

ПОСЛЕДНИЕ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО КОДЕКСА БЕЛАРУСИ И НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ИНТЕРЕСОВ В СФЕРЕ НАЕМНОГО ТРУДА

В. П. Скобелев,

доцент кафедры гражданского процесса и трудового права
Белорусского государственного университета
кандидат юридических наук, доцент

Закон Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З (далее – Закон № 219-З) предусмотрел внесение в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) значительных изменений (они вступают в силу с 28 января 2020 г.), которые с точки зрения их объема и содержания можно смело назвать реформированием трудового законодательства. Закон № 219-З затрагивает нормы самых различных институтов трудового права. Тем не менее, далеко не во всех случаях вносимые в ТК корректировки являются достаточными и последовательными. Многие из имеющихся проблем остаются нерешенными, в том числе и проблемы, связанные с защитой прав и интересов в сфере наемного труда.

1. Несмотря на внесение Законом № 219-З в ст. 16 ТК изменений, