждение и внесудебное разрешение споров.

Определение социального партнерства, содержащееся в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК) наиболее четко отражает особенности субъектного состава партнерских отношений. Так в нем еще раз подчеркивается, что социальное партнерство — это форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, действующих в соответствии с актами законодательства (ст. 352) [1]. Отметим, что участие работников и нанимателей в партнерских отношениях приобретает своего рода «косвенный» характер, реализующийся через уполномоченных представителей (органы государственного управления, профессиональные союзы, объединения нанимателей).

Важнейшим международным документом, закрепляющим основы правового статуса объединений нанимателей является Конвенция Международной организации труда № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» от 9 июля 1948 г. Указанный документ закрепил один из основополагающих принципов социального партнерства, предоставляющий трудящимся и предпринимателям, без какого бы то ни было различия, создавать по своему выбору без предварительного на то разрешения объединения, а также право вступать в их состав [2]. Рассматриваемое положение нашло свое отражение и в законодательстве о труде Республики Беларусь. Так, согласно ст. 355 ТК в качестве представителей интересов нанимателей на республиканском, отраслевом и территориальном уровнях названы объединения нанимателей.

Вместе с тем, до сих пор отсутствует специальный законодательный акт, закрепляющий особенности правового статуса таких объединений, в отличие от других сторон социального партнерства.

Необходимо отметить, что в прошлом законодателем была предпринята попытка принятия Закона Республики Беларусь «Об объединениях нанимателей» (далее — проект Закона). Он был принят Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь и одобрен Советом Республики Национального собрания Республики Беларусь. Однако в последующем был возвращен Президентом Республики Беларусь в Парламент для повторного голосования, который, в свою очередь, с учетом возражений главы государства отклонил проект Закона.

В настоящее время правовое регулирование отдельных аспектов правового статуса объединений нанимателей осуществляется ТК, Гражданским кодексом

Республики Беларусь (далее — ГК), конституционным законодательством и иными нормативными правовыми актами. Такое регулирование носит общий разрозненный характер и не отражает необходимую правовую детализацию статуса объединений нанимателей в социально-трудовой сфере.

В частности, ГК предусматривает возможность создания объединений нанимателей в двух организационно-правовых формах: общественных организаций (объединений) (ст. 117 ГК) и объединений юридических лиц и (или) индивидуальных предпринимателей (ассоциации и союзы) (ст. 121 ГК) [3]. При этом, в рамках первой организационно-правовой формы возможно объединение граждан (физических лиц), а в рамках второй — коммерческих и некоммерческих юридических лиц, (индивидуальных предпринимателей). Здесь обнаруживается несогласованность норм трудового и гражданского законодательства. В частности, нормы гражданского законодательства не учитывают положений ст. 1 ТК, в которой предусмотрено, что объединение нанимателей представляет собой добровольное объединение юридических и физических лиц, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками, имеющих целью представительство и защиту своих прав и законных интересов. Таким образом, возникает ситуация, когда наниматели, как полноправные субъекты партнерских отношений не могут быть представлены в социальном партнерстве, ввиду отсутствия специальной правовой нормы, позволяющей объединить нанимателей — юридических лиц (индивидуальных предпринимателей) и нанимателей — физических лиц.

Кроме проблем, касающихся создания объединений нанимателей, возникают вопросы в части правовой регламентации их прав и обязанностей. До сих пор не выработан правовой механизм ответственности членов объединений нанимателей за нарушение или невыполнение соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения.

Вышеизложенное позволяет сделать вывод о необходимости разработки Закона Республики Беларусь «Об объединениях нанимателей». Принятие такого закона позволит решить назревшие проблемы представительства нанимателей в системе социального партнерства.

### Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 2000 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

2. Конвенция Международной организации труда № 87 о свободе ассоциации и защите права на организацию [Электронный ресурс]: [заключено 09.07.1948 г.] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

3. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-З : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 09.01.2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

## РЕГИСТРАЦИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ: ОПЫТ ЕАЭС

**А. С. Кокор,**

*студентка 4 курса юридического факультета  
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»*

Коллективный договор является важным средством защиты интересов работников. При отсутствии коллективного договора в организации возможности работников по защите своих трудовых прав и интересов ограничиваются [1, с. 44].

Завершающим этапом заключения коллективного договора является его регистрация. Согласно ст. 370 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК Беларуси) подписанный сторонами коллективный договор регистрируется в местном исполнительном и распорядительном органе по месту нахождения (регистрации) нанимателя [2].

Необходимо отметить, что регистрация коллективных договоров в соответствующих органах является обязательной, однако, не влияет на срок вступления договоров в силу (исключение составляют случаи, когда стороны сами договорились об этом) [3, с. 114]. Регистрации коллективного договора также является обязательной и носит уведомительный характер и в государствах — членах Евразийского экономического союза (далее — ЕАЭС) (Россия, Казахстан, Армения).

Процедура регистрации коллективного договора в законодательных актах не раскрывается. В связи с этим возникают некоторые сложности в понимании, зачем нужна регистрации и как она влияет на действие коллективного договора. Несмотря на то, что ТК Беларуси не устанавливает последствий неосуществления регистрации коллективного договора можно предположить, что сама регистрация как юридический факт обязательна. Регистрация коллективных договоров производится соответствующими органами с целью изучения практики коллективно-договорного регулирования, и позволяет обобщить, проанализировать информацию о количестве и содержании коллективных договоров, а также тенденциях коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, что, в свою очередь, может учитываться при совершенствовании законодательства в данной сфере [4].

Регистрирующий орган делает соответствующую запись в специальном журнале регистрации и проставляет на первой странице коллективного договора штамп о регистрации. Также, исходя из норм трудового законодательства, содержание коллективного договора определяется сторонами, и, следовательно, регистрирующий орган не может указывать им, что включать в договор, а что нет (однако, как упоминалось ранее, конкретно по данному вопросу в законодательстве пояснений нет). Может ли орган отказать в регистрации коллективного договора, и по каким основаниям в законодательстве также не указано. Поэтому, можно предположить, что если в регистрирующий орган поступил коллективный договор, который содержит положения, противоречащие законодательству или ухудшающие правовое положение работника, то он не имеет права обязать стороны вносить изменения или отказать в регистрации.

Согласно ст. 156 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее — ТК Казахстана) работодатель обязан представить подписанный сторонами коллективный договор в местный орган по инспекции труда для мониторинга в течение одного месяца со дня его подписания [5]. Исходя из смысла самого термина «мониторинг», можно предположить, что законодатель имел виду необходимость прове-

дения регистрации коллективных договоров с целью наблюдения, анализ коллективно-договорного регулирования отношений в сфере труда. Из данной нормы можно заметить, что в отличие от законодательства Республики Беларусь, законодательство Казахстана разъясняет, что регистрация нужна для наблюдения и не влияет на его юридическую силу.

Отметим, что законодательство Кыргызстана вовсе не содержит норм, указывающих на необходимость регистрации коллективного договора.

Трудовое законодательство Республики Армении предусматривает регистрацию республиканских, отраслевых и территориальных коллективных договоров. В течение десяти дней с момента подписания они направляются на регистрацию ассоциацией работодателей, считающейся стороной договора. Если же в этот срок договор не представлен на регистрацию ассоциацией работодателей, договоры могут быть представлены на регистрацию профессиональным союзом, считающимся стороной договора. Республиканские, отраслевые и территориальные коллективные договоры — аналоги соглашений, которые заключаются в Республике Беларусь. Для коллективных договоров, заключаемых на уровне организации в законодательстве Армении, регистрация не предусмотрена.

Проанализировав законодательство государств — членов ЕАЭС, можно отметить ряд проблем: не конкретизировано, для чего нужна регистрация (кроме Казахстана), каковы последствия непредставления коллективного договора в регистрирующий орган, могут ли органы отказать в регистрации коллективного договора или указывать сторонам на необходимость внесения каких-либо изменений в договор. Также в законодательстве государств — членов ЕАЭС закреплено положение только о том, что документы для регистрации в органы предоставляет наниматель (за исключением Армении). То есть если заявление предоставит представитель профсоюза, то его не примут. В данном случае можно заметить, что нарушается такой принцип социального партнерства как равноправие сторон. По законодательству Армении регистрация предусмотрена только для республиканских, отраслевых и территориальных коллективных договоров.

Исходя из вышеизложенного и основываясь на принципе равноправия сторон, считаем необходимым дополнить часть 1 ст. 371 ТК Беларуси, положением о том, что профсоюз наравне с нанимателем также обладает правом подачи документов для регистрации коллективного договора. А также необходимо конкретизировать процедуру регистрации коллективных договоров.

### Список использованных источников

1. Пинчук, В. И. Социальное партнерство : учеб.-метод. пособ. / В. И. Пинчук. — Минск : Частн. ин-т упр. и предпр., 2006. — 63 с.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 2000 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

3. Волк, Е. А. Нормативные соглашения в трудовом праве : монография / Е. А. Волк. — Минск : Амалфея, 2013. — 164 с.

4. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З [Электронный ресурс] : [по состоянию на 01.09.2014 г.] /

А. А. Греченков [и др.] // КонсультантПлюс. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

5. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] — Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832). — Дата доступа: 04.03.2019.

# СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

**А. А. Кошман,**

*курсант 3 курса факультета милиции*

*УО «Могилевский институт МВД Республики Беларусь»*

Наличие эффективного механизма реализации и защиты прав человека — один из основополагающих признаков правового государства. Согласно ст. 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах право на труд является неотъемлемым правом человека. Перечень прав работников в сфере труда закреплен в нормах трудового законодательства. Каждому праву трудящихся корреспондирует соответствующая обязанность нанимателя, невыполнение или ненадлежащее выполнение которых предоставляет работникам основание защищать свои права всеми законными способами.

Следует выделить следующие основные способы защиты трудовых прав работников.

1. Самозащита работниками трудовых прав. Реализация данного права обеспечивается разрозненными нормами, содержащимися в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК). Так, например, в п. 6 ч. 1 ст. 222 ТК закреплена возможность для работника отказаться от выполнения порученной работы, если появилась непосредственная опасность для его жизни и здоровья, жизни и здоровья окружающих до устранения этой опасности, а также в случае непредоставления ему средств индивидуальной защиты, обеспечивающих безопасность труда. В соответствии со ст. 20 ТК нанимателю запрещено поручение работнику работы, не обусловленной трудовым договором, при этом какие-либо правовые последствия нарушения данной нормы отсутствует, в связи с чем, закономерно возникает вопрос о том, что может предпринять работник для защиты своих прав. Разрозненность правовых норм, закрепляющих порядок самозащиты работниками трудовых прав, создает сложности в их реализации, а потому считаем целесообразным их систематизировать, выделив в отдельную главу ТК. При этом целесообразно использовать прогрессивный опыт Российской Федерации в указанной области.

2. Защита прав профессиональными союзами. В соответствии с ч. 3 ст. 41 Конституции Республики Беларусь граждане наделены правом на объединение в профессиональные союзы. Определение понятия «профсоюз» закреплено в Законе Республики Беларусь «О профессиональных союзах». Цель создания данной добровольной общественной организации — защита трудовых, социально-экономических прав и интересов граждан. Для достижения указанной цели профсоюзы вправе принимать участие в: 1) разработке социальных программ касающихся социально-трудовой сферы и мер, по их реализации; 2) переговорном процессе по разработке и заключению социально-партнерских соглашений (коллективных договоров); 3) согласовании локальных нормативных правовых актов; 4) принятии мер по защите трудовых прав работников при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя; 5) создании безопасных и комфортных условий труда в производственном процессе; 6) создании и работе органов примирения посредничества и арбитража в целях разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; 7) судебном заседании в качестве представителя работника по защите его трудовых и социально-экономических прав; 8) реализации функции общественного контроля за соблюдением нанимателями законодательства о труде, об охране труда.



3. Контроль (надзор) за соблюдением законодательства о труде. Согласно ст. 462 ТК осуществление государственного надзора и контроля возложено на специально уполномоченные государственные органы, действующие в соответствии с законодательством. Особое место среди них занимает Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее — Департамент).

В первом полугодии 2018 года государственные инспекторы труда Департамента провели 58 внеплановых проверок, в ходе которых было выявлено и вынесено 124 предписания по устранению нарушений законодательства о труде и об охране труда, привлечено к административной ответственности в виде штрафа 1868 уполномоченных должностных лиц на сумму 242,1 тыс. рублей и 962 нанимателя на сумму 236,4 тыс. рублей [1].

4. Судебная защита. Обращение гражданина за судебной защитой является одним из основных прав человека, универсальным способом, гарантирующим защиту прав, свобод и законных интересов. На сегодняшний день трудовые споры составляют значительную часть всех гражданских дел, рассматриваемых в судах общей юрисдикции (около 4 %). Данные судебной статистики указывают на то, что большое количество трудовых споров, рассматриваемых судами, связана с выплатой заработной платы, восстановлением на работе, предоставлением гарантий и выплатой компенсаций [2].

Таким образом, в национальном трудовом законодательстве закреплено многообразие способов защиты трудовых прав работников. При этом, следует констатировать, что наиболее востребованной до сих пор остается судебная защита, несмотря на очевидные преимущества иных способов отстаивания своих законных прав и интересов. Во многом это связано с пассивностью работников из-за страха потери работы, невысокой степени доверия к профсоюзам, а порой и слабой информированностью работников о своих трудовых правах и способах их защиты. Наличие данных обстоятельств отрицательным образом сказывается на процессе производства, порождая, отсутствие мотивации у работников к высокопроизводительному труду, и усиливает злоупотребления нанимателями правом.

#### **Список использованных источников**

1. Итоги работы Департамента госинспекции труда за I полугодие 2018 года [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://otb.by/news/4197-git-itogi-1polugodia-2018>. — Дата доступа: 01.03.2019.

2. Краткие статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции по осуществлению правосудия за 2018 год [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://court.gov.by/ru/justice\\_rb/statistics/3d491815105645b4.html](http://court.gov.by/ru/justice_rb/statistics/3d491815105645b4.html). — Дата доступа: 01.03.2019.

# **ОБЯЗАТЕЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ ОТ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ НА ПРОИЗВОДСТВЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ЗАБОЛЕВАНИЙ В КОНТЕКСТЕ СТРАТЕГИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

***Д. Н. Кухарчик,***

*студентка 2 курса факультета бизнеса и права*

*УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»*

Указом Президента Республики Беларусь от 25 августа 2006 г. № 530 «О страховой деятельности» (далее — Указ № 530) определены основы страховой деятельности в Республике Беларусь, а в качестве одного из видов страхования предусмотрено обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В соответствии с нормами главы 14 Положения о страховой деятельности в Республике Беларусь (далее — Положение), утвержденного Указом № 530, установлены порядок и условия проведения такого страхования [3].

Основными принципами, в соответствии с которыми осуществляется обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, являются экономическая заинтересованность субъектов страхования в обеспечении здоровых и безопасных условий труда, профилактике таких случаев; обязательность регистрации страхователей у страховщика, уплаты ему страховых взносов; целевое использование полученных страховщиком средств и т.д.

Перечень граждан, жизнь или здоровье которых подлежит обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, установлен п. 272 Положения.

Следует отметить, что в соответствии с Национальной стратегией устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. одним из направлений повышения уровня и качества жизни населения, вовлеченного в трудовую деятельность, является в том числе и совершенствование механизмов социального страхования [2]. Такое совершенствование предполагает обеспечение населения дополнительными гарантиями по защите от социальных и профессиональных рисков, сопряженных с утратой заработка, работы или здоровья, формирование достаточной экономической базы для возмещения основных социальных страховых рисков.

Как уже известно, на решение подобных задач направлено обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, введенное в Республике Беларусь с 1 января 2004 г. Вместе с тем представляет интерес характеристика обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в системе целей, задач и мероприятий Национальной стратегии устойчивого развития. Необходима оценка потенциала данного вида страхования в обеспечении достижения обозначенных целей и решении поставленных задач, выявление пробелов в правовом регулировании и методологическом обеспечении, препятствующих реализации возможного потенциала.

Так, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Республике Беларусь осуществляется в качестве классического, а не социального. По сравнению со странами ближнего зарубежья имеется особенность в организационно-правовых механизмах его осуществле-

ния, так как обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Республике Беларусь нацелено на выполнение всех функций, присущих социальному страхованию в целом, и, в первую очередь, функции страховой защиты от профессиональных рисков.

В связи с этим важное значение приобретает задача выработки дефиниции и проведения научно обоснованной классификации профессиональных рисков, выявления влияющих факторов, разработка и реализация мероприятий, направленных на их минимизацию посредством эффективного функционирования механизмов обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Неординарность обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний исключает увязку размеров страховых услуг с размерами взносов и периодами их уплаты, так как, если исходить из целей и задач данного вида страхования, то назначение и осуществление страховых выплат потерпевшим работникам гарантировано самим фактом выполнения работы и наступления страхового случая и не зависит от степени добросовестности страхователей при исполнении обязанностей по уплате страховых взносов [1].

Таким образом осуществление обязательного страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний свидетельствует о наличии достаточного, но не реализованного потенциала данного вида страхования в силу недостатков, устранение которых будет способствовать обеспечению устойчивого развития Республики Беларусь в его социальной и экономической составляющих.

#### **Список использованных источников**

1. Кравчук, Е. В. Создание базы данных об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний / Е. В. Кравчук // Проблемы правовой информатизации. — 2007. — № 1(13). — С. 107—114.

2. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. [Электронный ресурс] : одобрена Национальной комиссией по устойчивому развитию и Президиумом Правительства Республики Беларусь, май 2004 г. // Официальный сайт М-ва экономики Республики Беларусь. — Режим доступа: <http://www.economy.gov.by/ru/macroeconomy/nacionalnaya—strategiya>. — Дата доступа: 24.02.2019.

3. О страховой деятельности [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 25 авг. 2006 г., № 530 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 20.01.2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

# ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ НЕПРОФСОЮЗНОГО ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ В БЕЛАРУСИ И ГЕРМАНИИ

**Е. С. Ленковец,**

*студент 2 курса юридического факультета  
УО «Белорусский государственный университет»*

На сегодняшний день значительное внимание государственной власти уделяется развитию малого и среднего бизнеса. В связи с тем, что в организациях такого масштаба не всегда создаются и действуют профсоюзные органы, значительно повышается актуальность вопроса о возможности непрофсоюзного представительства работников во взаимодействии с нанимателем.

Согласно ст. 354 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства [1]. Больше нигде в законодательстве «иные представительные органы» не упоминаются. Однако отсутствие законодательного регулирования порядка создания таких органов не должно ограничивать работников в праве на участие в коллективных переговорах [2, с. 59—60].

Стоит отметить, что закрепление в законодательстве порядка формирования «иных представительных органов» и определение их правового статуса имеет значение не только для коллективно-договорного регулирования труда. В соответствии с п. 4 ст. 11 ТК работники имеют право на участие в управлении организацией [1]. Опыт различных европейских государств показывает, что создание в организации непрофсоюзных представительных органов позволяет работникам более эффективно использовать данное право. В качестве примера приведем Германию, где значимость деятельности таких органов (производственных советов) подтверждается многолетней практикой их успешного функционирования.

В Германии сегодня эффективно работает детально урегулированная система участия работников в управлении предприятием, предусматривающая участие работников в принятии решений на предприятии, в организации и администрации через своих представителей. Нормативную основу системы участия работников в управлении предприятием составляют несколько основных нормативных актов [3, с. 307]. Предприятия и фирмы руководствуются различными актами законодательства, однако в качестве основного нормативного акта выделим Закон «О статусе предприятия» (Betriebsverfassungsgesetz, далее для краткости — BetrVG).

Особенностью немецкой системы участия работников в делах предприятия является разделение компетенции профсоюзов и органов трудового коллектива [3, с. 308]. Фактически производственные советы в Германии обладают многими полномочиями, присущими профсоюзам в Республике Беларусь. Так, в соответствии с § 80 BetrVG производственный совет обеспечивает контроль за соблюдением законодательства о труде, содействует трудоустройству различных категорий работников, ведет переговоры с нанимателем [3, с. 311]. Таким образом, производственное соглашение, заключаемое в Германии производственными советами, является своего рода аналогом коллективного договора в Республике Беларусь.

Согласно ст. 356 ТК представительные органы работников вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению соглашения или коллективного договора [1]. На наш взгляд, создание непрофсоюзных представительных орга-

нов может привести к возникновению определенных проблем в разграничении компетенции данных органов и профсоюзов. Статья 356 ТК предоставляет право на ведение коллективных переговоров сразу нескольким представительным органам работников. Предположим, что в одной организации действуют профсоюз и несколько непрофсоюзных представительных органов. В данном случае все указанные органы имеют право вести коллективные переговоры с нанимателем или его представителями, однако не до конца ясно, что будет являться итогом данных переговоров. Возможно ли заключение нескольких коллективных договоров в этой ситуации, или же представительным органам следует вести переговоры также друг с другом с целью согласования своих требований и предложений?

Остается открытым, по нашему мнению, также вопрос об общем наименовании данных непрофсоюзных представительных органов работников. Считаем, что наименование «производственный совет» не совсем корректно при определении органа, осуществляющего, к примеру, представительство интересов работников организаций, выполняющих работы и оказывающих услуги.

Обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что, несмотря на некоторые трудности в определении правового статуса непрофсоюзных представительных органов, складывающиеся сегодня общественные отношения требуют урегулирования данного вопроса. В этой связи считаем, что катализатором развития мелкого и среднего предпринимательства и всего института социального партнерства в Беларуси с учетом проанализированного законодательного опыта Германии могло бы стать принятие Закона «О непрофсоюзных представительных органах работников».

#### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 2000 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
2. Князев, С. Н. Справочник профсоюзного работника : справочник / С. Н. Князев [и др.] — Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2015. — 204 с.
3. Лебедев, В. М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов. — М. : Норма, Инфра-М, 2018. — 478 с.

## **К ПРОБЛЕМЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПРИОСТАНОВЛЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

***Т. А. Мазурова,***

*аспирант 1 года обучения Института правовых исследований  
Национального центра законодательства и правовых исследований  
Республики Беларусь*

Классически такая фундаментальная юридическая категория трудового права, как трудовой договор, рассматривается в динамике с точки зрения наличия трех стадий: заключения, изменения и прекращения. В публикациях в начале второго десятилетия 2000-х гг. юристы уже все чаще начинают допускать возможность приостановления трудового договора. Это можно объяснить легальным закреплением случая приостановления трудового договора в законодательстве как Российской Федерации, так и Республики Беларусь. Так, в Республике Беларусь новация внесена Законом Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» в дополненной с гл. 26-1 «Особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта» ст. 314-4 «Временный перевод к другому нанимателю». Аналогичная норма в таком же порядке внесена в Трудовой кодекс Российской Федерации чуть ранее — Федеральным законом от 28 февраля 2008 г. № 13-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

Несмотря на то, что законодатель ввел в научный и практический оборот понятие приостановления трудового договора именно как следствие временного перевода к другому нанимателю, в науке приостановление трудового договора сейчас, как и десять лет назад, чаще всего упоминается при анализе такой юридической трудово-правовой конструкции, как отстранение от работы (например, у Ю. В. Пенова [1, с. 510—511], В. И. Кривого, К. Л. Томашевского [2, с. 64] и др.). Не стоит забывать, что сущность приостановления трудового договора усматривается и в предоставлении работнику отпуска без сохранения заработной платы, иницируемом нанимателем, в приостановлении полномочий единоличных исполнительных органов. Можно назвать и ряд других примеров, требующих научного осмысления. Наличие таких опосредованных норм подталкивает исследователя к более широкому определению приостановления трудового договора.

В Беларуси наибольшее внимание приостановлению трудового договора уделил К. Л. Томашевский. В 2005 году в своей монографии об изменении трудового договора автор указывает на такое интересное явление, как наличие в законодательстве Молдовы норм права, регулирующих подинститут приостановления трудового договора [3, с. 34—35]. В 2013 г. в своей научной публикации К. Л. Томашевский представил уже более развернутое мнение о приостановлении трудового договора, указав на необходимость осмысления и разграничения приостановления трудового договора, приостановления трудового правоотношения, приостановления прав и обязанностей сторон трудового договора [4, с. 16—17]. При этом ученым практически не затронут вопрос о месте норм о приостановлении трудового договора в действующем законодательстве о труде.

Относительно последовательности внесения изменений в действующее законодательство о труде в части более широкого понимания приостановления трудового договора отметим мнение Л. Ю. Бугрова. Это может быть интересным

также ввиду того, что и российское, и белорусское законодательство с точки зрения введения в практический оборот понятия приостановления трудового договора идут в одном направлении. Л. Ю. Бугров предлагает ввести в ТК России дефиницию приостановления трудового договора, которая смогла бы отделить приостановление от его изменения. Дефиницию, а также перечень основных форм приостановления (посредством отсылок к другим нормам кодекса или иных федеральных законов) автор предлагает включить в действующую главу 12 Трудового кодекса Российской Федерации «Изменение трудового договора», откорректировав соответственно название этой главы [5, с. 121—123]. Бугров Л. Ю. уже существующим в законодательстве конструкциям придает новое видение с точки зрения допущенного им внесения в кодифицированный акт законодательства о труде дефиниции приостановления трудового договора в уже структурированные нормы института изменения трудового договора.

Правильная оценка будущего места конструкции приостановления трудового договора в системе норм действующего законодательства невозможна без достаточного научного обоснования и глубокого осмысления возможных последствий приостановления трудового договора. Важным является правильно встроить наработанную теоретическую конструкцию приостановления трудового договора в действующую структуру норм Трудового кодекса Республики Беларусь, предусмотрев не только ее правильное место, но и согласованность с другими уже прочно устоявшимися институтами национального трудового права.

#### Список использованных источников

1. Хохлов, Е. Б. Курс Российского трудового права. В 3 т. / Е. Б. Хохлов. — СПб. : Юридический центр Пресс, 2007. — Т. 3. — 656 с.
2. Комментарий законодательства в вопросах и ответах / В. И. Кривой, К. Л. Томашевский, А. П. Чичина // Библиотечка журнала «Юрист». — № 7(13) — 2005. — 87 с.
3. Томашевский, К. Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравн. анализ законодательства России, Беларуси, др. стран СНГ и Запад. Европы / К. Л. Томашевский. — М. : Изд-во деловой и учеб. лит., 2005. — 208 с.
4. Томашевский, К. Л. Приостановление трудового договора и отстранение от работы: теория и практика / К. Л. Томашевский // Юстыцыя Беларусі. — 2013. — № 10. — С. 16—19.
5. Бугров, Л. Ю. Приостановление трудового договора / Л. Ю. Бугров // Рос. юрид. ж-л. — 2009. — № 1. — С. 112—124.

## **МЕХАНИЗМ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РАМКАХ ЕВРАЗИЙСКОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО СОЮЗА**

***Д. С. Мартиновская,***

*магистрант 2 курса*

*УО «Белорусский государственный экономический университет»*

Как правило, трудовые отношения, возникающие между международной организацией и ее персоналом, регулируются внутренним правом организации и на них не распространяется юрисдикция государств-членов. В связи с этим в рамках многих международных организаций созданы и эффективно функционируют независимые механизмы разрешения трудовых споров.

Евразийский экономический союз (далее — ЕАЭС) — международная организация региональной экономической интеграции, в состав которой входят Армения, Беларусь, Казахстан, Киргизия и Россия.

В рамках ЕАЭС создан Суд ЕАЭС, функционирующий на основании Статута и Регламента и наделенный полномочиями по разъяснению права ЕАЭС. Предметом двух третей направленных на рассмотрение суда заявлений о разъяснении положений Договора о ЕАЭС (подписан в городе Астана 29 мая 2014 г.), международных договоров в рамках ЕАЭС или решений его органов становятся трудовые и связанные с ними вопросы [1].

Правовые основы взаимоотношений между ЕАЭС и его сотрудниками регулируются Положением о социальных гарантиях, привилегиях и иммунитетах в ЕАЭС (Приложение № 32 к Договору о ЕАЭС). Согласно данному документу, трудовые отношения членов Коллегии Евразийской экономической комиссии, судей Суда ЕАЭС, должностных лиц и сотрудников регулируются законодательством государства пребывания [2]. Отнесение данного вопроса к компетенции государства пребывания свидетельствует об отсутствии разработанного внутреннего права и действенного механизма разрешения трудовых споров внутри организации.

Отсутствие внутреннего механизма разрешения трудовых споров и отсылка к национальному праву создают предпосылки для предоставления сотрудникам различного правового статуса. Данная проблема имеет место в связи с тем, что нормы национального трудового права государств-членов ЕАЭС не являются полностью унифицированными. В своем Консультативном заключении от 12 сентября 2017 года Суд ЕАЭС указал на данный факт как нарушающий принцип равенства и единство правового регулирования, а также принцип эффективности функционирования международной организации [3].

В своей судебной практике Суд ЕАЭС придерживается позиции, что при рассмотрении трудовых споров между ЕАЭС и ее сотрудниками, влияние норм национального права должно быть минимизировано для обеспечения должного уровня независимости сотрудников. Таким образом, в настоящий момент ЕАЭС выработан подход отдаления от применения норм национального права в пользу детальной разработки норм внутреннего права ЕАЭС.

Судом ЕАЭС проводится активная работа по анализу внутреннего права ЕАЭС с целью выявления пробелов в нем и выработке рекомендаций, направленных на их устранение. В полномочия Суда ЕАЭС входят вопросы, связанные с разъяснением положений Договора о ЕАЭС, международных договоров и решений органов ЕАЭС, в том числе касающихся трудовых правоотношений [2].

Нельзя не отметить, что консультативные заключения Суда ЕАЭС носят рекомендательный характер. В связи с этим, представление разъяснений каких-



либо норм в конкретных ситуациях не могут рассматриваться в качестве решений, имеющих обязательную юридическую силу. Однако, не обладая полномочиями по разрешению трудовых и возникающих из них споров, Суд ЕАЭС обладает полномочиями по разъяснению актов, регулирующих трудовые отношения с сотрудниками органов ЕАЭС, что оценивается как возможность влиять на формирование и изменение внутреннего права организации [1].

Таким образом, анализ механизма разрешения трудовых споров в рамках Евразийского экономического союза указывает на его несформированность. Для повышения эффективности защиты трудовых прав работниками в ЕАЭС необходимым видится совершенствование внутреннего права международной организации, в частности, детальная разработка норм, регулирующих трудовые отношения. Кроме того, применение норм национального права при регулировании отношений и разрешении трудовых споров с сотрудниками ЕАЭС должно носить исключительный характер. С целью создания эффективного средства судебной защиты трудовых прав к компетенции Суда ЕАЭС следует отнести возможность принятия обязательных для сторон решений по данной категории дел.

### Список использованных источников

1. Сейтимова, В. Международная гражданская служба: вопросы судебной юрисдикции и применения национального права / В. Сейтимова // Журнал международного права и международных отношений. — 2018. — № 1—2. — С. 18—25.
2. Договор о Евразийском экономическом союзе [Электронный ресурс] : подписан 29 мая 2014 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
3. Консультативное заключение Большой коллегии Суда по заявлению Евразийской экономической комиссии о разъяснении положений Договора о Евразийском экономическом союзе [Электронный ресурс] : 29 мая 2014 г. : в ред. от 12.09.2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

# ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К СПЕЦИАЛЬНОЙ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКОВ МЕТРОПОЛИТЕНА

**А. Г. Недодина,**

*студентка 2 курса юридического факультета  
УО «Белорусский государственный университет»*

Работники Минского метрополитена являются работниками транспорта, которые, в свою очередь, представляют собой категорию работников с особым характером труда. В отношении данной категории работников, помимо общей дисциплинарной ответственности, применяется специальная дисциплинарная ответственность. Особый характер труда работников метрополитена следует обосновать следующими фактами:

- 1) непосредственная связь их труда с управлением или обслуживанием транспортного средства — источника повышенной опасности;
- 2) нахождение в одном месте достаточно большого количества людей;
- 3) возможность наступления тяжких последствий при совершении даже незначительного нарушения трудовой дисциплины — гибели людей, имущественного ущерба в крупном размере, экологической катастрофы и др. [1, с. 9].

Специфика труда работников метрополитена заключается в их трудовых обязанностях, а также в системе движения поездов, что в целом позволяет их выделить в особую категорию работников транспорта, несущую специальную дисциплинарную ответственность, которая наступает на основе, во-первых, уставов и положений о дисциплине, и, во-вторых, нормативных правовых актов, закрепляющих правовой статус работников метрополитена. Для работников метрополитена в Республике Беларусь было принято постановление Кабинета Министров от 30 сентября 1994 г. № 100 «Об утверждении Положения о дисциплине работников Минского метрополитена» (далее — Положение).

Особенность специальной дисциплинарной ответственности работников метрополитена по сравнению с общей проявляется в применении более широкого круга мер дисциплинарного взыскания. Так, например, к работникам метрополитена могут быть применены, помимо предусмотренных законодательством о труде, следующие меры дисциплинарного взыскания:

- перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на этот же срок;
- лишение машиниста электропоезда свидетельства на право управления электроподвижным составом, машиниста мотовоза, помощника машиниста мотовоза — свидетельства на право управления моторно-рельсовым транспортом несъемного типа на срок от трех месяцев до одного года с переводом на другую работу на этот же срок;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п. 12 Положения.

Анализируя указанный выше перечень, можно сделать вывод, что в отношении данной категории работников расширяется возможность применения к ним такой меры дисциплинарного взыскания, как увольнение, и легализуется перевод на другую работу от трех месяцев до одного года. Однако принцип запрещения всех форм принудительного или обязательного труда, нашедший свое отражение в Трудовом кодексе Республики Беларусь и Конвенции МОТ № 29 «О принудительном труде», исключает возможность изменения такого условия трудового договора, как трудовая функция. Определяемая соглашением сторон

трудовая функция может изменяться только по соглашению сторон [2, с. 34]. Поэтому целесообразно в данном случае правомерность и возможность лишения работника специального права и последующий его перевод на другую работу рассматривать как проблему, которая существует в трудовом праве. Для повышения эффективности правового регулирования перевода работника на другую работу целесообразно дополнить Положение нормой, содержащей требование согласия работника на перевод, а в случае отказа — отстранение или увольнение согласно законодательству о труде.

Особой мерой воздействия, которая применяется к работникам метрополитена, является обозначенное в п. 19 Положения лишение талона предупреждения к свидетельству на право управления электропоездами метрополитена. Данная норма нуждается в разъяснении, поэтому, по нашему мнению, необходимо обратиться к нормам приказа Министерства транспорта и коммуникаций Республики Беларусь от 31 октября 2011 г. № 552-Ц «Об утверждении Правил по охране труда работников железнодорожных станций организаций, входящих в состав государственного объединения «Белорусская железная дорога»» (далее — Приказ). Из норм Приказа следует, что на работников метрополитена он не распространяется, но, исходя из того, что пункт касательно талона предупреждения в Положении присутствует, следует сделать вывод, что есть необходимость применять данную норму по аналогии закона применительно к работникам метрополитена.

Следует уточнить, что согласно Приказу талоны предупреждения установленного образца, выдаваемые к свидетельству, являются составной частью талонной системы контроля за соблюдением законодательства о труде. Данная мера имеет профилактический и обеспечительный характер, поэтому ее можно назвать мерой предупреждения. Лишение талона предупреждения может иметь юридические последствия. В случае повторного нарушения требований нормативных правовых актов по охране труда после изъятия талона предупреждения применяются меры воздействия в зависимости от тяжести допущенного нарушения, в том числе возможно применение дисциплинарного взыскания. Однако ни Приказ, ни Положение не предусматривают, за какие именно нарушения следует применять данную меру, что свидетельствует о наличии пробела в действующем законодательстве, который, по нашему мнению, необходимо устранить, что будет способствовать совершенствованию правового регулирования трудовой дисциплины не только работников метрополитена, но и работников железнодорожного транспорта.

В заключение хотелось бы отметить, что привлечение к специальной дисциплинарной ответственности работников метрополитена, в силу их особого характера труда, является сложной и бесспорно актуальной темой, которая требует дальнейшего изучения.

### **Список использованных источников**

1. Ковалева, Е. А. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности работников / Е. А. Ковалева. — Минск : Дикта, 2006. — 20 с.
2. Трудовое право : учебник / Семенов В. И. [и др.] ; под ред. В. И. Семенкова. — Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. — 712 с.

# ОТРАСЛЕВОЙ АСПЕКТ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ГРАЖДАН, ВЫПОЛНЯЮЩИХ РАБОТУ ПО ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫМ И ТРУДОВЫМ ДОГОВОРАМ

***Е. М. Николаева,***

*студентка 2 курса факультета бизнеса и права*

*УО «Белорусская государственная сельскохозяйственная академия»*

Как известно, юридическая ответственность представляет собой применение мер государственного принуждения по отношению к правонарушителю. Виды ответственности и меры наказания зависят от характера правонарушения. Наиболее распространенным на практике нарушением имущественных прав является неисполнение договоров, правовое регулирование которых может быть представлено нормами различных отраслей права даже при совпадении их конечного результата.

Так, характеризуя гражданско-правовую ответственность, необходимо выделить специальные признаки, которые присущи только такой ответственности и отличают ее от других видов юридической ответственности. Следует отметить, что она носит имущественный характер, т.е. нацелена на имущественную сферу должника, а не на его личность. Такая ответственность направлена на восстановление имущественного положения потерпевшего и поэтому взыскивается в его пользу. Потерпевшая сторона вправе сама решать, применять ли меры воздействия на должника или нет. Определенной свободой обладают стороны и при определении объема и условий гражданско-правовой ответственности в договоре (диспозитивность гражданско-правовой ответственности). Специфику гражданско-правовой ответственности составляют и способы возмещения вреда [1].

В соответствии с нормами законодательства о труде субъектами материальной ответственности могут быть только работники, состоящие в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб. На работников правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными правовыми актами (инструкциями, положениями и т.п.) возлагаются дополнительные обязанности по сохранности имущества работодателя в связи с выполнением конкретных трудовых обязанностей. При гражданско-правовых отношениях лица, выполняющие работу или оказывающие услуги, не подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка и, следовательно, несут имущественную ответственность по нормам гражданского права.

Согласно нормам трудового законодательства с работника взыскивается прямой действительный ущерб, причем в пределах среднего месячного заработка. Неполученные работодателем в связи с причинением работником материального ущерба доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ст. 400 ТК). Соизмерение предела материальной ответственности с заработной платой работника, причинившего ущерб — принцип, который отражает специфику такой ответственности [3].

По нормам гражданского права причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его (ст. 933 ГК). Убытки — расходы, которые лицо, имущественные права которого нарушены, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества (реальный ущерб), а также неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено (упущенная выгода). Если лицо, нарушившее право, по-

лучило вследствие этого доходы, лицо, право которого нарушено, вправе требовать возмещения наряду с другими убытками упущенной выгоды в размере не меньше, чем доходы.

Что касается коллективной материальной ответственности, которая регулируется нормами трудового законодательства, размер возмещаемого ущерба, причиненного по вине нескольких работников, определяется для каждого из них с учетом степени вины, вида и пределов материальной ответственности. Это значит, что такая ответственность является долевой, в отличие от солидарной ответственности, которая наступает в результате совместного причинения вреда несколькими лицами, что установлено нормами гражданского права (ст. 949 ГК) [2].

Наряду с указанным предусмотрены следующие различия в привлечении к материальной ответственности в трудовом и гражданском законодательстве:

1) в случаях возникновения ущерба вследствие нормального хозяйственного риска в трудовом праве материальная ответственность работника исключается (ст. 400 ТК); в гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению;

2) в трудовом праве для привлечения к материальной ответственности определен срок в один год; в гражданско-правовых отношениях установлен срок исковой давности в три года;

3) нормами трудового законодательства установлено, что при взыскании материального ущерба с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, установлен особый порядок — по распоряжению работодателя; согласно гражданскому законодательству возмещение вреда производится только в судебном порядке.

Таким образом, гражданско-правовая ответственность состоит в претерпевании правонарушителем санкций имущественного характера, взыскиваемых по заявлению потерпевшей стороны и направленных на восстановление ее имущественного положения. Указанное выше сопоставление дает основание признать, что материальная ответственность работников по нормам трудового права обеспечивает более широкие гарантии их прав и интересов, чем имущественная гражданско-правовая ответственность.

#### **Список использованных источников**

1. Витушко, В. А. Гражданское право : учеб. Пособие: в 2 ч. / В. А. Витушко. — Минск : Белорусская наука, 2007. — Ч. 1. — 565 с.

2. Иксанова, А. В. Обоснование ответственности независимо от вины в гражданском праве / А. В. Иксанова // Промышленно-торговое право. — 2006. — № 3. — С. 48—57.

3. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь [Электронный ресурс] : 26 марта 2002 г. № 2 : ред. Постановления от 22.12.2005 г. // КонсультантПлюс: Беларусь / ООО «Юр-Спектр». — Минск, 2019.

## К ВОПРОСУ О ПОНЯТИИ САМОЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

**О. Л. Нихайчик,**

*аспирант 4 года Национального центра законодательства и  
правовых исследований Республики Беларусь*

Понятие самозащиты трудовых прав является достаточно новым в теории трудового права. Поскольку данное правовое явление находится только на стадии его теоретического обоснования, в настоящий момент сложились два подхода к пониманию понятия самозащиты: широкий и узкий. Так, сторонники широкого подхода под самозащитой понимают любые действия лица по защите его прав от нарушения [1, с. 10; 2, с. 8]. На наш взгляд, такое широкое понимание понятия самозащиты приводит к тому, что стираются границы между защитой трудовых прав и самозащитой, данные понятия становятся тождественными. Поэтому наиболее точно отражает сущность самозащиты второй более узкий подход к определению данного понятия.

По мнению В. И. Миронова, «самозащита трудовых прав представляет собой совершаемые стороной трудового договора действия (бездействия) с целью устранения нарушения, допущенного другой стороной этого договора, с использованием форм (способов), не противоречащих законодательству» [3, с. 830]. А. А. Андреев под самозащитой трудовых прав работника понимает «самостоятельную законную деятельность работника, направленную на восстановление нарушенного права и (или) устранении препятствий в его реализации, без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав» [4, с. 493].

Бесспорно, данные определения заслуживают внимания, однако, по мнению автора, в них не отражена основная цель самозащиты, которая выражается в немедленном пресечении правонарушения или оперативном предупреждении нарушения трудовых прав. Следует отметить, что субъектами права на самозащиту могут быть только работники, право на защиту трудовых прав у нанимателя реализуется через обоснованную еще Л. С. Талем власть нанимателя (нормативную, директивную, дисциплинарную). Считаю возможным предложить следующее определение понятия самозащита трудовых прав: самозащита трудовых прав — это форма защиты трудовых прав, способами защиты которой являются самостоятельные действия работника, направленные на оперативное предупреждение или пресечение правонарушения с целью восстановления нарушенного права и (или) устранения препятствий в его реализации без обращения или наряду с обращением в специально уполномоченные органы по защите трудовых прав.

На основе анализа действующего трудового законодательства Республики Беларусь, а также основываясь на способах защиты трудовых прав, следует отметить, что в настоящий момент единственный возможный способ самозащиты трудовых прав — отказ от работы. В настоящее время обращение к такому способу самозащиты, как отказ от работы возможно в следующих случаях:

1) работник может отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором. В п. 17 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее — постановление № 2) указано, что не может быть признан прогулом отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением закона. Данное нарушение закона может выражаться в отсутствии письменного согласия работника на перевод, когда такое согласие требуется (ч. 1 ст. 30 ТК). Соответственно судом признается право работника на такой способ

защиты, как отказ от выполнения работы, которая не была предусмотрена трудовым договором;

2) работник имеет право отказаться от работы, которая угрожает его жизни и здоровью. Так, в соответствии со ст. 222 ТК каждый работник имеет право на отказ от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих до устранения этой опасности, а также при непредставлении ему средств индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающих безопасность труда;

3) работник имеет право самостоятельно реализовать свое право на отдых путем отказа от работы в том случае, когда предоставление времени отдыха не зависит от усмотрения нанимателя. Так, в соответствии с п. 34 постановления № 2 не является прогулом без уважительной причины использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения нанимателя.

Подчеркнем, что для достижения цели самозащиты работник должен уведомить нанимателя о том, что он собирается использовать незапрещенные законом способы самозащиты, в частности отказ от работы. По-нашему мнению, данное предупреждение должно быть в письменной форме, в частности на это указывает п. 6 ст. 222 ТК, которая обязывает незамедлительно письменно сообщить нанимателю либо уполномоченному должностному лицу нанимателя о мотивах отказа от выполнения порученной работы в определенных случаях.

В заключении хотелось бы отметить, поскольку в трудовом законодательстве Республики Беларусь отсутствует понятие самозащиты трудовых прав, то требуются дальнейшие теоретические исследования данного правового явления с целью дополнения норм трудового права, т.к. в результате проведенных социологических исследований [5, с. 126—127] 26,9 % опрошенных работников посчитали отказ от выполнения работы, если она не соответствовала нормам и квалификации наиболее эффективным способом защиты.

#### **Список использованных источников**

1. Грибанов, В. П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав / В. П. Грибанов. — М. : Изд-во МГУ, 1972. — 284 с.
2. Халиков, В. Р. Самозащита в российском трудовом праве : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. Р. Халиков. — Томск, 2006. — 26 с.
3. Миронов, В. И. Трудовое право : учебник для вузов / В. И. Миронов. — СПб. : Питер, 2009. — 864 с.
4. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистрантов / отв. ред. Н. Л. Лютов. — М. : Проспект, 2017. — 688 с.
5. Мартинкевич, А. В. Защита трудовых прав в Республике Беларусь: социально-правовой аспект / А. В. Мартинкевич // Социология. — 2015. — № 4. — С. 123—129.

## ОТСТРАНЕНИЕ ОТ РАБОТЫ: ПРАВОВЫЕ ПОСЛЕДСТВИЯ И ВЗАИМОСВЯЗЬ С ДИСЦИПЛИНОЙ ТРУДА

**И. О. Опанасюк,**

*магистр права, преподаватель Минского филиала  
УО «Белорусский торгово-экономический университет  
потребительской кооперации»*

Отстранение от работы, по мнению И. Г. Воробьева, — это временное недопущение работника к исполнению своих трудовых обязанностей, которое производится уполномоченным должностным лицом в случаях, указанных в законодательстве, и сопровождается, как правило, приостановлением начисления заработной платы работнику [1]. В связи с чем многие работники считают, что в случае отстранения их от работы наниматель применяет к ним одну из мер дисциплинарного взыскания. В следствие чего возникает ряд вопросов: является ли отстранение от работы мерой взыскания, каковы его правовые последствия, взаимосвязано ли оно с дисциплиной труда?

Часть 2 ст. 49 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) определяет случаи отстранения работника от работы и налагает обязанность на нанимателя не допускать работника к работе в соответствующий день, а также не начислять заработную плату за весь период отстранения (ч. 4 ст. 49 ТК). Также наниматель вправе отстранить работника от работы в случае совершения им хищения имущества нанимателя (ч. 3 ст. 49 ТК) [2]. Отстранение от работы не указано как мера взыскания в ч. 1 ст. 198 ТК и других нормативных правовых актах. Как следствие, наниматель вправе, в случае отстранения работника от работы, привлечь его к материальной либо дисциплинарной ответственности при наличии для этого виновных оснований. В случае отстранения работника от работы не по своей вине наниматель не правомочен удерживать заработную плату работника и, следовательно, привлекать его к дисциплинарной ответственности.

Подпункт 3.4. п. 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее — Декрет № 5) предусматривает право нанимателя незамедлительно отстранять работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба [3]. Данное основание является дополнительным к основаниям отстранения от работы, предусмотренным ст. 49 ТК. При этом Декрет № 5 связывает нарушение трудовой дисциплины с причинением ущерба нанимателю вследствие причиненного проступка, которое влечет за собой отстранение работника от работы и предоставляет ему право решать вопрос о необходимости привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Следовательно, данные действия нанимателя направлены на укрепление трудовой дисциплины. Однако, каким должен быть объем причиненного ущерба законодателем не определено. Также на законодательном уровне следует закрепить срок отстранения от работы в указанном случае, поскольку в настоящее время этот вопрос отнесен исключительно к компетенции нанимателя [4].

Так как отстранение от работы носит временный характер, оно может завершиться переводом работника на другую работу, прекращением трудового договора или возвращением его на прежнюю работу. При этом расторжение трудового договора может быть как по инициативе работника (например, связанные



с состоянием здоровья работника), так и по инициативе нанимателя на основании ст. 42 ТК. Например, в связи с появлением на работе работника в нетрезвом состоянии, наниматель обязан отстранить его от работы по п. 1 ч. 2 ст. 49 ТК и правомочен в дальнейшем уволить по п. 7 ст. 42 ТК.

Обеспечение и поддержание дисциплины труда, как отмечают И.Я. Киселев и А.М. Лушников, осуществляется тремя методами: 1) созданием соответствующих организационных условий для продуктивной работы; 2) поощрением за качественный и производительный труд; 3) применением мер дисциплинарного воздействия к работникам, нарушающим трудовую дисциплину [5, с.172]. Отдельные нормативные правовые акты предусматривают, что к работнику, имеющему действующее дисциплинарное взыскание, может быть применена только мера поощрения в виде досрочного снятия дисциплинарного взыскания (например, в отношении прокурорских работников, должностных лиц таможенных органов и др.). На основании этого можно сделать вывод, что в случае отстранения работника от работы и привлечения его к дисциплинарной ответственности наниматель вправе не поощрять работника до снятия или погашения дисциплинарного взыскания. Однако, на наш взгляд, поскольку правовое регулирование дисциплины труда определяется локальными правовыми нормативными актами организации, представляется возможным закрепить на локальном уровне сохранение права работника на поощрение, в случае его отстранения от работы, повлекшее за собой применение меры дисциплинарного взыскания или меры правового воздействия с учетом сложившихся обстоятельств, предшествующего поведения работника и отношения его к труду. Таким образом, поскольку укрепление трудовой дисциплины непосредственно связано с добросовестным исполнением работниками своих трудовых обязанностей и тем самым направлено на поощрение труда или применением мер дисциплинарного воздействия за неисполнение или ненадлежащее их исполнение, можно утверждать, что институт отстранения от работы напрямую связан с дисциплиной труда.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы: 1) недопущение работника к работе не относится к мерам дисциплинарного взыскания, но при этом сохраняет право за нанимателем решения вопроса относительно их последующего применения; 2) в законопроекте о внесении изменений и дополнений в ТК планируется дополнить ст. 49 ТК основанием отстранения от работы, изложенным в пп. 3.4 п. 3 Декрета № 5. Также было бы целесообразно предусмотреть и срок отстранения от работы; 3) так как привлечение к дисциплинарной ответственности является следствием совершения дисциплинарного проступка, считаем возможным предусмотреть в локальных нормативных правовых актах организации сохранение за работником права на поощрение в случае его отстранения от работы с учетом сложившихся обстоятельств, предшествующей работы и поведения работника.

### Список использованных источников

1. Комментарий к трудовому кодексу Республики Беларусь. В 2 т. / А. В. Баранашник, Е. А. Волк, Л. И. Липень [и др.] ; под общ. ред. Л. И. Липень. — Минск : Амалфея, 2014. — Т. 1. — 359 с.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 2000 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законода-

тельство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

3. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

4. Комментарий к Декрету Президента Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Право и порядок — Режим доступа: <http://abpp.by/322/>. — Дата доступа: 09.03.2019.

5. Киселев, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник / И. Я. Киселев, А. М. Лушников ; под ред. М. В. Лушниковой. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Эксмо, 2008. — 608 с.

# ПРИНЦИП ГЕНДЕРНОГО РАВЕНСТВА В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

**К. А. Орлович,**

*студентка 3 курса юридического факультета  
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»*

Принцип гендерного равенства является одним из важнейших принципов, на основе которого выстраивается система права: будь то романо-германская или англо-саксонская. В настоящее время равенство возможностей, прав и обязанностей занимает почетное место в системе демократического строя. Несмотря на то, что данный принцип закрепляется во всевозможных международных актах, национальных конституциях, кодексах и законах, правовое различие между мужчинами и женщинами для многих стран остается характерной чертой. Больше всего гендерное неравенство прослеживается в трудовых правоотношениях, и Республика Беларусь не является исключением, хотя и делает положительные подвижки в направлении устранения дискриминации во всех сферах трудовой деятельности граждан.

Так, являясь участником и страной, ратифицировавшей Конвенцию ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, Республика Беларусь устанавливает: право на свободу выбора профессии и работы; предупреждение дискриминации в отношении женщин по причине замужества или материнства [1]. Последнее утверждение, в частности, нашло отражение в п. 6 ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), в которой говорится, что запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям — с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет) [2].

Что касается оплаты труда, то в соответствии со ст. 42 Конституции Республики Беларусь (далее — Конституция), женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности [3]. В сравнении с этим можно привести пример таких азиатских стран, как Япония и Республика Корея, где еще сохраняется патриархальный уклад во многих сферах жизни общества, существует неравенство в оплате труда. Так, в этих странах за труд равной значимости мужчина получит на порядок больше, чем женщина.

Что касается мужчин, то основная дискриминационная составляющая по гендерному признаку заключалась в использовании отпуска по уходу за ребенком. Во многом данная проблема была вызвана не законодательным пробелом, а стереотипом общества: мужчина работает, женщина растит детей. Однако на данный момент так называемое «не принято» в обществе изживает себя, и теперь отцы как и матери могут уйти в отпуск по уходу за ребенком, что также закреплено в ст. 185 ТК, устанавливающей равные права мужчин и женщин на данный вид социального отпуска.

Основной проблемой дискриминации в трудовых отношениях в нашей стране является запрет женщинам осуществлять свою трудовую функцию на некоторых видах работ. Так, на данный момент в список входит чуть более 180 профессий, таких как бурильщик, водолаз, дальнобойщик, каменщик и др. С правовой точки зрения выстраивается двойственная ситуация. С одной стороны, ст. 41 Конституции устанавливает, что труд является наиболее достойным способом самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы

в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда [3]. С другой стороны, ст. 22 Конституции устанавливает полный запрет на дискриминацию. На основе вышеуказанных положений ст. 14 ТК запрещает дискриминацию, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности и т.д. Однако, в Трудовом кодексе содержится одна значительная оговорка по смыслу которой дискриминационными не считаются любые различия, исключения, предпочтения или ограничения, например, обусловленные необходимостью заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите [2]. В соответствии со ст. 15 Закона «Об охране труда» запрещается привлечение женщин к выполнению тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных работ, кроме некоторых подземных работ (нефизических подземных работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию) [4].

В итоге получается, что в Конституции государство налагает вето на все формы дискриминации, а в нижестоящих нормативных правовых актах, таких как кодексы и законы, уточняет, при каких обстоятельствах те или иные действия не будут считаться дискриминационными.

Что касается вышеупомянутого списка запрещенных профессий для женщин, то, несмотря на «заботу и защиту государства в отношении нуждающихся лиц» можно усмотреть признаки гендерной дискриминации. Так, запрет на занятие данными профессиями распространяется на женщин из-за их детородной функции, то есть вредные условия труда на указанных в списке работах могут отрицательно сказаться на здоровье женщин и, как следствие, снижении демографического показателя. Однако, в законодательстве нет никаких оговорок, касающихся тех женщин, которые по тем или иным причинам не могут иметь детей, которые уже родили и решили больше не рожать, которые вообще не хотят иметь детей. Значит на общих основаниях они лишаются возможности на свободный выбор профессии без видимых на то причин, что ущемляет их конституционные права.

В таком разрезе правоприменения можно сказать, что идет своеобразная гендерная дискриминация мужчин. В вышеупомянутой Конвенции ООН и Конституции указано, что женщины наравне с мужчинами имеют права на равную оплату труда за равный труд, а также на свободу выбора профессии. Однако, списком запрещенных работ для женщин с моральной точки зрения ущемляются права мужчин, поскольку выходит, что их труд и жизнь являются менее ценными.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что Республика Беларусь стремится к правовому совершенству и в части гендерной дискриминации в области трудовых отношений достигла значительных успехов: равная оплата за труд равной ценности, право любого из родителей на отпуск по уходу за ребенком, равные условия по охране труда, равные условия при приеме на работу и т.д. Наиболее характерное исключение, которое вызывает множество споров, представляет список запрещенных профессий для женщин, что в той или иной степени дискриминирует лиц обоего пола. По мнению автора, в данном вопросе лучше всего предоставить право выбора самим гражданам.

#### **Список использованных источников**

1. Конвенция ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 20 ноября 1989 г. // Организация Объединенных Наций [Электронный

ресурс]. — Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/cedaw.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/cedaw.shtml). — Дата доступа: 20.03.2019.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 2000 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

3. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изм. и доп., принятыми на ре-спу. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.) // Консультант Плюс : Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

4. Об охране труда [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 23 июня 2008 г., № 356—З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 12.07.2013 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

## НЕКОТОРЫЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ ЮРИДИЧЕСКИХ ФАКТОВ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

**А. Г. Подунейко,**  
магистрант 1 курса  
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»

Одной из основных правовых конструкций, используемых в любой отрасли права, является правоотношение. Динамика правоотношений в значительной мере зависит от юридических фактов, являющихся основаниями возникновения, изменения и прекращения прав и обязанностей субъектов, в связи с чем проблемы их классификации приобретают особую значимость и актуальность.

Наиболее распространенным в науке трудового права является подход, согласно которому юридические факты подразделяются на действия и события [1, с. 142—143]. Следует отметить, что данный подход основывается на разработанной в общей теории права классификации юридических фактов, которая приводится, к примеру, в трудах таких ученых, как В. Б. Исаков [2, с. 429], Н. И. Матузов [3, с. 194] и др.

Однако, на наш взгляд, данная классификация не является полной, поскольку права и обязанности участников трудовых и связанных с ними отношений могут возникать не только на основании действий и событий, но и бездействия. Так, например, согласно норме ч. 3 ст. 29 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК Беларуси), бездействие нанимателя в форме отказа от расторжения трудового договора с предварительным испытанием до истечения его срока влечет признание работника выдержавшим испытание, в соответствии с нормой ст. 39 ТК Беларуси, бездействие сторон трудового договора в форме отказа от требования прекращения трудовых отношений по истечении срока действия срочного трудового договора влечет продление действия такого договора на неопределенный срок и т.д.

На возможность бездействия порождать права и обязанности участников общественных отношений указывал еще российский дореволюционный ученый Д. И. Мейер, который классифицировал юридические действия на положительные и отрицательные, отмечая, что «положительное действие состоит в действительном совершении чего-либо; отрицательное — в таком проявлении воли, которое содержится в воздержании от другого какого-либо действия» [4, с. 175].

Также следует отметить, что в юридической литературе имеются и иные точки зрения на классификацию юридических фактов, в силу которых различные ученые наряду с действиями и событиями выделяют в качестве самостоятельных видов юридические состояния и сроки. Однако, указанные взгляды нельзя признать в полной мере обоснованными, на что нами уже обращалось внимание ранее [5, с. 170].

При этом, общепризнанным во всех правовых науках, в т.ч. и в науке трудового права является деление действий (бездействий) на правомерные и неправомерные, первые из которых в свою очередь классифицируются на юридические акты и правовые поступки. При этом, необходимо обратить внимание на сложности в восприятии существа данных явлений многими известными учеными.

Так, например, по мнению Е. И. Астапова, И. А. Комоцкой и В. И. Семенова, «юридический поступок — это поведение субъекта, порождающее <...>

возникновение, изменение или прекращение общественного отношения независимо от того, было ли оно направлено на достижение им определенной цели» [1, с. 143].

Указанное утверждение нельзя признать в полной мере соответствующим правовой действительности, поскольку, согласно общепринятому в юридической литературе мнению, для квалификации деяния в качестве поступка необходимо, чтобы воля участника общественных отношений непосредственно не была направлена на достижение правового результата. В этой связи нельзя согласиться и с приведенным теми же соавторами примером, согласно которому поступком следует признать действия работника по перевыполнению норм выработки, повлекших согласно положению о премировании дополнительные выплаты, независимо от того, ставил работник целью получение премии или перевыполнение норм выработки.

Также необходимо обратить внимание на предложенную А. М. Лушниковым и М. В. Лушниковой в порядке дискуссии классификацию юридических актов в трудовом праве на односторонние акты (как государственных органов, так и сторон трудовых отношений) и договоры о труде [6, с. 754]. На наш взгляд, подобная классификация по своему содержанию полностью соответствует классификации юридических актов на сделки (односторонние и многосторонние) и административные акты государственных органов, однако не содействует точному и единообразному восприятию правовой доктрины в части понимания и применения таких основополагающих категорий правовой науки как юридические факты и правоотношение.

Необходимо отметить, что в юридической литературе высказывается мнение о том, что трудовой договор следует относить к провозустанавливающим юридическим фактам, на что обращают внимание Д. А. Колбасин [1, с. 240], И. К. Дмитриева [7, с. 34], Я. В. Симутина и некоторые другие ученые.

На наш взгляд, с данным мнением нельзя в полной мере согласиться, поскольку, во-первых, для возникновения трудовых отношений нередко необходим сложный юридический состав, а во-вторых, провозустанавливающими в данном случае будут являться действия по заключению трудового договора, а не сам трудовой договор, который, на наш взгляд, следует признать лишь письменной формой соглашения о труде.

Итак, подводя итоги вышеизложенному, следует сделать следующие выводы:

1. Юридические факты следует классифицировать на деяния (действия и бездействие) и события.
2. Юридический поступок — деяние, в процессе совершения которого воля субъекта не направлена на достижение правового результата.
3. Трудовой договор является лишь письменной формой соглашения о труде, а не провозустанавливающим юридическим фактом.

### Список использованных источников

1. Трудовое право : учебник / Е. И. Астапов [и др.] ; под ред. В. И. Семенкова. — Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. — 712 с.
2. Теория государства и права : учебник / В. М. Баранов, Н. В. Витрук [и др.] ; Под ред. В. К. Бабаева. — М. : Юристъ, 2003. — 592 с.
3. Матузов, Н. И. Теория государства и права : учебник / Н. И. Матузов, А. В. Малько. — М. : Юристъ, 2004. — 245 с.

4. Мейер, Д. И. Русское гражданское право (по изд. 1902 г.). В 2 ч. / Д. И. Мейер. — 3-е изд., испр. — М. : Статут, 2003. — Ч. 1. — 638 с.
5. Подупейко, А. Г. Проблемы классификации юридических фактов в современной цивилистике / А. Г. Подупейко // Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь : сб. мат-лов VII Респ. науч. конф. (Минск, 15 нояб. 2018 г.) / НЦЗПИ Респ. Беларусь ; редкол.: С. М. Сивец [и др.]. — Минск : Колорград, 2018. — С. 168—171.
6. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник. В 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Статут, 2009. — Т. 1. — 879 с.
7. Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата / И. К. Дмитриева [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. — М. : Юрайт, 2012. — 196 с.
8. Сімутіна, Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Я. В. Сімутіна ; Одеск. юрид. акад. — Одеса, 2019. — 43 с.



# КАТЕГОРИИ ТРУДЯЩИХСЯ-ИММИГРАНТОВ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ О ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ

**Е. Н. Позняк,**

*магистрант 2 курса юридического факультета  
Белорусского государственного университета*

Законом Республики Беларусь от 5 января 2016 г. № 353-З были внесены изменения и дополнения в Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225—З «О внешней трудовой миграции» (далее — Закон № 225—З). Одним из нововведений стало понятие «высококвалифицированный работник». Таковым является иностранец, имеющий высокий уровень профессиональных знаний, умений и навыков, подтвержденных документами об образовании и стажем работы по специальности не менее пяти лет, величина указанной в трудовом договоре месячной заработной платы которого превышает пятнадцатикратную величину месячной минимальной заработной платы, установленной в Республике Беларусь (ст. 1 Закона № 225—З) [1]. Высокие профессиональные требования, предъявляемые к трудящемуся-иммигранту, и размер минимальной заработной платы делает данную категорию востребованной на рынке труда лишь у ограниченного круга хозяйствующих субъектов.

Для определения иных востребованных категорий трудящихся-иммигрантов стоит обратить внимание на потребности рынка труда Республики Беларусь. Как отмечает Министерство труда и социальной защиты, в 2016 году потребность в работниках по рабочим профессиям составила 48,5 % от общего числа вакансий, в 2017 году — 57,6 %, в 2018 году — 62,9 %. К концу 2018 года в городской местности среди рабочих профессий количество свободных мест составило более 10 500, в сельской местности около 5 000. Среди специалистов и служащих более 8 000 свободных мест в городской местности и более 3 000 в сельской местности (без учета рабочих мест, потенциально занятых безработными) [2; 3]. В 2018 году число трудящихся-иммигрантов рабочих специальностей составило 4 033 человека, квалифицированных работников и специалистов — 3 316 человек, трудящихся-иммигрантов, занятых в сельском хозяйстве — 518 человек, руководителей — 1 281 человек, трудящихся-иммигрантов сферы обслуживания и торговли — 1 477 человек [4]. Приведенные статистические данные о потребности белорусского рынка труда в работниках по рабочим профессиям и специалистам коррелируют с данными о числе трудящихся-иммигрантов по роду их деятельности.

Как можно заметить, ни внутренние трудовые ресурсы, ни прибывающие из-за рубежа работники не покрывают потребностей рынка труда в рабочей силе. Данная ситуация свидетельствует о недостаточной урегулированности механизма восполнения недостающей рабочей силы трудящимися-иммигрантами. Для решения данной проблемы становится необходимым закрепление на законодательном уровне и иных, наиболее востребованных категорий трудящихся-иммигрантов, и регулирование их трудовой деятельности дифференцировано, в зависимости от потребностей государства в трудовой силе.

Учитывая ситуацию, сложившуюся на рынке труда Республики Беларусь, автор предлагает, помимо высококвалифицированных работников, выделить в Законе № 225—З следующие категории трудящихся-иммигрантов:

- 1) трудящиеся-иммигранты специалисты;
- 2) трудящиеся-иммигранты рабочих специальностей.

Законодательное закрепление категории трудящегося-иммигранта специалиста позволит заполнить свободные рабочие места квалифицированными работниками в отдельных секторах экономики, например, в сфере здравоохранения и сельского хозяйства. В свою очередь, закрепление категории трудящихся-иммигрантов рабочих специальностей способно удовлетворить потребности рынка труда в рабочих профессиях. Также законодательное закрепление различных категорий трудящихся-иммигрантов даст возможность государству контролировать приток трудящихся-иммигрантов, распределяя их по тем сферам экономики и регионам, которые испытывают потребность в кадрах, вплоть до введения квот на некоторые категории трудящихся-иммигрантов, для обеспечения баланса спроса и предложения на белорусском рынке труда.

### Список использованных источников

1. О внешней трудовой миграции [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 5.01.2016 г. № 353-З // КонсультантПлюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр» Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. — Минск. 2019.

2. Спрос и предложение рабочей силы [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь — Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/sostojanie>. — Дата доступа: 05.03.2019.

3. Спрос и предложение (топ-10) в Республике Беларусь по состоянию на 01.12.2018 [Электронный ресурс] / Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь — Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru/rynok>. — Дата доступа: 05.03.2019.

4. Распределение трудящихся-иммигрантов, въехавших в Республику Беларусь для работы на основании специальных разрешений на право занятия трудовой деятельностью, по роду деятельности за период с 01.01.2018 по 31.12.2018 [Электронный ресурс] / Министерство внутренних дел Республики Беларусь — Режим доступа: <http://www.mvd.gov.by/main.aspx?guid=2971>. — Дата доступа: 05.03.2019.

# ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ОТПУСКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И РЕСПУБЛИКЕ КАЗАХСТАН: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

**А. О. Романовская,**

*студентка 2 курса факультета экономики и права Гомельского филиала  
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»*

Право на отпуск является одним из неотъемлемых и гарантированных прав человека на отдых во всех государствах — членах СНГ. Законодательство стран Содружества предусматривает право работников на предоставление ежегодных отпусков. Однако, несмотря на значительные сходства в правовом регулировании порядка предоставления трудовых отпусков, имеется и ряд существенных различий. При этом вопросам сравнения трудового законодательства в целом и предоставления отпусков в частности, в белорусской юридической литературе уделено мало внимания. Также отсутствуют специальные исследования, представляющие собой сравнительно-правовой анализ трудового законодательства Республики Беларусь и Республики Казахстан.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК Республики Беларусь) и Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее — ТК Республики Казахстан) установлена продолжительность основного трудового отпуска 24 календарных дня [1; 2]. При этом в Казахстане используется термин «ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска», а в Беларуси — «ежегодный трудовой отпуск». Таким образом, как отмечает Е. Хозорева, казахстанский законодатель, подчеркивает значимость и правовую природу отпуска [3]. Помимо основного отпуска в обоих государствах предоставляются и дополнительные отпуска, а также законодательно определены списки профессий с вредными и опасными условиями труда. Отличием является предоставление дополнительного оплачиваемого ежегодного отпуска инвалидам первой и второй группы: п. 2. ч. 1 ст. 89 ТК Республики Казахстан предусматривает его предоставление продолжительностью не менее 6 календарных дней, а в Республике Беларусь инвалидам предоставляется только основной трудовой отпуск продолжительностью до 30 календарных дней [4].

Существенным отличием является и предоставление отпуска за первый год работы. Согласно ст. 166 ТК Республики Беларусь трудовой отпуск за первый рабочий год предоставляется не ранее, чем через 6 месяцев работы у нанимателя. Согласно ст. 92 ТК Республики Казахстан оплачиваемый ежегодный отпуск работнику за первый и последующие годы предоставляется по соглашению сторон в любое время рабочего года. Таким образом, у работника в Республике Беларусь существует ограничение на использование отпуска до шести месяцев работы у данного нанимателя, а в Казахстане такого ограничения нет.

Отпуска в Республике Беларусь и Республике Казахстан предоставляются в соответствии с графиком отпусков. Ст. 93 ТК Республики Казахстан предусматривает, что очередность предоставления оплачиваемых ежегодных трудовых отпусков работникам определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников, либо устанавливается вне графика отпусков по соглашению сторон. Согласно ст. 10 Конвенции МОТ от 24 июня 1970 г. № 132 «Об оплачиваемых отпусках» время предоставления отпуска определяется работодателем после консультации с работником или его представителем. Однако в ст. 167 ТК Республике Беларусь до сих пор не закрепле-

на возможность при составлении графика отпусков учитывать мнение не только профсоюза, но и любого другого представительного органа работников, а также мнение самого работника.

Таким образом, в правовом регулировании предоставления отпусков в Республике Беларусь и Республике Казахстан имеются различия в сроках предоставления отпуска за первый год работы у нанимателя, учете мнения работников при составлении графика отпусков и в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидам первой и второй группы.

На основе проведенного сравнительного анализа считаем целесообразным:

1) отменить существующее в Республике Беларусь ограничение на использование работником отпуска до шести месяцев работы у данного нанимателя и внести соответствующие изменения в ст. 167 ТК Республики Беларусь, а именно изложить ее в следующей формулировке: «Трудовые отпуска за первый, второй и последующие годы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков»;

2) привести в соответствии с международными нормами положения части 1 ст. 168 ТК Республики Беларусь путём внесения следующего изменения: «Очередность предоставления трудовых отпусков, устанавливается для коллектива работников графиком отпусков, утвержденным нанимателем с учетом мнения работников и согласованным с профсоюзом».

#### **Список использованных источников**

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 2000 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

2. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] — Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=38910832](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832). — Дата доступа: 04.03.2019.

3. Хозарева, Е. Е. Правовое регулирование отпусков в Республике Казахстан и Российской Федерации: сравнительный анализ [Электронный ресурс] / Е. Е. Хозарева // Отрасли права. — Режим доступа: <http://отрасли-права.рф/article/27005>. — Дата доступа: 04.03.2019.

4. О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 24 янв. 2008 г. № 100 : в ред. от 17 февр. 2014 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

# СООТНОШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА ПРЕДПРИЯТИИ

**В. В. Рыбаков,**

*студент 2 курса факультета экономики и права Гомельского филиала  
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»*

Построение демократического, правового, социального государства обусловливает необходимость развития системы социально-трудовых отношений [1]. Она характеризуется согласованностью и противоречиями, которые отражают единство и дифференциацию трудового права и требуют специфического метода их правового регулирования.

Одна из составных частей предмета трудового права — индивидуальные трудовые отношения между гражданином и нанимателем по поводу реализации гражданином своего конституционного права на труд.

Непосредственно связанные с трудовыми, отношения имеют разное назначение и содержание. Основными выступают трудовые отношения, без которых невозможна реализация гражданами своего права на труд, в частности составление трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, нормирования, оплаты и охраны труда. Вспомогательные отношения призваны обеспечить беспрепятственную реализацию основных трудовых отношений. Если критерием классификации вспомогательных отношений взять последовательность развертывания их во времени и пространстве относительно основных трудовых отношений, то получим следующую их структуру, включающую отношения, которые:

а) предшествуют основным трудовым отношениям — отношения по профориентации, профотбору и трудоустройству;

б) их сопровождают — отношения по профессиональной подготовке и повышению квалификации; установлению изменения и прекращения условий труда (коллективные отношения); охране труда, надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства; дисциплине труда; материальной ответственности; решению индивидуальных споров;

в) вытекают из трудовых отношений — отношения по поводу социального обеспечения работников.

Отметим, что в структуре трудовых отношений отражаются элементы трудовых правоотношений в виде соответствующих прав и обязанностей сторон. Трудовые отношения всегда индивидуальны. Тесно связанные с трудовыми отношения имеют как индивидуальный, так и коллективный характер. Коллективные отношения в сфере труда — это также сопутствующая часть предмета трудового права.

Представляется, что индивидуальные отношения в сфере труда, которые непосредственно входят в трудовые, охватывают отношения, возникающие при заключении трудового договора или контракта, рабочего времени и времени отдыха, нормирования, оплаты и охраны труда. Тесно связанные с трудовыми индивидуальные и коллективные отношения призваны способствовать их развитию. В одних случаях само существование индивидуальных трудовых отношений невозможно без коллективных трудовых отношений: по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства, включая законодательство по охране труда; отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров, а также заключению соглашений [3, с. 100].

Индивидуальные трудовые отношения возникают с момента заключения трудового договора между гражданином и нанимателем. Трудовой договор является юридическим основанием возникновения трудовых отношений и тесно связанных с ними индивидуальных и коллективных отношений. Предпосылкой возникновения коллективных трудовых отношений является существование индивидуальных трудовых отношений. Трудовой договор выступает основанием возможного возникновения коллективных трудовых отношений.

Для возникновения коллективных трудовых отношений необходим не только трудовой договор, но и реальное существование индивидуальных трудовых отношений.

Индивидуальные трудовые правоотношения в единстве с коллективными трудовыми отношениями теряют второстепенные признаки и сохраняют лишь наиважнейшие из них. Социальное назначение коллективных трудовых отношений — решать важнейшие вопросы труда и быта на производстве. В этом заключается тесная связь индивидуального и коллективного трудового отношения.

В коллективных трудовых отношениях нет индивидуальных прав и обязанностей сторон трудового договора — они потеряли свою индивидуальность и стали коллективными. Коллективные трудовые отношения действуют не только в той или другой организации, но и за пределами: на уровне района, области, республики. Эти отношения, сохраняя сущность коллективных, приобретают социально-партнерский характер [2, с. 11].

#### **Список использованных источников**

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. — 10-е изд., стер. — Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2018. — 62 с..
2. Трудовое право в вопросах и ответах : учеб. пособие / Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, С. Н. Прилипко; под ред. В. В. Жернакова. — Харьков : Одиссей, 2001. — 624 с.
3. Куренной, А. М. Трудовое право России : курс лекций / А. М. Куренной. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Правоведение, 2008. — 306 с.

# СФЕРА ОЦЕНОЧНЫХ ПОНЯТИЙ В ОСНОВАНИЯХ УВОЛЬНЕНИЯ ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ

**Ю. М. Савкина,**

*аспирант 3 года обучения юридического факультета  
Белорусского государственного университета*

В законодательных актах Республики Беларусь содержится значительное количество оснований прекращения трудового договора по инициативе нанимателя. В частности, в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее - ТК) и Декретах Президента Республики Беларусь (далее — Декретах). Многие нормы, предусматривающие основания увольнения по инициативе нанимателя, содержат оценочные понятия. Например, в ТК: «грубое нарушение требований по охране труда», «работник, выполняющий воспитательные функции», «аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы». Оценочные понятия содержатся и в под. 2.10 п. 2 Декрета «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» № 29 от 26 июля 1999 г., в частности, «необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных». Имеются такие характеристики и в основаниях увольнения, указанных в под. 6.1 п. 6 Декрета «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» № 5 от 15 декабря 2014 г. (в т.ч. «неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей» и др.). В связи с обсуждением проекта изменений и дополнений в ТК Беларуси важно определиться с законодательной сферой таких понятий в основаниях увольнения по инициативе нанимателя.

Основания прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, содержащие оценочные понятия, имеют определенные преимущества. В первую очередь такие нормы позволяют учитывать динамику развития общественных отношений без внесения изменений и дополнений в нормативный правовой акт. Примером этому может служить понятие «аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы», содержание которого с течением времени неоднократно изменялось, а формулировка основания увольнения оставалась неизменной. Во-вторых, введение законодателем в норму права оценочного понятия позволяет охватить широкий круг обстоятельств, действий или субъектов, которые не могут быть указаны иным способом (например, установлением перечня). В частности, представляется невозможным определить все уважительные причины, которые исключают прекращение трудового договора за прогул. В-третьих, наличие в норме оценочного понятия позволяет правоприменителю (нанимателю или суду) учитывать индивидуальные особенности каждого дела.

Тем не менее, использование оценочных понятий в основаниях прекращения трудового договора по инициативе нанимателя порождает ряд сложностей на практике. Относительная определенность таких норм предполагает принятие решения на основе усмотрения нанимателя — более сильной стороны в трудовых правоотношениях. При этом в юридической литературе высказываются мнения о том, что усмотрение увеличивает вероятность ошибочного применения правовых норм [1, с. 75] и должно осуществляться в определенных пределах [2, с. 127-128]. Оценка таких понятий одним правоприменителем может не совпадать с оценкой, данной другим правоприменителем. Именно поэтому конкретизация оценочных понятий, даваемая судами, оказывает значительное влияние на весь процесс конкретизирующей деятельности. Обобщение практики конкретизации норм с оценочными понятиями происходит, как правило, в постановле-

ниях Пленума Верховного Суда Республики Беларусь (далее — ППВС). Оценивая в целом положительно роль указанных постановлений, следует обратить внимание на следующее. Разъяснение некоторых оценочных понятий, содержащихся в основаниях прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, происходит через введение Пленумом новых оценочных понятий (например, п.п. 34 и 40 ППВС № 2 от 29.03.2001 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»). Возникает ситуация, при которой правоприменителю (нанимателю либо суду, рассматривающему трудовой спор) необходимо конкретизировать их дважды. Наметилась тенденция на увеличение оценочных понятий в основаниях прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, что может привести к широкому субъективизму и увольнению «неудобных» работников.

Отметим, что оценочные понятия в основаниях увольнения по инициативе нанимателя позволяют отображать многообразие различных явлений, способствуют стабильности законодательства и предоставляют возможность индивидуальной регламентации трудовых отношений. Их введение в основания прекращения трудового договора по инициативе нанимателя должно быть научно обосновано и учитывать необходимость защиты прав работника, как более слабой стороны трудовых правоотношений. Необходимо также обеспечить единообразное применение указанных норм путем законодательного введения минимальных критериев конкретизации таких понятий. В свою очередь судебная конкретизация должна производиться без введения новых оценочных понятий.

#### **Список использованных источников**

1. Комиссаров, К. И. Правоприменительная деятельность суда в гражданском процессе / К. И. Комиссаров // Советское государство и право. — 1971. — № 3. — С. 71—77.

2. Опалев, Р. О. Оценочные понятия в арбитражном и гражданском процессуальном праве : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.15 / Р. О. Опалев. — Екатеринбург, 2008. — 263 л.



## **О ПРАВЕ НА СУДЕБНУЮ ЗАЩИТУ НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ, ПОДПАДАЮЩИХ ПОД ДЕЙСТВИЕ СПЕЦИАЛЬНЫХ ЗАКОНОДАТЕЛЬНЫХ АКТОВ**

***В. П. Скобелев,***

*докторант кафедры гражданского процесса и трудового права  
юридического факультета Белорусского государственного университета,  
кандидат юридических наук, доцент*

Норма ст. 5 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) [1] позволяет регулировать трудовые и связанные с ними отношения отдельных категорий работников специальными законодательными актами. Обычно такие специальные законодательные акты касаются работников «силовых» ведомств, причем нередко предусматривают достаточно спорные положения, в том числе касающиеся реализации права работников на судебную защиту. Одним из примеров тому может служить ч. 5 п. 167 Положения о порядке прохождения службы в Следственном комитете Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 10 ноября 2011 г. № 518 [2], где говорится, что «жалоба, поданная по истечении трех лет с даты вступления в законную силу решения суда или решения вышестоящего начальника об отказе в восстановлении в должности, специальном звании, на службе, рассмотрению не подлежит».

Идентичная норма закреплена также в ч.5 п.198 Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133 [3]; ч. 5 п. 191 Положения о прохождении службы в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 11 января 2013 г. № 22 [4]; ч. 5 п. 191 Положения о порядке прохождения службы в Государственном комитете судебных экспертиз Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 1 июля 2013 г. № 292 [5].

Нельзя не заметить, что приведенная норма имеет крайне неясное содержание, поскольку четко не определяет, о какой жалобе (адресуемой какому органу) в ней идет речь. По нашему мнению, в данной норме не совсем удачно совмещено регулирование в отношении двух совершенно различных по своему правовому статусу жалоб — жалобы на решение суда и жалобы на решение вышестоящего начальника, и полностью уяснить смысл нормы возможно, лишь обратившись к анализу отдельно каждой из них.

Полагаем, что под «жалобой, поданной по истечении трех лет с даты вступления в законную силу решения суда» в названной норме, очевидно, подразумевается (поскольку она говорит об уже вступившем в законную силу решении и предусматривает очень длительный срок на его обжалование) надзорная жалоба на соответствующее судебное решение, а сама норма воспроизводит с некоторыми модификациями аналогичное (тоже не отличающееся ясностью) положение ч. 5 ст. 242 ТК: «Жалобы, поданные по истечении трех лет с момента вступления в законную силу решения суда об отказе в восстановлении на работе, рассмотрению не подлежат». Однако и в ч. 5 ст. 242 ТК, и в приведенных выше нормативных правовых актах Главы государства подобная норма вряд ли необходима, поскольку порядок и условия подачи надзорных жалоб составляют предмет регулирования

главы 33 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее — ГПК) [6], причем в главе 33 ГПК эти вопросы регламентированы, особенно после изложения данной главы в новой редакции Законом Республики Беларусь от 8 января 2018 г. № 94-З, совершенно иначе. Например, теперь срок подачи надзорной жалобы составляет один год со дня вступления решения в законную силу (ч. 4 ст. 436 ГПК), а пропуск данного срока исключает рассмотрение надзорной жалобы в отношении любого судебного решения, а не только того, которым заявленные требования были отклонены, за исключением надзорных жалоб ответчиков на судебные постановления, вынесенные в их отсутствие без своевременного и надлежащего извещения о времени и месте рассмотрения дела, при условии, что дело не уничтожено в связи с истечением срока его хранения (ч. 5 ст. 436 ГПК).

Что же касается «жалобы, поданной по истечении трех лет с даты вступления в законную силу решения вышестоящего начальника», то здесь, судя из контекста тех пунктов нормативных правовых актов Главы государства, в которых содержится анализируемая норма (в них говорится о подаче сотрудниками в суд жалоб на решения о перемещении, переводе, об освобождении от должности, отстранении от исполнения служебных обязанностей по занимаемой должности, увольнении со службы), имеется в виду уже совсем другая жалоба — жалоба, подаваемая в суд первой инстанции в порядке главы 29 ГПК.

Во-первых, стоит заметить, что указанная норма неправомерно использует выражение о вступлении в законную силу в отношении несудебных решений, ведь в законную силу, как известно, вступают только судебные постановления (к слову сказать, подобная неточность допущена только в ч. 5 п. 167 Положения о порядке прохождения службы в Следственном комитете Республики Беларусь, во всех остальных перечисленных выше положениях говорится о дате принятия, а не вступления в законную силу решения вышестоящего начальника). Во-вторых, для рассмотрения соответствующих конфликтов должна использоваться не глава 29 ГПК, а исковое производство. Такой вывод следует из решения Конституционного Суда Республики Беларусь от 23 марта 2001 г. № Р-110/2001 «О сроках обжалования в суд военнослужащим дисциплинарного взыскания» [7], ч. 3 п. 5 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 24 декабря 2009 г. № 11 «О применении судами законодательства, регулирующего защиту прав и законных интересов граждан при рассмотрении жалоб на неправомерные действия (бездействие) государственных органов, иных организаций и должностных лиц» [8]. В-третьих, исследуемая норма существенным образом ограничивает право работников на судебную защиту: истечение любого давностного срока не может служить поводом для отказа в рассмотрении поданного в суд заявления, это может повлечь (причем лишь по ходатайству противоположной стороны конфликта) только отказ в удовлетворении данного заявления. К тому же не совсем понятно, почему норма говорит именно о трехлетнем давностном сроке, ведь все перечисленные выше положения устанавливают месячный срок на подачу жалобы в суд (см. ч. 2 п. 167 Положения о порядке прохождения службы в Следственном комитете Республики Беларусь и т.д.).

Таким образом, проведенное исследование позволяет сделать вывод, что из приведенных выше положений о прохождении службы в некоторых государственных органах необходимо исключить норму о том, что жалоба, поданная по истечении трех лет с даты вступления в законную силу решения суда или принятия решения вышестоящего начальника об отказе в восстановлении в должности, специальном звании, на службе, рассмотрению не подлежит.

## Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 2000 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
2. Положение о порядке прохождения службы в Следственном комитете Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 10 нояб. 2011 г., № 518 // ООО «Юр-Спектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
3. Положение о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 15 марта 2012 г., № 133 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
4. Положение о прохождении службы в органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 11 янв. 2013 г., № 22 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
5. Положение о порядке прохождения службы в Государственном комитете судебных экспертиз Республики Беларусь [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь, 1 июля 2013 г., № 292 // Консультант-Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
6. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 11 янв. 1999 г., № 238-З : принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г. : одобрен Советом Респ. 18 дек. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 08.11.2018 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
7. О сроках обжалования в суд военнослужащим дисциплинарного взыскания [Электронный ресурс] : Решение Конституц. Суда Респ. Беларусь, 23 марта 2001 г., № Р-110/2001 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юр-Спектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
8. О применении судами законодательства, регулирующего защиту прав и законных интересов граждан при рассмотрении жалоб на неправомерные действия (бездействие) государственных органов, иных организаций и должностных лиц [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верхов. Суда Респ. Беларусь, 24 дек. 2009 г., № 11 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

## **ГАРАНТИИ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРИ БАНКРОТСТВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ (НАНИМАТЕЛЯ) В РОССИИ И БЕЛАРУСИ**

***О. Н. Таирова,***

*студентка 2 курса магистратуры юридического института  
ФГАОУВО «Южно-Уральский государственный университет» (НИУ);*

***К. Л. Томашевский,***

*доктор юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового  
и хозяйственного права УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»*

Вопросы, связанные с обеспечением гарантий прав работников в случае экономической несостоятельности (банкротства) организации (работодателя, нанимателя), были и остаются весьма актуальными как для трудового права как России, так и Беларуси.

В соответствии со ст. 2 Федерального закона «О несостоятельности (банкротстве)» от 26.10.2002 № 127-ФЗ [1] (далее — Закон о банкротстве) под несостоятельностью (банкротством) понимается признанная арбитражным судом неспособность должника в полном объеме удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам, о выплате выходных пособий и (или) об оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и (или) исполнить обязанность по уплате обязательных платежей.

Основной гарантией прав работников в деле о несостоятельности (банкротстве) работодателя является их положение по отношению к другим кредиторам в соответствии с очередностью удовлетворения требований кредиторов (ст. 134 Закона о банкротстве). Требования работников подлежат удовлетворению во вторую очередь, т.е. после удовлетворения требований по текущим платежам, связанным с судебными расходами по делу о банкротстве, обязательными платежами, выплатой вознаграждения арбитражному управляющему и др.

Для сравнения: в Беларуси вне очереди производятся расчеты по обязательствам должника, возникшим после открытия конкурсного производства, в том числе по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих (работавших) у должника по трудовым договорам (контрактам), а также по выплате вознаграждений по авторским договорам. В свою очередь относительно требований кредиторов, возникшие до момента открытия конкурсного производства, ко второй очереди отнесены расчеты по выплате выходных пособий, оплате труда лиц, работающих (работавших) у должника по трудовым договорам (контрактам) (ст. 141 Закона Республики Беларусь от 13.07.2012 № 415-З (ред. от 24.10.2016) «Об экономической несостоятельности (банкротстве)» [2]).

Однако, практическая реализация данной гарантии (как в России, так и в Беларуси) является весьма затруднительной, и получение денежных средств (заработной платы, выходных пособий) работниками часто представляется невозможным. Это связано с недостаточностью денежных средств, составляющих конкурсную массу.

Таким образом, данная гарантия в большинстве случаев носит формальный характер, что в свою очередь противоречит статье 130 Трудового кодекса Российской Федерации [3], провозглашающей принцип обеспечения получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с законодательством.

В 2012 году Российской Федерацией была ратифицирована Конвенция Международной организации труда (далее — МОТ) №173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» от 23.06.1992 [4] (далее — Конвенция № 173).

Следовательно, исходя из принципов и норм международного права, российское законодательство после ратификации Конвенции № 173 должно было развиваться в направлении более полного соответствия Конвенции № 173, а также восприятия наиболее оптимальных для России моделей регулирования соответствующих отношений в зарубежных странах. Однако, мер, направленных на реализацию принятых обязательств, а также на повышение уровня существующих гарантий и эффективности механизмов защиты прав работников в случае экономической неплатежеспособности (в том числе банкротства), в России принято не было.

Конвенция № 173 в качестве способа реализации гарантии, связанной с привилегированным положением работника, устанавливает создание специальных гарантийных учреждений (фондов). Данный механизм также предусмотрен статьей 25 Европейской социальной хартии, ратифицированной Федеральным законом от 03.06.2009 № 101-ФЗ [5].

Обратим внимание, что Республикой Беларусь не ратифицированы ни конвенция МОТ №173, ни Европейская социальная хартия, что означает отсутствие у нее в отличие от Российской Федерации международных обязательств по данному вопросу.

Механизм реализации прав работников путем создания специализированных страховых фондов широко распространен в мире. В разных странах механизм привилегий и механизм гарантийных фондов используются в различных вариантах, как самостоятельно, так и в сочетании.

Зарубежные исследователи выделяют ряд моделей, защищающих права трудящихся при банкротстве работодателя [6; 7].

Первая модель используется в Бразилии, Колумбии, Малайзии, Чили. Основное направление — провозглашение прав работников (Pro-employee approach). Характерными чертами данной модели являются полное страхование от безработицы, позволяющее работнику получить возмещение в зависимости от минимального размера оплаты труда за определенный период (как правило, до двух лет) [6], а также возможности скорейшего трудоустройства указанных лиц с помощью проведения тренингов, обучения, переквалификации, предложение вариантов трудоустройства.

Следующая модель, предусматривающая приоритет прав должника при наличии страховых фондов (Bankruptcy priority— Guarantee fund approach) [7], применяется в таких развитых странах как Италии, Испании, Дании и др.

Данная модель предоставляет частичный приоритет правам работников, но с учетом недостаточности имущества должника (работодателя) для удовлетворения требований всех кредиторов, предусматривает также страхование по безработице [7]. Такой подход представляется оптимальным для государств с социально ориентированной экономикой, в том числе для России.

Третья модель, предусматривающая отсутствие приоритетов при наличии страховых фондов (No priority — Guarantee fund approach), используется, в Германии. При этом подходе требования работников, неудовлетворенные в рамках процедуры банкротства, могут быть возмещены за счет Национального фонда страхования на случай банкротства работодателя.

Многие ученые и общественные организации считают третью модель наиболее подходящей для реализации в России. В 2014 году во исполнение поручений Президента Российской Федерации, касающиеся формирования предложений по совершенствованию механизма обеспечения права работников на получение заработной платы вследствие банкротства работодателя, был разработан проект Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя» [8] (далее — Проект).

Данный законопроект предусматривает страхование риска потери работниками заработка в случае банкротства работодателя. Принятие Проекта позволит улучшить социальное положение граждан и повысить гарантии защиты прав работников путем выплаты им части задолженности по заработной плате в случае неплатежеспособности работодателя до завершения соответствующей процедуры банкротства.

Финансовое обеспечение будет осуществляться за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации, который будет формироваться за счет страховых взносов работодателей на данный вид обязательного страхования.

Проект подвергался неоднократному редактированию и многочисленным обсуждениям, однако, так и не был принят.

С одной стороны, данный Проект направлен на защиту прав и гарантий работников при банкротстве работодателя и носит ярко выраженный социальный характер, а также представляет собой реальный механизм финансовой поддержки и обеспечения гарантий и привилегий работников, а также механизм, позволяющий остальным кредиторам получить средства из конкурсной массы и минимизировать свои убытки.

С другой стороны, принятие Проекта повлечёт большое давление, как в финансовой (дополнительные расходы, выплаты), так и в административной деятельности (регистрация в фонде, ведение отчетности и др.) предприятия, на малое и среднее предпринимательство, что противоречит политике государства, направленной на поддержку малого и среднего предпринимательства.

Еще одним минусом является то, что в первую очередь реализация механизма будет осуществлена за счет добросовестных работодателей, проблема недобросовестных предпринимателей станет более актуальной, их количество увеличится.

Также данный механизм направлен на реализацию финансовой гарантии прав работников только в части, поскольку правом на получение выплат в соответствии с Проектом будут обладать не все работники, а также выплата производится только в пределах, установленных Проектом.

Для сравнения: в Республике Беларусь также предпринимались законодательные шаги к установлению гарантий прав работников на случай экономической несостоятельности (банкротства) предприятий.

В ст. 76 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривается, что для обеспечения выплаты причитающейся работникам заработной платы, а также предусмотренных законодательством, коллективным и трудовым договорами гарантийных и компенсационных выплат в случае экономической несостоятельности (банкротства) нанимателя, ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя и в других предусмотренных законодательством случаях наниматели обязаны создавать резервный фонд заработной платы

[9]. Размер резервного фонда, основания, порядок его создания и использования определяются Положением о резервном фонде заработной платы, утвержденным Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 605 [10]. Вместе с тем, практика показала, что возможности резервных фондов весьма ограничены и не позволяют полностью снимать все вопросы по задолженностям по зарплате в ситуации банкротства предприятий.

Реагируя на непростую ситуацию, которая складывается в экономике страны и на рынке труда, Федерация профсоюзов Беларуси еще в 2016 году предложила Правительству и объединениям нанимателей ввести дополнительные страховочные механизмы для работников. Речь, в частности, идет о страховании на случай утраты заработка вследствие банкротства предприятия. Страхование заработка на случай банкротства предприятия, по мнению национального профцентра Беларуси, позволит защитить интересы работника в ситуации, когда предприятие признано банкротом и у него нет средств рассчитаться с людьми. В таком случае Федерация профсоюзов Беларуси предлагает использовать специальные целевые фонды, которые бы финансировались взносами всех предприятий [11]. Правда, пока данные инициативы не получили поддержки со стороны белорусского Правительства. Так в п.13 Генерального соглашения, заключенного между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 — 2021 годы, предусмотрена достаточно общая, мало к чему обязывающая фраза о проработке вопроса о мерах по защите материальных прав работников в случае экономической несостоятельности (банкротства) организации [12].

Таким образом, в настоящее время механизмы, направленные на реализацию гарантий прав работников при банкротстве, в России отсутствуют, а в Беларуси существуют — но не достаточно эффективны. Проект обсуждается с 2014 года и по настоящее время не принят (возвращен автору законодательной инициативы члену Совета Федерации А.А. Клишасу в связи с отсутствием заключения Правительства Российской Федерации), что является упущением российского законодателя, так как в связи с ростом предприятий-банкротов вопрос о реализации гарантий прав работников является актуальным и важным. Предлагаемые в Проекте меры в свою очередь с одной стороны реализуют принципы международных договоров и совершенствуют российское законодательство в соответствии с мировыми тенденциями, с другой стороны, несут в себе реальные механизмы реализации гарантий прав работников в части.

Что касается Республики Беларусь, то представляется, что гарантийный фонд заработной платы не достаточен для обеспечения возможных требований со стороны работников по выплате заработной платы и выходных пособий в ситуации банкротства нанимателя. От общих декларативных положений Генерального соглашения, Правительству следует переходить к активным действиям по разработке с участием социальных партнеров законопроекта, учитывающего передовой зарубежный опыт.

### **Список использованных источников**

1. О несостоятельности (банкротстве): Федеральный закон, 26 окт. 2002 г., № 127-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 43. — Ст. 4190.
2. Об экономической несостоятельности (банкротстве) : Закон Республики Беларусь, 13 июля 2012 г., № 415-З (ред. от 24.10.2016) // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. — 24.07.2012. — 2/1967.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ (часть I) // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 52. — Ст. 3.
4. Конвенция МОТ «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя», 23 июня 1992 г., №173 // Собрание законодательства РФ. — 2013. — № 34. — Ст. 4428.
5. Европейская социальная хартия (пересмотренная), 3 мая 1996 г. // Бюллетень международных договоров. — 2010. — № 4. — С. 17—67.
6. Мейлис, Е. Б. Механизмы защиты трудовых прав работников в случае банкротства работодателя в США / Е. Б. Мейлис, Л. В. Прохорова // Юстиция. — 2015. — №1. — С. 10—16.
7. Васильева, Ю. В. Особенности правового положения работников в деле о банкротстве / Ю. В. Васильева, Т. М. Жукова // Вестник Пермского университета. Юрид. науки. — 2014. — Вып. 2(24). — С. 168—175.
8. Об обязательном социальном страховании на случай утраты заработка вследствие несостоятельности (банкротства) работодателя: Проект Федерального закона РФ № 1012488-6 [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс». — М., 2019.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 2000 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
10. Об утверждении Положения о резервном фонде заработной платы: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 28 апр. 2000 г., № 605 (ред. от 04.06.2014) // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. — 18.05.2000. — № 46. — 5/3103.
11. Федерация Профсоюзов Беларуси: наша позиция // Режим доступа: [https://1prof.by/news/in\\_the\\_country/d40cee13f270040.html](https://1prof.by/news/in_the_country/d40cee13f270040.html). — Дата доступа: 06.03.2019.
12. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 — 2021 годы // Режим доступа: [https://1prof.by/about/social\\_part/gen\\_agreement/](https://1prof.by/about/social_part/gen_agreement/). — Дата доступа: 06.03.2019.



**РАЗДЕЛ II**  
**ЭССЕ В РАМКАХ VIII РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОНКУРСА**  
**ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ И ПРОЦЕССУ**  
**ИМЕНИ В. И. СЕМЕНКОВА — 2019,**  
**ПОСВЯЩЕННОГО 115-ЛЕТИЮ**  
**ПРОФСОЮЗНОГО ДВИЖЕНИЯ БЕЛАРУСИ**

**ВНЕСУДЕБНЫЕ СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ**  
**ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

**Д. А. Гакуть,**

*студентка 2 курса*

*УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь»*

**А. Г. Кучинская,**

*студентка 2 курса*

*УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь»*

**Т. С. Лиштван,**

*студентка 2 курса*

*УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь»*

В современном мире интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов [1].

В Республике Беларусь признается право работников на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законодательством способов их разрешения.

Согласно ст. 377 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) под коллективными трудовыми спорами понимаются неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений [2].

Для коллективного трудового спора характерно то, что его субъектами являются наниматель (наниматели, объединения нанимателей) и работники в лице их представительных органов. В соответствии с ч. 1 ст. 354 ТК представительство интересов работников могут осуществлять соответствующие профессиональные союзы (далее — профсоюз) и иные представительные органы работников, действующие на основании актов законодательства.

Понятие индивидуальных трудовых споров в законодательстве Республики Беларусь легально не закреплено, однако можно предположить, что это неурегулированные разногласия между сторонами трудового договора по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения [3].

Разрешению индивидуальных трудовых споров посвящена глава 17 ТК. Одной из главных характеристик индивидуальных трудовых споров является то, что,

как правило, субъектами индивидуальных трудовых споров являются работник и наниматель. Однако одной из сторон индивидуального трудового спора может быть также и другое лицо, не состоящее в трудовых отношениях с нанимателем. Подтверждение этого можно найти в ч. 2 ст. 241 ТК, где указывается, что трудовые споры могут возникать еще до подписания трудового договора, а также после его расторжения. В ст. 233 ТК содержится перечень органов, которые могут рассматривать индивидуальные трудовые споры, такими являются: комиссия по трудовым спорам (далее — КТС), а также суд. В соответствии со ст. 251 ТК для урегулирования индивидуальных трудовых споров нанимателем по соглашению с профсоюзами могут создаваться органы примирения, посредничества и арбитража.

Рассмотрим способы внесудебной защиты трудовых прав как для индивидуальных, так и коллективных трудовых споров.

Одним из способов внесудебного разрешения индивидуальных трудовых споров является обращение в КТС. Эта комиссия выступает в качестве обязательного первичного досудебного органа рассмотрения споров между работником и нанимателем, за исключением случаев, рассмотрение которых непосредственно подлежит суду.

КТС может быть сформирована во всех организациях, независимо от формы собственности и организационной структуры, из равного числа представителей нанимателя и профсоюза. Количество таких представителей определяется по соглашению между нанимателем и профсоюзом, например, в коллективном договоре [4].

Компетенция КТС отдельных подразделений может оговариваться непосредственно между нанимателем и созданным в организации профсоюзом в письменном соглашении или коллективном договоре.

Результатом заседания КТС является решение, которое имеет обязательную силу, и исполнение которого может быть, как добровольным, так и принудительным, при этом предусматривается его обжалование в порядке, установленном законодательством, непосредственно в суде.

В связи с тем, что КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза, ее можно рассматривать преимущественно как примирительный орган.

Кроме способов, указанных в ТК, существует еще один способ разрешения индивидуальных трудовых споров: применение процедуры медиации в соответствии с Законом Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» (далее — Закон о медиации). В данном нормативном правовом акте содержатся конкретные положения, которые призваны обеспечить защиту прав и интересов конфликтующих сторон, например, принципы медиации (ст. 3 Закона о медиации), требования, предъявляемые к медиатору (ст. 4 Закона о медиации), организация деятельности медиаторов (ст. 6 Закона о медиации) и иное.

Следует упомянуть, что медиация может быть проведена как до обращения сторон в суд, так и после возбуждения производства по делу в суде. Медиация повышает шанс сохранения трудовых отношений. Преимущество применения медиации в том, что медиаторы избираются напрямую спорящими сторонами, то есть работником и нанимателем, при этом не имеет значения, состоит ли работник в профсоюзной организации.

Говоря о сравнении медиации с другими способами внесудебной защиты трудовых прав, необходимо отметить, что медиация отчасти, похожа на такой институт как посредничество.

Понятия посредничества как такого в законодательстве не закреплено, но исходя из ст. 382 ТК можно определить, что сущность посредничества заключается в урегулировании спора с привлечением посредника, то есть третьего лица.

В соответствии со ст. 382 ТК рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в пятидневный срок путем проведения посредником консультаций со сторонами и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения на основе предложений посредника. Порядок взаимоотношений с посредником определяется по соглашению между ним и сторонами коллективного трудового спора. Органами государственного управления, нанимателями и представительными органами работников могут создаваться службы посредничества. В случае согласия сторон с предложениями посредника коллективный трудовой спор прекращается. При недостижении согласия между сторонами коллективного трудового спора с участием посредника стороны коллективного трудового спора могут обратиться в трудовой арбитраж.

Часто посредничество сравнивается с медиацией, однако существует и ряд отличий между данными способами внесудебной защиты трудовых прав: во-первых, к посреднику, в отличие от медиатора, не предъявляются определенные требования (например, высшее юридическое или иное высшее образование, подготовка в сфере медиации либо опыт работы в качестве примирителя, наличие свидетельства медиатора (п. 1 ст. 4 Закона о медиации)), во-вторых, различаются сроки посредничества по коллективным трудовым спорам и сроки проведения медиации. Так, срок проведения медиации не может быть больше шести месяцев со дня заключения соглашения о применении медиации (п. 4 ст. 13 Закона о медиации). В свою очередь, посредник вносит не позднее, чем в пятидневный срок предложение по разрешению трудового спора (ч. 1 ст. 382 ТК). В-третьих, медиация может проводиться не только в досудебном урегулировании трудового спора, но и во время судебного производства по делу, тогда как посредничество является только внесудебным способом защиты трудовых прав. Однако посредник, как и медиатор, не разрешает коллективный трудовой спор и не принимает по нему решение, главной его функцией является оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога. Завершается рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника принятием самими сторонами согласованного решения в письменной форме на основе предложений посредника [5].

Также разрешение трудовых споров призвана осуществлять примирительная комиссия, правовое положение которой установлено в ст. 380 ТК, где указано, что при отказе нанимателя от удовлетворения всех или части требований работников или неуведомлении о своем решении в трехдневный срок создается примирительная комиссия. Рассмотрение коллективного спора примирительной комиссией является обязательным.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении.

Порядок работы примирительной комиссии закреплен ст. 381 ТК в соответствии с которой примирительная комиссия проводит необходимые переговоры с представительными органами работников, нанимателем, собственником или уполномоченным им органом и в пятидневный срок с даты ее создания прини-

мают по соглашению сторон решение по возникшему коллективному трудовому спору, которое оформляется протоколом и в письменной форме направляется сторонам коллективного трудового спора.

При согласии сторон с решением примирительной комиссии коллективный трудовой спор прекращается.

В случае недостижения согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора по соглашению между ними могут обратиться к посреднику или в трудовой арбитраж.

Обращение в такие примирительные органы как трудовые арбитражи является ещё одним из способов внесудебного разрешения трудовых споров.

Деятельность трудовых арбитражей регламентируется ст. 383 ТК. Трудовой арбитраж является временно действующим органом, создаваемым по соглашению между нанимателем (нанимателями, объединениями нанимателей) и работниками в лице их представительных органов в целях разрешения коллективного трудового спора. Соглашение о создании трудового арбитража заключается в письменной форме [2].

В соответствии с ч. 6 ст. 383 ТК решение по коллективному трудовому спору выносится трудовым арбитражем не позднее чем в пятнадцатидневный срок со дня избрания трудовых арбитров (трудового арбитра) и имеет для сторон, как правило, рекомендательный характер.

Количественный и персональный состав трудового арбитража, порядок рассмотрения в нем коллективных трудовых споров, правила принятия решений и иные вопросы его деятельности согласно ч. 9 ст. 383 ТК определяются по соглашению сторон, если иное не установлено законодательством.

Главным отличием в деятельности арбитража является участие арбитра в разрешении спора. В ст. 384 ТК определяется, что в качестве арбитра может выступать физическое лицо, имеющее, как правило, высшее юридическое или экономическое образование и опыт работы по специальности не менее 5 лет. Трудовой арбитр, участвующий в рассмотрении коллективного трудового спора, не вправе быть представителем какой-либо из сторон.

В соответствии с ч. 3 ст. 41 Конституции Республики Беларусь забастовка является легальным средством защиты работниками своих экономических и социальных интересов.

Так, в ст. 388 ТК указывается, что забастовка — это временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. При этом временный характер забастовки подразумевает прекращение работы, а не прекращение трудовых отношений с работодателем: на время забастовки у работника сохраняется место работы и должность [6].

Забастовка может стать способом защиты работниками своих прав в случаях, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, наниматель уклоняется от примирительных процедур, наниматель не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора. Однако необходимо заметить сложность процедуры забастовки, процесс подготовки и проведения которой регулируется ст. 388—399 ТК.

Забастовка — наименее желаемый способ защиты трудовых прав работников, поэтому ещё на примирительной стадии необходимо постараться устранить противоречия между сторонами трудового разногласия и не допустить обострения конфликта [6].

Из вышесказанного можно сделать вывод, что законодатель стремится на-

править участников трудовых отношений на разрешение трудовых споров во внесудебном порядке. Расширение способов внесудебного урегулирования любых конфликтов имеет очевидный ряд преимуществ: снижает нагрузку на судебные органы, экономит бюджетные средства, повышает качество осуществления правосудия, позволяет разрешить дела быстрее и избежать многих формальностей.

#### Список использованных источников

1. Исайчева, Е. А. Энциклопедия трудовых отношений / Е. А. Исайчева. — Минск : Альфа-Пресс, 2005. — 904 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 24.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
3. Буянова, М. О. Трудовые споры / М. О. Буянова. — М. : РГ-Прогресс, 2014. — 560 с.
4. Трудовое право : учебник / Под общ. ред. В. И. Семенкова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Минск : Амалфея, 2006. — 784 с.
5. Головина, С. Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров / С. Ю. Головина // Российский юридический журнал. — 2013. — № 6. — С. 119—126.
6. Крапивина, Г. М. Право работников на забастовку как способ решения коллективного трудового спора / Г. М. Крапивина // Отечественная юриспруденция. — 2017. — № 15. — С. 25—27.

## **ВКЛАД Л. Я. ОСТРОВСКОГО В РАЗВИТИЕ ИНСТИТУТА ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

**Т. Д. Писарук,**

*студентка 2 курса юридического факультета  
Белорусского государственного университета*

Право работников на отдых и гарантии его реализации закреплены в ст. 43 Конституции Республики Беларусь. Их более полное правовое регулирование обеспечивают гл. 11 и 12 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК). Трудовое законодательство регулирует время отдыха лишь косвенно, устанавливая пределы продолжительности рабочего времени. Однако нельзя не заметить имеющиеся, на наш взгляд, недостатки законодательства: понятия времени отдыха и трудового отпуска не легализованы, не структурирован сам институт времени отдыха, мало уделено внимания порядку оформления привлечения к работе в выходные дни и свободное от работы время. Можно разработать ряд дополнений о трудовых отпусках, т.к. это важнейший институт в трудовом праве.

На выявление и решение этих и многих других вопросов были направлены исследования выдающегося белорусского учёного, кандидата юридических наук Леонида Яковлевича Островского. Он известен в нашей стране как опытнейший юрист-трудовик [5]. Леонид Яковлевич принимал непосредственное участие в разработке норм института время отдыха, впоследствии получивших отражение в ТК. В его работах значимое место занимает данный институт трудового права, который является одним из важнейших в отрасли. В работах этого белорусского учёного рассмотрены понятие, виды времени отдыха; характеристика перерывов для отдыха и питания; представлен анализ выходных дней и их правовое регулирование; порядок установления и порядок предоставления выходных дней.

Л. Я. Островский предлагал ввести подраздел «Время отдыха», в который вошли бы гл. 11 и 12 ТК (кроме статей о социальных отпусках), поскольку в самом кодексе не используется обобщающий термин «время отдыха» [1].

Рассматриваемый автор считает, что понятие время отдыха имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Он определяет понятие время отдыха в следующих двух аспектах:

1) как совокупность правовых норм, регулирующих составную часть (элемент) трудовых отношений между нанимателем и работником, а именно отношения по поводу осуществления конституционного права на отдых. Обособленную группу норм трудового права, как известно, принято называть правовым институтом. Таким образом, время отдыха в данном случае — самостоятельный институт трудового права наряду с такими институтами, как рабочее время, заработная плата и др.;

2) как часть календарного времени. В этом смысле время отдыха представляет собой определенную продолжительность, на которую имеет право работник и которую обязан, обеспечит ему наниматель [1].

Если время отдыха — это часть календарного времени, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей, и работник по своему усмотрению использует это время, то какая цель регулирования времени отдыха работника?

Л. Я. Островский дает ответ на этот вопрос: «Далеко не все нерабочее время предназначено для отдыха в бытовом смысле слова «отдыха». Социологи в составе нерабочего времени выделяют время, предназначенное на ведение до-

машного хозяйства, воспитание детей, физиологические потребности, на дорогу к месту работы и обратно, а также свободное время, на которое остается всего 10-15 % нерабочего времени. Приведенная классификация затрат нерабочего времени интересна с точки зрения социологии, но не имеет отношения к правовому понятию времени отдыха. Трудовое законодательство регулирует время отдыха (в смысле нерабочего времени) лишь косвенно, устанавливая пределы продолжительности рабочего времени [1].

Законодательство о труде предусматривает пять видов времени отдыха: внутрисменный (в течение рабочего дня) перерыв для отдыха и питания; межсменный — время после окончания рабочего дня (смены) до начала следующего рабочего дня (смены); еженедельный — выходные дни; ежегодные нерабочие праздничные дни; ежегодные (трудовые) отпуска.

Л. Я. Островский делит виды времени отдыха на две группы. Первая охватывает время отдыха, имеющее систематический и кратковременный характер: внутрисменные и межсменные перерывы, выходные и праздничные дни; вторая — однократный (обычно один раз в течение рабочего года) и длительный непрерывный отдых — трудовые отпуска [2].

Согласно ТК работникам предоставляется в течение рабочего дня перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 20 минут и не более двух часов, который используется работником по своему усмотрению и в рабочее время не включается. Назначение данного перерыва — дать работнику возможность примерно в середине рабочего дня (смены) принять пищу (питание) и отдохнуть.

Трудовой кодекс установил минимум продолжительности перерыва 20 минут для всех нанимателей. Это значит, что любой из нанимателей вправе вести такой минимум даже при стандартном режиме рабочего времени и времени отдыха. Однако Л. Я. Островский считает, что такой минимум не обеспечивает достижения цели перерыва: питание, отдых и возможность использования перерыва на территории организации или вне ее. Двадцать минут не должно быть общедозволенной нормой. И предлагает в качестве общего правила минимальную продолжительность перерыва установить в размере 30 минут, как в Трудовом кодексе Российской Федерации [1].

Исследуя данную статью, Л. Я. Островский уточнил, что обеденный перерыв может устанавливаться одновременно работникам данного нанимателя или же ступенчато для структурных подразделений, бригад и т.д. [2].

Так же в одной из его работ было упомянуто о широком применении на практике перерывов именуемых физкультурной паузой, на чай-кофе (сверх обеденного), на перекур. Они используются в рабочее время и учитываются как отработанное время. Нельзя не согласиться с тем, что физкультурные паузы, для здоровья и производительности труда работников особенно с сидячим характером работы, являются полезными. Л. Я. Островским было предложено регламентировать данные разновидности специальных перерывов на локальном уровне, определив время их представления и продолжительность, т.е. включить в график (распорядок) рабочего времени и времени отдыха [1].

Ежедневным называется непрерывный отдых между окончанием одного рабочего дня (смены) и началом следующего за ним другого дня (смены). К сожалению, это правовое понятие в ТК не регулируется. Оно используется в некоторых отраслевых положениях о рабочем времени и времени отдыха.

Продолжительность ежедневного (межсменного) отдыха исчисляется, как отмечалось выше, с момента окончания рабочего дня (смены) до момента начала следующего за ним дня работы (смены). В этом промежутке ежедневный межсменный отдых должен быть, как правило, непрерывным [2].

Л. Я. Островский дает понятие выходной день в двух значениях: во-первых, установленный в определенном законодательством порядке конкретный день каждой календарной недели, в которой работник свободен от выполнения трудовых обязанностей. В этом смысле речь идет о режиме выходных дней как виде времени отдыха; во-вторых, определенный отрезок времени, имеющий начало и конец, выражающий норму продолжительности данного вида времени отдыха.

Указанным автором были выделены основные характеристики выходного дня:

- они представляются, как правило, регулярно каждую неделю в определенные календарные дни, которые становятся выходными;
- право на выходные дни имеют все работники, т.е. лица, заключившие трудовой договор, включая работников с ненормированным рабочим днем;
- привлечение к работе в выходной день, компенсация за работу в этот день и иные правовые ограничения строго регламентированы;
- выходные дни, в отличие от отпуска, не требуют освобождения работника от работы нанимателем. Последний только устанавливает, какие дни недели выходные;
- выходные дни предоставляются из фонда свободного (нерабочего) времени. Они уменьшают фонд рабочего времени, а потому не оплачиваются [3].

Л. Я. Островский утверждает, что каждый работник имеет право на выходной день. Тем не менее в литературе в качестве исключения называются временные работники, заключившие трудовой договор на срок не свыше шести дней. Полагаем, что Л. Я. Островский поддерживал это мнение, ошибочно трактуя смысл ст. 297 ТК. Речь идет лишь об особенностях привлечения к работе в выходной день, но привлечение не отрицает право на выходные дни, а подчеркивает его [3].

Является дискуссионным вопрос о праве на выходные дни работников-надомников. В гл. 25 ТК, устанавливающей особенности регулирования труда этой категории работников, нет исключения в отношении предоставления выходных дней. Следовательно, ч. 1 ст. 137 ТК распространяется и на работников-надомников. Свой режим рабочего времени и времени отдыха они определяют сами, самостоятельно устанавливают выходные дни, которые должны в соответствии со ст. 307 ТК учитываться при нормировании труда, а, следовательно, при определении расценок и размеров оплаты. Указанное сохраняет свою актуальность и для правового регулирования труда дистанционных работников, чей труд будет специально урегулирован в обновленном ТК. Таким образом, есть все основания утверждать: из сферы действия законодательства о труде не исключается ни одна категория работников [3].

Одним из интересных вопросов, которые рассматривал Л. Я. Островский, является совпадение выходного дня с государственным праздником или праздничным днем.

Как уже отмечалось ранее, право на выходные дни имеют все работники без исключения, но не на все эти дни. Исключение, согласно которому некоторые выходные дни перестают быть таковыми, установлено ст. 139 ТК. Если выходной день согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графику работ (сменности) совпадает с государственным праздником или праздничным днем (ч. 1 ст. 147 ТК), выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется. [5]

Л. Я. Островский полагает, что норма ст. 139 ТК социально несправедлива и юридически не обоснована. Статья 43 Конституции Республики Беларусь, п. 6 ст. 11, ст. 137 ТК закрепили право работников на самостоятельные виды времени



отдыха: выходные и нерабочие праздничные дни. Л. Я. Островский считает, что каждый из них должен реализоваться в полном объеме. Следовательно, совпадение не может быть основанием поглощения одного из них, в данном случае — выходной день. Ученый ставил в пример то, что Трудовой кодекс Российской Федерации при совпадении выходного и нерабочего дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день [4].

Подводя итоги, можно сказать, что Л. Я. Островский внес большой вклад в развитие института времени отдыха. Он является настоящим ученым, автором более двухсот работ, посвященных проблемам толкования и применения трудового законодательства [5].

#### Список использованных источников

1. Островский, Л. Я. Время отдыха: виды, понятие, нормирование. Перерывы для отдыха и питания / Л. Я. Островский // Отдел кадров. — 2004. — № 1. — С. 18—23.

2. Островский, Л. Я. Время отдыха работников. Юридический комментарий в вопросах и ответах / Л. Я. Островский // Фонд развития и поддержки независимой науки и высшей школы. — Минск : Полиграф, 1998. — 112 с.

3. Островский, Л. Я. Выходные дни и их правовое регулирование / Л. Я. Островский // Отдел кадров. — 2004. — № 4. — С. 41—47.

4. Островский, Л. Я. Продолжительность еженедельного отдыха. Правила установления и порядок предоставления выходных дней / Л. Я. Островский // Отдел кадров. — 2004. — № 5. — С. 22—29.

5. Преодолеть пространство и простор [Электронный ресурс] // sb.by — Режим доступа: <https://www.sb.by/articles/preodolet-prostranstvo-i-p..> — Дата доступа: 03.03.2019.

# МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ ВНЕСУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В ПРОЦЕССЕ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

**Л. А. Бурко,**

*студент 3 курса факультета права*

*УО «Белорусский государственный экономический университет»*

Закон Республики Беларусь «О медиации» от 12 июля 2013 (далее — Закон о медиации) регулирует отношения, связанные с ее применением в целях урегулирования споров, возникающих из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной хозяйственной (экономической) деятельности, а также споров, возникающих из трудовых и семейных правоотношений, если иное не предусмотрено законодательными актами или не вытекает из существа соответствующих отношений (п. 1 ст. 2).

Одним из самых дискуссионных вопросов в сфере проблематики приспособления медиации к спорам, возникающим в сфере трудовых отношений, является вопрос о возможности внедрения этой процедуры в процесс урегулирования коллективных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор — неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений (ст. 377 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее — ТК).

Согласно ст. 379 ТК коллективные трудовые споры рассматриваются:

- 1) примирительной комиссией;
- 2) с участием посредника;
- 3) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным.

Не вдаваясь в глубокий анализ каждой их предусмотренной законодательством о труде форм рассмотрения коллективных трудовых споров, отметим только их доминирующее свойство — как правило, данные формы (за исключением посредничества) предполагают участие самих сторон коллективного трудового спора через своих полномочных представителей не только при формировании, но и в самой примирительной (арбитражной) деятельности.

Иными словами, коллективный трудовой спор рассматривается преимущественно силами самих сторон в установленных нормах отраслевого законодательства формах, а не иными, принципиально «отдельными» от сторон, органами и организациями.

Во многом данный вывод подкрепляется и терминологией ТК. В частности, применительно к индивидуальным трудовым спорам ТК использует термин «органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры» (ст. 233 ТК и др.), а применительно к коллективным трудовым спорам — «формы рассмотрения коллективного трудового спора» (ст. 379 ТК).

Нельзя не согласиться с мнением О.Н. Здрок, которая отмечает (применительно к коллективным трудовым спорам), что «необходимость внедрения медиации в порядок разрешения трудовых споров требует реформирования сложившейся системы, что является довольно затруднительным, поскольку она сформировалась под влиянием международных стандартов» [1, с. 46].

Действительно, порядок урегулирования коллективных трудовых споров во многих государствах, в том числе и в Республике Беларусь, основывается на положениях Рекомендации Международной организации труда (далее — МОТ) № 163 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.), которая закрепила принцип самостоятельности и паритетности сторон при урегулировании коллективных трудовых споров. Устанавливается, что при необходимости должны приниматься соответствующие национальным условиям меры, чтобы процедуры урегулирования трудовых конфликтов помогали сторонам, ведущим переговоры, самостоятельно разрешать конфликты, возникающие между ними в ходе переговоров о соглашениях, конфликты в связи с толкованием и применением соглашений (п. 8).

Кроме того, рекомендация МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951 г.) закрепляет двухзвенную примирительно-третейскую форму рассмотрения коллективных трудовых споров. Отметим, что данной Рекомендацией не предусматриваются иные формы, в том числе, и посреднические.

Вместе с тем, ТК допускает возможность рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника (ст. 381 и 382 ТК).

Многие исследователи именно в форме посредничестве усматривают возможность и потенциал для интеграции медиативной процедуры в порядок урегулирования коллективного трудового спора.

Действительно, ТК не устанавливает жестких требований как к самой процедуре, так и к посреднику как обязательному ее участнику, что делает ее относительно свободной.

В этой связи обращение к медиатору, который не только гарантированно отвечает определенным формальным требованиям (наличие высшего образования, полной дееспособности и т.д.), но и обладает навыками управления переговорным процессом с целью урегулирования конфликта, следует признать разумным и целесообразным.

Однако важно понимать, что в таких случаях лицо, имеющее свидетельство медиатора, будет участвовать в рассмотрении коллективного трудового спора не как медиатор, а как посредник и не в рамках процедуры медиации, регламентируемой законодательством о медиации, а в рамках процедуры посредничества, регламентируемой законодательством о труде.

Процедура медиации и процедура посредничества имеют значительные различия, а именно:

- медиация осуществляется посредством переговоров, а посредничество через консультации со сторонами (в том числе конфиденциальные);

- медиативное соглашение является «чистым продуктом» переговорной деятельности самих конфликтующих сторон, при этом медиатору прямо запрещается высказывать предложения по урегулированию спора. В процедуре посредничества стороны принимают согласованное решение на основе предложений посредника по итогам консультаций;

- срок медиации не может превышать шесть месяцев; рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в пятидневный срок (ч. 1 ст. 382 ТК).

Кроме того, препятствие для применения процедуры медиации при урегулировании коллективного трудового спора выявляются и при анализе законодательства о медиации. В частности, в соответствии с Правилами проведения медиации, утвержденными постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 декабря 2013 г. № 1150, участниками медиации являются стороны (пред-

ставители сторон), медиатор (п. 6); сторонами медиации признаются физические лица, обладающие полной дееспособностью, и (или) юридические лица, заключившие соглашение о применении медиации (п.7).

Иначе говоря, за коллективом работников (как одной из сторон коллективного трудового спора) законодательством Республики Беларусь о медиации не признается свойство правосубъектности.

Таким образом, выявляется ситуация, когда, с одной стороны, нормы законодательства о труде обособляют посредничество как самостоятельную и полноценную форму рассмотрения коллективного трудового спора. При этом, с другой стороны, законодательство о медиации, не признает коллектив работников в качестве субъекта регулируемых им правоотношений.

Указанные факторы не позволяют применить медиацию как процедуру посредничества в рамках заданной ТК примирительно-третейской формы рассмотрения коллективных трудовых споров.

Исключение возможности интегрирования медиации в примирительно-третейскую форму рассмотрения коллективных трудовых споров, установленную законодательством о труде, не исключает постановки вопроса об использовании медиации как самостоятельного и альтернативного этой форме способа урегулирования конфликта.

Несмотря на то, что в науке трудового права высказывались такие мнения, разделить их не представляется нам возможным по целому ряду доводов, главным из которых является наличие элементов публичности в коллективном трудовом споре [2; 3].

В частности, коллективные трудовые споры характеризуются как особым субъектным составом, так и предметом спора, что в совокупности затрагивает общие интересы единой группы (коллектива) работников. Предмет такого спора касается не персонально конкретного работника (или работников), а неопределенной группы лиц, объединённых по признаку наличия трудовой связи с нанимателем.

Наличие публичного элемента в конфликте, лежащем в социально-трудовой сфере, и обуславливает, на наш взгляд, особенности форм и порядка его рассмотрения, требования о государственном учете коллективных трудовых споров, иных формах «государственного наблюдения» за его развитием и т.д.

Вместе с тем потенциал медиации как технологии, обеспечивающей выявление и согласование интересов сторон видится нам очень перспективным именно применительно к коллективным трудовым отношениям.

Полагаем, что процедура медиации может быть очень эффективным средством для «снятия» заявленных разногласий сторон коллективных трудовых отношений, т.е. до момента фиксации возникновения коллективного трудового спора как неурегулированного разногласия и информирования о нем Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь для последующего учета.

Напомним, что в случае возникновения между сторонами коллективных трудовых отношений разногласий по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, дополнения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений требования нанимателю утверждаются на собрании, конференции большинством голосов присутствующих работников (делегатов конференции).

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются нанимателю.

Наниматель обязан рассмотреть требования и в письменной форме не позднее чем в десятидневный срок со дня их получения уведомить о своем решении представительный орган работников и в трехдневный срок с даты отказа в удовлетворении всех или части требований — Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь о возникшем коллективном трудовом споре (ст. 379 ТК).

По нашему мнению, медиация может служить средством оперативного реагирования на факт обнаружения наличия разногласий сторон коллективных трудовых отношений и мерой профилактики перерастания разногласий в коллективный трудовой спор, при котором разногласия приобретают свойство неурегулированности.

Таким образом, в целях решения ближайших задач по совершенствованию норм законодательства о труде и медиации с учетом практики их применения предлагаем рассмотреть вопрос о возможности внесения следующего изменения в трудовое законодательство Республики Беларусь: статью 379 ТК дополнить новой частью третьей следующего содержания: «В целях урегулирования возникших разногласий и предотвращения возникновения коллективного трудового спора стороны коллективных трудовых отношений по их взаимному согласию могут разрешить путем проведения медиации».

Данное предложение основано на том, что процедура медиации может стать эффективным средством для урегулирования заявленных разногласий сторон коллективных трудовых отношений, т.е. до момента фиксации возникновения коллективного трудового спора как неурегулированного разногласия и информирования о нем Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь для последующего учета.

#### **Список использованных источников**

1. Здрок, О. Н. Правовые проблемы урегулирования трудовых споров посредством медиации / О. Н. Здрок // Актуальные проблемы правового положения субъектов трудового права и права социального обеспечения (современное состояние и перспективы развития законодательства) : сб. науч. ст. — Минск : Четыре четверти, 2017. — С. 43—51.

2. Головина, С. Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров / С. Ю. Головина // Рос. юрид. журн. — 2013. — № 6. — С. 15—17.

3. Курочкина, М. И. Проблемы применения процедуры медиации при разрешении коллективных трудовых споров / М. И. Курочкина // Проблемы развития альтернативных способов разрешения споров в Республике Беларусь и за рубежом : мат-лы междунар. семинара-круглого стола, Минск, 1 нояб. 2016 г. / редкол. : Т. С. Таранова (отв. ред.) [и др.]. — Минск : Изд-во РИВШ, 2016. — С. 36—38.

# ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ ПОСТРОЕНИИ ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОГО (ИНФОРМАЦИОННОГО) ОБЩЕСТВА

**Е. П. Антушевич,**

*студентка 3 курса юридического факультета  
УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»*

**Н. А. Пикин,**

*студент 3 курса юридического факультета  
УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»*

**А. Д. Карней,**

*студент 3 курса юридического факультета  
УО «Гродненский государственный университет имени Янки Купалы»*

В середине XX в. занятость в сфере услуг в развитых странах начала превышать занятость в индустриальной сфере, активно стали вводить разнообразные схемы участия работников в прибылях компаний, на основе концепции народного капитализма были разработаны программы выкупа работниками акций своих предприятий.

Постепенно начал внедряться новый подход к системе внутрикорпоративных взаимоотношений, это привело к тому, что крупные фирмы стали больше уделять времени на создание корпоративного духа в организации, начали стираться перегородки между высшими менеджерами и работниками. Система управления крупными компаниями становилась более «плоской», аппараты управления сокращались, активно воплощалась матричная управленческая структура. Резко сократилось число рабочих мест, которые требовали низкой квалификации, а, следовательно, возросли требования к образовательному уровню рабочей силы [1].

Все это создало предпосылки к трансформации общества, а вместе с ней и трансформацию трудовых отношений. Данная трансформация представляет собой процесс создания абсолютно нового видения мира, полного пересмотра ценностей и интересов. Так, например, вместо принципа «внешний мир — враждебен, кругом одни конкуренты» начинает использоваться принцип «весь мир помогает нам, мы — партнеры». Или современный мир «предстает как пестрая мозаика, система равнозначных и равноправных элементов, а не как «гонка за лидером» в однолинейном пространстве». Или, вместо традиционного принципа «начальник — подчиненный», начинает действовать принцип «руководитель — сотрудник», «сообщество равноправных партнеров» [2].

Повсеместное проникновение информационно-коммуникационных технологий заставляет людей ориентироваться в новых реалиях для осуществления более эффективного выбора. Главным образом это затрагивает сферу труда, в частности занятости населения. Информационно-коммуникационные технологии предоставили возможности для более доступного общения между фирмами в мировом масштабе.

На сегодняшний день все большее распространение приобретают новые формы занятости, связанные с дистанционным выполнением работы. В связи с развитием технологий работники получили возможность полноценно выполнять свои трудовые функции, не присутствуя на рабочем месте в офисе нанимателя. Это позволило совсем иначе подойти к организации трудового процесса,

а работники получили возможность вступать в трудовые отношения не с одним-двумя нанимателями, а с тремя, пятью и даже больше [3].

Согласно докладу Международной организации труда о возможностях и проблемах, связанных с ростом масштабов удаленной работы, доля занятых удаленно, в зависимости от страны, варьируется до 40 % [4].

Удалённая работа выполняется различными способами. В соответствии с законодательством Республики Беларусь выполнение удаленной работы может происходить на основании заключенного с работником трудового договора или гражданско-правового договора. Работник, выполняющий работу по заданию нанимателя по месту жительства или в других помещениях по выбору вне помещений нанимателя, именуется работником-надомником.

Однако, многие наниматели не доверяют такой форме найма, видя в нем такие недостатки как отсутствие возможности контролировать трудовую дисциплину в необходимом объеме и невозможность достаточно оценить профессиональные качества удаленного работника [5].

Особенность трудовых отношений, которую нужно учитывать при надомном труде и дистанционной занятости, является рабочее время. Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК) не делает исключений для надомного труда, распространяя общие положения о рабочем времени и на случаи надомного труда.

ТК предусмотрено, что вся выполняемая работа оплачивается работникам-надомникам в одинарном размере, если трудовым договором не предусмотрена более высокая оплата. Требуется учитывать, что не признается сверхурочной работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени работниками-надомниками (ст. 119 ТК). Данные положения связаны с особенностями надомного труда: работник самостоятельно решает в какое время и дни ему работать, будь то рабочие или праздничные дни, дневное или ночное время, а наниматель не имеет возможности вести учет рабочего времени и контролировать работника в этой части [3].

В то же время данные подходы следует признать устаревшими. Активное развитие информационных технологий приводит к тому, что даже в условиях дистанционной формы занятости наниматель имеет возможность контролировать работника, а последний может работать и сверхурочно, и в выходные и праздничные дни с полной и достоверной фиксацией такого рабочего времени [5].

В Постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 17 октября 2018 г. № 743 «Об утверждении стратегии развития малого и среднего предпринимательства «Беларусь — страна успешного предпринимательства» на период до 2030 года» отмечается, что в целях активизации развития инновационного и высокотехнологичного предпринимательства необходимо обеспечить также и развитие аутсорсинга, что является одним из наиболее эффективных механизмов передачи трудовых функций работников [6].

Аутсорсинг и аутстаффинг представляют собой формы заемного труда, при которых в трудовых отношениях задействованы три стороны: работник, официальный наниматель, с которым у работника заключен трудовой договор, и фактический наниматель, в пользу которого работник выполняет работу [7].

Аутсорсинг чаще всего означает передачу традиционных неключевых функций организации (бухгалтерский учет, рекламная деятельность) на обслуживание внешним исполнителям, специализирующимся в соответствующей области. Помимо этого, в качестве аутсорсинга также следует рассматривать предоставление одной организацией (нанимателем) в распоряжение другой организации (предприятию-пользователю) работников необходимой квалификации для осуществления ими своих трудовых функций в интересах этой организации [8].

В настоящее время законодательство не содержит определенных нормативных документов, которые бы четко регулировали правовые вопросы передачи определенных функций предприятия на аутсорсинг. Как правило, услуги аутсорсинга регулируются нормами гл. 39 Гражданского Кодекса Республики Беларусь (далее — ГК), посвященной договору возмездного оказания услуг. При выполнении работ по договору аутсорсинга применяются нормы гл. 37 ГК, регулирующие порядок заключения договоров подряда. Отдельных норм, касающихся аутсорсинга, ГК не содержит. Так, согласно п. 1 ст. 733 ГК по договору возмездного оказания услуг одна сторона (исполнитель) обязуется по заданию другой стороны (заказчика) оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а заказчик обязуется оплатить эти услуги. При этом законодательством не установлен порог в части минимальной и максимальной стоимости услуг аутсорсинга.

Основное отличие трудового договора от договора аутсорсинга в том, что порядок заключения трудового договора регулируется ТК, а договор аутсорсинга — ГК. В этом есть и свои преимущества. Так как оказание услуг (выполнение работ) по договору аутсорсинга не регулируется нормами трудового законодательства, организации-заказчику не нужно оплачивать аутсорсеру больничные листы, командировочные расходы, не нужно обеспечивать необходимыми инструментами и оборудованием, выдавать спецодежду и др. Однако организации-заказчику, прежде чем отдавать на аутсорсинг некоторые функции, необходимо проверить факт существования аутсорсера и легальности его деятельности. Иными словами, правовой статус аутсорсера не должен вызывать сомнений не только со стороны организации-заказчика, но и в дальнейшем со стороны контролирующих органов. Именно этот момент, а также некоторые возможные трудности в части контроля выполнения переданных на аутсорсинг функций в связи с дистанционным расположением аутсорсера являются сдерживающими факторами для государственных организаций относительно передачи функций на аутсорсинг. В этом плане работник есть «здесь и сейчас», у него есть паспорт, трудовая книжка (если это не лицо, впервые устраивающееся на работу), и, по мнению руководства государственных предприятий, работник гораздо предпочтительнее аутсорсера. И контролировать выполнение трудовых функций работниками так гораздо легче [7].

В связи с тем, что аутсорсинг представляет собой эффективное решение для оптимизации финансовых затрат предприятия, на законодательном уровне должен быть конкретно определен порядок построения и реализации данных правоотношений. Так, например, преимуществом аутсорсинга для нанимателя является отсутствие необходимости соблюдения требований законодательства в части минимального порога оплаты труда, однако с тем, чтобы наниматель не злоупотреблял своим положением, такие пороги следует установить в зависимости от выполняемой работником работы. Это послужит гарантией справедливого вознаграждения за труд.

Аутстаффинг представляет собой вывод работников фактического нанимателя за постоянный штат и оформление трудовых отношений с работниками через официального нанимателя. Данный процесс является одним из инструментов управления человеческими ресурсами, позволяющим регулировать количество работников, не изменяя фактическую численность штатного персонала компании. При этом официальный наниматель отвечает за выплату заработной платы, налогов, ведение работы с персоналом и соответствие трудовых отношений законодательству [9].



Применение аутсорсинга и аутстаффинга выгодно, в первую очередь, фактическому нанимателю, поскольку он избавляется от кадрового делопроизводства при оформлении приема, перевода и увольнения работника, вынужденных простоев в работе в связи с отпусками и болезнями работников, появляется возможность оперативно регулировать (увеличивать или сокращать) фактическую численность сотрудников компании, не меняя при этом количество штатного персонала, а также обойти лимит штатного расписания. В то же время экономическая выгода фактического нанимателя является незначительной ввиду оплаты услуг официального нанимателя. Работник при заемном труде зачастую оказывается социально незащищенной стороной, поскольку, в частности, его труд дешевле аналогичного труда постоянного работника, на него не распространяются гарантии, предусмотренные при работе у фактического нанимателя. Помимо этого, при аутсорсинге объем будущей трудовой функции становится известен заемному работнику лишь тогда, когда он фактически приступает к выполнению трудовых обязанностей у фактического нанимателя, что позволяет последнему требовать от работника выполнения каких-либо дополнительных работ [8].

В заключение следует отметить, что развитие гибких форм занятости населения является необходимым средством совершенствования трудовых отношений в современных социально-экономических условиях государства, поскольку позволит воздействовать на состояние занятости на рынке труда, а также учитывать социально-психологические и другие специфические особенности трудоспособности отдельных социально-демографических групп населения, и их физиологические возможности. Использование альтернативных форм занятости, сокращающих затраты на оплату и издержки на труд, повышает рентабельность и конкурентоспособность предприятий, позволяет нанимателям легче приспосабливаться к колебаниям рыночной конъюнктуры. Развитие компьютерных технологий, стремительное развитие сферы услуг, подстраивающейся под потребности индивидуального потребителя, также требуют появления более гибких форм взаимодействия работников и работодателей. К тому же необходимо нормативное урегулирование труда работников, осуществляющих свою деятельность в нетипичных формах занятости.

#### Список использованных источников

1. Гэлбрейт, Дж. Новое индустриальное общество. Избранное / Дж. Гэлбрейт. — Litres : 2017. — 1200 с.
2. Зарубина, Н. Н. Социально-культурные основы хозяйства и предпринимательства : учебник / Н. Н. Зарубина. — М. : Магистр, 1998. — 354 с.
3. Ефимов, В. А. Трансформация трудовых отношений в условиях информатизации [Электронный ресурс] / В. А. Ефимов. — Режим доступа : <https://cyberleninka.ru/article/v/transformatsiya-trudovyh-otnosheniy-v-usloviyah-informatizatsii>. — Дата доступа: 28.02.2019.
4. Working Anytime, Anywhere: The Effects on the World of Work : joint Eurofound and International Labour Office report / J. Messenger, [etc.]. 2017. <https://doi.org/10.2806/425484>.
5. Организация удаленного рабочего места [Электронный ресурс] / Юридический мир. — Режим доступа : <https://profmedia.by/pub/bnp/art/detail.php?ID=104791>. — Дата доступа: 28.02.2019.

6. Об отверждении стратегии развития малого и среднего предпринимательства «Беларусь — страна успешного предпринимательства» на период до 2030 года: Постановление Совета Министров Республики Беларусь, 17 октября 2018 г., № 743 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

7. Борисенко, Н. В. Аутсорсинг: за и против / Н. В. Борисенко // Отдел кадров. — 2017. — № 9(200).

8. Белова, Е. В. Аутсорсинг и аутстаффинг: особенности применения / Е. В. Белова // Отд. кадров коммерч. организации. — 2013. — № 6. — С. 39—44.

9. Будькова, И. Л. Аутстаффинг в Республике Беларусь: преимущества системы, проблемы и перспективы развития / И. Л. Будькова, А. В. Саранчук // novainfo. — 2014. — № 23.

# ВНЕСУДЕБНЫЕ СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

**К. Е. Русель,**

*студентка 2 курса юридического факультета  
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»*

Согласно ст. 2 Конституции Республики Беларусь, «человек, его права, свободы и гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства. Государство ответственно перед гражданином за создание условий для свободного и достойного развития личности. Гражданин ответственен перед государством за неукоснительное исполнение обязанностей, возложенных на него Конституцией» [1].

Человек и гражданин в нашем государстве наделен большим объемом прав и свобод, среди которых важное место занимают трудовые права.

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее — ТК) закрепляет в ст. 11 права работников на: труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, что означает право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда; защиту экономических и социальных прав и интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров, соглашений и право на забастовку; участие в управлении организацией; гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование; ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней, и отпуска продолжительностью не ниже установленной ТК; государственное социальное страхование, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, гарантии в случае инвалидности и потери работы; невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства; судебную и иную защиту трудовых прав [2].

По мнению К. Н. Гусова и В. Н. Толкуновой, понятие защиты трудовых прав работников можно рассматривать в широком и узком ее смыслах [10]. Защита трудовых прав работников в узком смысле – это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов, реальной эффективной ответственности нанимателя и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение, т.е. за нарушение трудовых прав работников.

В широком смысле под защитой трудовых прав следует понимать реализацию защитной функции трудового права, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает и защиту в узком смысле, и следующие важнейшие способы защиты этих прав:

1) установление на государственном уровне трудовым законодательством высокого уровня условий труда, гарантии основных трудовых прав, которые дополняются, повышаются, развиваются актами органов местного управления и самоуправления, коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

2) развитие производственной демократии как непосредственной, так и представительной (через профсоюзы и других представителей работников), когда работники сами участвуют и в определении правил внутреннего трудового распорядка, и в установлении обязательности заключения в организации коллективных договоров, не отдавая все это на решение только законодателя;

3) широкая пропаганда трудового законодательства всеми способами (через СМИ, лекции и т.д.) среди трудящихся, а также обучение его основам нанимателей и их представителей (администрации) с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучение трудящихся культурно бороться за свои трудовые права.

Таким образом, если рассматривать способы разрешения трудовых споров в широком смысле, то в первую очередь трудовой спор следует решать путем переговоров между работником и нанимателем, что закреплено в рекомендации МОТ № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» 1967 г. [4]. Если же не получилось решить трудовой спор с помощью переговоров, то следует использовать иные методы для разрешения спора. Следует отметить, что в трудовом законодательстве Республики Беларусь переговоры не выделены как отдельный способ разрешения индивидуальных трудовых споров, а используются как элемент иных процедур урегулирования конфликтов (например, в процессе разрешения спора путем медиации). В данном случае, следует согласиться с И.А. Костян о том, что, переговоры относятся к доюрисдикционным способам разрешения индивидуального трудового спора [5, с.13—14].

Выделяют общие и особые (специальные) способы разрешения индивидуальных трудовых споров [6]. Общие способы применяются для разрешения всех индивидуальных трудовых споров, а особые — индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников (судей, иных государственных служащих и др.). К общим способам разрешения индивидуальных трудовых споров относится рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам (далее — КТС) и суде, а к особым — например, рассмотрение спора вышестоящим органом.

В законодательстве достаточно полно регламентирован порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС. Данная комиссия формируется на паритетных началах из равного числа представителей профсоюза и нанимателя (ст. 235 ТК). Соответственно в организациях, где нет профсоюза, сформировать КТС невозможно. Количественный состав КТС законодательством не определяется. Для сравнения: в Казахстане, Кыргызстане и России КТС (а в Казахстане — согласительная комиссия) формируется из равного числа представителей работников и работодателя (в указанных странах вместо термина «наниматель» используется термин «работодатель»).

Порядок избрания и назначения членов КТС в ТК не определен, но на практике члены комиссии со стороны нанимателя назначаются приказом руководителя организации, а члены комиссии со стороны профсоюза могут избираться профсоюзным комитетом или общим собранием членов профсоюза. Обязанности председателя и секретаря на каждом заседании КТС исполняют поочередно представители разных сторон.

Правом на обращение в КТС обладает только работник. Это правило вытекает из ч. 2 ст. 236, ст. 237 ТК Беларуси [2]. Для разрешения индивидуального трудового спора работник обращается в КТС, которая обязана рассмотреть спор в 10-дневный срок.

По общему правилу спор рассматривается в КТС в присутствии заявителя. Спор может быть рассмотрен в отсутствие работника по его письменному заяв-

лению. При неявке работника на заседание КТС рассмотрение заявления откладывается. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия по трудовым спорам может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь. КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, требовать от нанимателя предоставления необходимых для рассмотрения споров документов. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза, т.е. все члены комиссии должны прийти к единому мнению. Для сравнения: в Кыргызстане и России КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Преимуществом порядка принятия решения КТС в Беларуси является достижение соглашения между сторонами. Но в то же время такой порядок, может усложнять работу КТС, поскольку на практике бывает достаточно сложно сторонам прийти к единому мнению.

Примирительно-посреднические процедуры используются в первую очередь для разрешения коллективных трудовых споров. Однако в ст. 251 ТК устанавливается, что индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться также органами примирения посредничества и арбитража.

Коллективные трудовые споры могут быть рассмотрены примирительной комиссией, посредником и в трудовом арбитраже.

Примирительная комиссия является первой и обязательной инстанцией, предусмотренной для разрешения коллективного трудового спора. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе. Члены примирительной комиссии могут быть определены предварительно в коллективном договоре, соглашении.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в пятидневный срок путем проведения посредником консультаций со сторонами (в том числе конфиденциальных) и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения на основе предложений посредника.

Трудовой арбитраж представляет собой временно действующий орган, который создается по соглашению между нанимателем и работниками в лице их представительных органов в целях разрешения коллективного трудового спора. Решение по коллективному трудовому спору выносится трудовым арбитражем не позднее чем в пятнадцатидневный срок со дня избрания трудовых арбитров (трудового арбитра) и имеет для сторон рекомендательный характер [2].

В случае недостижения разрешения коллективного трудового спора посредством трех вышеуказанных способов, существует четвертый, радикальный, не популярный среди белорусских работников способ — забастовка, которая представляет собой временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Существует еще один способ защиты — самозащита. Под самозащитой работником трудовых прав следует понимать самостоятельную законную деятельность работника, осуществляемую в порядке защиты своих трудовых прав без обращения в юрисдикционные органы, а также в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права. Следует подчеркнуть, что самозащита осуществляется исключительно силами работника [9].

Самозащита получила свое отражение в ст. 379 Трудового кодекса Российской Федерации [3]. Так, работнику предоставлено право отказаться от выполнения работы, которая либо не предусмотрена трудовым договором, либо непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Анализ данной правовой нормы свидетельствует о том, что самозащита субъективных прав работника осуществляется путем невыполнения им распоряжения работодателя, которое нарушает его права и законные интересы (в частности, право на здоровые и безопасные условия труда).

Полагаем, что такой способ защиты прав работника следует закрепить в ТК Беларуси. При этом необходимо, во-первых, установить четкие гарантии прав работников в связи с реализацией права на самозащиту, чтобы механизм самозащиты в сфере труда служил интересам работников, во-вторых, сделать исчерпывающий перечень форм самозащиты трудовых прав работников. И тем самым, указанные меры помогут в значительной степени повысить востребованность использования самозащиты трудовых прав работников на практике.

Еще одним альтернативным способом разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров может выступить медиация.

В январе 2014 г. вступил в силу Закон Республики Беларусь от 12.07.2013 № 58-З «О медиации» (далее — Закон о медиации) [7]. Также были внесены изменения в Гражданский и Хозяйственный процессуальные кодексы Республики Беларусь, касающиеся медиации. В это же время были приняты соответствующие постановления Совета Министров Республики Беларусь, а также ряд подзаконных актов Министерства юстиции Республики Беларусь. На сегодняшний день действует 11 актов законодательства, регулирующих различные правоотношения в сфере медиации, тем самым создан самостоятельный правовой институт. Министерство юстиции Республики Беларусь ведет Реестр медиаторов имеющих право проводить медиации, который насчитывает более 600 медиаторов [8].

Процедура медиации во многом похожа на процедуру посредничества. Однако их не следует смешивать. Медиация предназначена для урегулирования спора (споров) сторон путем выработки ими взаимоприемлемого соглашения.

Процедура медиации основывается на принципах добровольности; добросовестности, равноправия и сотрудничества сторон; беспристрастности и независимости медиатора; конфиденциальности.

В Республике Беларусь в случае судебного спора суд разъясняет право сторон на добровольное участие в медиации, а также может порекомендовать (но не обязать) сторонам прибегнуть к помощи медиатора (ст. 262, 280, 285 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь). Полагаем, что медиацию следовало бы сделать первичным способом решения споров, что может способствовать снижению количества трудовых споров, разрешаемых в суде.

Кроме того, в законодательстве Республики Беларусь целесообразно предусмотреть возможность создания КТС в организациях, где нет профсоюза, из равного числа представителей работников и нанимателя. Это необходимо для реализации всеми работниками своего права на обращение в КТС.

На основании изложенного можно сделать вывод, что существуют достаточно разнообразные внесудебные способы защиты трудовых прав. К ним относятся урегулирование спора путем переговоров, рассмотрение спора в КТС, медиация, разрешение спора вышестоящим должностным лицом или органом, самозащита. Каждый из указанных способов обладает своими особенностями. На наш взгляд,

в трудовом законодательстве Республики Беларусь необходимо предусмотреть порядок реализации работниками своего права на самозащиту.

### Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года, с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. — Минск : Амалфея, 2018. — 48 с.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 № 124-З. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант-Плюс». — М., 2019.
4. Конвенции и рекомендации, принятые Международной организацией труда: в 2 т. / Международная организация труда. — Женева, 1991. — Т. 2. — 2247 с.
5. Костян, И. А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел / И. А. Костян. — М. : МЦФЭР, 2006. — 320 с.
6. Гонцов, Н. И. Способы разрешения трудовых споров в Российской Федерации // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2010. — № 1. — С. 131—141.
7. О медиации [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь : 12 июля 2013 г., № 58-З: принят Палатой представителей 26 июня 2013 г. : одобр. Советом Респ. 28 июня 2013 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 05.01.2016 № 355-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
8. Список лиц, внесенных в Реестр медиаторов [Электронный ресурс] // Министерство Юстиции Республики Беларусь. — Режим доступа: <http://minjust.gov.by/ru/mediation/list-certificat-of-mediator/>. — Дата доступа: 05.03.2019.
9. Фоменко, О. Г. Самозащита трудовых прав работника / О. Г. Фоменко // Фундаментальные исследования. — 2005. — № 10. — С. 100—101.
10. Гусов, К. Н. Трудовое право России : учебник / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. — М : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. — 496 с.

## ПРОБЛЕМЫ ИМПЛЕМЕНТАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ТРУДОВЫХ СТАНДАРТОВ МОТ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

**А. А. Королькова,**

*студентка 2 курса юридического факультета  
УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»*

С момента как всемирное сообщество государств отказалось от всех проявлений рабства, и признало, одним из основных, принцип добровольного труда было принято достаточно много международных документов, определяющие основные стандарты в сфере труда, а также регламентирующие деятельности субъектов трудового права как на национальном, так и на международном уровне. Эти международные документы часто имеют наивысшую юридическую силу, что, практически, часто закрепляется в Конституциях стран-участников международных соглашений. Статья 8 Конституции Республики Беларусь закрепляет приоритет общепризнанных принципов международного права, также не допускает заключение международных договоров, противоречащих Основному Закону Республики Беларусь. Под общепризнанными принципами международного права в сфере труда понимаются признанные мировым сообществом императивные основополагающие трудовые начала, которые:

- выражены в концентрированном виде в уставных документах и декларациях универсальных международных организаций;
- обязательны для соблюдения всеми государствами-членами этих организаций;
- гарантированы международно-правовыми средствами реагирования в случае их несоблюдения;
- определяют вектор развития международного трудового права и влияют на национальные системы трудового права и законодательства о труде [5, с. 57—58].

Несмотря на многочисленные ратификационные действия со стороны Парламента Республики Беларусь, проблема имплементации международно-правовых норм является достаточно актуальной в нашем государстве. Некоторые конвенции МОТ были ратифицированы относительно недавно, как раз в период становления суверенной Республики Беларусь. В первую очередь Парламент Республики Беларусь принял решение о присоединении к тем конвенциям, ратификация которых в советский период по идеологическим соображениям была нецелесообразной. Используя нормативные и рекомендационные документы международного сообщества, а также опираясь на опыт других стран в сфере трудовых отношений, уже в суверенной Беларуси были приняты нормативные акты, повлиявшие на становление и развитие социально-трудовой политики государства [8, с. 50]. Можно сделать вывод, что Республика Беларусь сделала положительный скачок в сторону благоприятного осуществления трудовых прав граждан, за недолгий период постсоветского существования.

Несмотря на положительные сдвиги и видимые улучшения правового положения граждан, как работников и нанимателей, в трудовой сфере Республики Беларусь все ещё существуют «недочеты», которые являются следствием пробелов и коллизий в трудовом законодательстве Республики Беларусь. Эти недостатки создают некоторые проблемы в сфере реализации основополагающих принципов в сфере труда в Республике Беларусь. Причиной торможения в имплементации



трудовых стандартов в Республике Беларусь, как считают многие ученые, являются многочисленные процессы, протекающие в мировом сообществе государств. Но говоря о сотрудничестве в различных сферах международных отношений, первое, на что стоит обратить внимание, — это совершенствование законодательной базы государств-партнеров. Именно гармонизация законодательства является неотъемлемым элементом международной интеграции посредством правотворческой деятельности на межгосударственном уровне [2, с. 119].

Активная глобализация и интеграционные процессы заставляют международные экономические отношения менять траекторию своего развития ежедневно. Как член данного сообщества Республика Беларусь очень остро ощущает эти изменения, которые имеют для национальной экономики огромное значение. К сожалению, экономика нашего государства не всегда успевает за столь быстрыми темпами. Можно сделать несложный вывод о том, что совершенствование механизма имплементации международных правовых стандартов облегчит внутриэкономическое положение в Республике Беларусь, а также улучшит положение человека и гражданина, как в сфере трудовых отношений, так и в социальном обеспечении благоприятного уровня жизни населения.

Для более полного раскрытия темы необходимо проанализировать сами принципы международного права в сфере труда. Они нашли нормативное закрепление в Уставе МОТ и нескольких декларациях МОТ

Принцип социальной справедливости, базирующийся на всестороннем равенстве всех участников трудовых отношений, а также на справедливости вознаграждений, в связи с реализацией своих конституционных прав человека и гражданина. Этот принцип включает обязательность честного распределения плодов трудовой деятельности, бездискриминационном подходе в предоставлении работникам времени отдыха и условий труда, соответствующих каждой отдельной категории работников, а также установлении минимальной заработной платы для всех трудящихся.

Принцип гуманизма в сфере труда закрепляет основополагающие начала комфортного и качественного выполнения своих трудовых функций работником, возможном только при предоставлении ему надлежащих условий для обеспечения рабочего процесса. Предоставление условий труда, не нарушающих прав и свобод человека и гражданина, признание нищеты угрозой для всеобщего благосостояния, предоставлении человеку и гражданину возможности осуществления конституционного права на труд, как наиболее достойный способ самоутверждения человека, «то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда» [6].

Наиболее важным и основополагающим принципом является принцип свободы труда. Во многих странах этот принцип имеет конституционное закрепление. Никто, гражданин (подданный), иностранец или лицо без гражданства, не может быть принужден к труду или выполнению работы, которая, по мнению индивида, может нанести физический, психологический и материальный вред.

Принцип равной оплаты за труд в современном мире как никогда актуален. На волне феминистских и маскулистских движений многие зарубежные страны спешат внести правки в существующее законодательство, в котором есть намек на гендерное неравенство. Разумеется, все еще существует перечень работ, к которым не допускаются женщины, но и этот факт социальной защиты «слабого» пола многие ученые уже считают пережитком прошлого. Точно также остаётся

открытым острым вопросом о вознаграждении за труд несовершеннолетних работников. В Республике Беларусь законодательно закреплено право работника и обязанность нанимателя в равной оплате труда за выполнение одинаковой трудовой функции.

Под принципом свободы слова и свободы объединений работников и нанимателей понимается право обеих сторон трудового договора на вступление в профсоюз — для работников, и вступление в ряды объединения нанимателей — для нанимателей. Это право дает субъектам трудовых отношений возможность на всестороннее развитие личности, а также на защиту, в случае, когда законность правомочий и действий одной из сторон поставлена под сомнение. Стоит отметить, что из данного принципа вытекает другой принцип, также законодательно закрепленный в Республике Беларусь — принцип социального партнерства.

Этот принцип обеспечивает законное и равноправное взаимодействие представителей работников, нанимателей и правительственных органов. В основе данного принципа лежат обязанности работников и нанимателей соблюдать законодательство, под угрозой применения мер дисциплинарного, административного или уголовного воздействия. Государственные органы же обязуются не препятствовать и всячески способствовать возможности субъектов трудовых отношений реализовывать свои права и обязанности.

Далее хотелось бы разобрать значение самого термина «имплементация», который был заимствован из английского языка и происходит от латинского глагола «implere», переводимый как «исполнять», «выполнять». Многие ученые-международники описывают имплементационные процессы и способы имплементации норм международного права во внутригосударственное право, как один из важнейших аспектов взаимодействия международной и национальной правовых систем: 1) рецепция; 2) отсылка; 3) трансформация; 4) гармонизация.

Реже используется прямое применение норм международного права в практике национальных судов. Использование же других способов имплементации зависит от того какую политику привыкли применять государственные органы конкретного государства в национальном законодательном процессе и его правоприменительной практики [1, с. 124].

Интересно заметить, что при внушительном количестве ратифицированных Республикой Беларусь международных договоров в сфере регулирования труда, а также достойном уровне развития трудового законодательства в Республике Беларусь все еще спорным остается вопрос о механизме обеспечения соблюдения и действительной реализации общепринятых принципов международного права и международных договоров о труде [1, с. 125].

Ученые-юристы предлагают несколько решений данной проблемы. С одной стороны, решение вопроса возможно путем внесения соответствующих изменений и дополнений в уже существующее законодательство, а также путем принятия новых нормативных правовых актов, определяющих социальную политику в отношении трудящихся граждан, иностранцев и лиц без гражданства. С другой же стороны, возможны изменения в рамках конституционного производства, что учеными рассматривается как наилучшее разрешение возникших споров.

Многие ученые видят «корень» проблемы имплементации международных трудовых стандартов в Республике Беларусь в коллизии, возникающей при толковании ст. 8 Трудового кодекса Республики Беларусь и противоречии с нормами международного права в сфере труда. Также существенной причиной проблематичности имплементации могут служить пробелы в трудовом законодательстве Республики Беларусь. Как уже было сказано ранее, решение данной проблемы

возможно после пересмотра и тщательного анализа всех нормативных правовых актов о труде в Республике Беларусь, и последующем внесении в них изменений и дополнений.

Отдельные российские ученые имеют свою точку зрения на проблемы имплементации международных стандартов в Республике Беларусь. Важным моментом является и то обстоятельство, что вряд ли можно сводить проблему имплементации международных трудовых стандартов только к простому арифметическому сложению определенных фактов; необходимо учитывать и перспективу развития законодательства в духе конвенций и рекомендаций МОТ [3, с. 119].

Таким образом, можно сделать вывод, что трудовое законодательство Республики Беларусь стоит на одной из базовых позиций, наряду с конституционным законодательством, чем обусловлены их «повторяющие» друг друга положения в сфере взаимодействия международного и национального прав о труде. Республика Беларусь участвует в международной правотворческой деятельности и самостоятельно несет ответственность за неисполнение положений международных договоров, ратифицированных нашим государством. Стоит отметить положительные последствия для всей трудовой системы Республики Беларусь после вступления в международные организации. Многими учеными активно обсуждаются проблемы имплементации международных стандартов в Республике Беларусь, а также наличие пробелов в белорусском трудовом законодательстве, что дает возможность для появления коллизий нормативных правовых актов, регламентирующих основы трудовых отношений в современном мире. Полагаем, что единственным решением данного вопроса может быть только всесторонний анализ всей нормативной правовой базы белорусского государства, который приведет к внесению изменений и дополнений в уже существующее законодательство, а также к принятию новых нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения в нашем государстве. При этом в процессе совершенствования трудового законодательства необходимо учитывать международные стандарты и максимально реализовывать их с учетом национальной специфики.

### Список использованных источников

1. Козик, А. Л. Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия) : монография / А. Л. Козик, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк. — Минск : Амалфея, 2012. — 244 с.

2. Мисаревич, Н. В. Европейское право в современной правовой системе и его влияние на развитие права Республики Беларусь // Национальная государственность и европейские интеграционные процессы : сб. науч. тр. В 2 т. / Бел. гос. ун-т, юрид. фак. ; редкол. : С. А. Балашенко [и др.]. — Минск : Изд. центр БГУ, 2008. — Т. 1. — С. 115—121.

3. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. — М.: Норма; ИНФРА-М, 2016. — 256 с.

4. Устав Международной организации труда 1946 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.

5. Томашевский, К. Л. Общепризнанные принципы международного права в сфере труда: механизм реализации / К. Л. Томашевский // Труд. Профсоюзы. Общество. — 2010. — № 4 — С. 57—58.

6. Конституция Республики Беларусь 1994 г. (с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г.). — Минск : Амалфея, 2011. — 48 с.
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 2000 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2019.
8. Международная организация труда и Беларусь: 50 лет взаимодействия [Электронный ресурс]. — Режим доступа: [http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/22158/1/2006\\_4\\_JILIR\\_rusakovich\\_r.pdf](http://elib.bsu.by/bitstream/123456789/22158/1/2006_4_JILIR_rusakovich_r.pdf). — Дата доступа: 20.02.2019.
9. Международное общественное объединение «Развитие» [Электронный ресурс] // Имплементация международного права в Республике Беларусь. — Режим доступа: <http://evolutio.info/content/view/449/52/>. — Дата доступа: 20.02.2019.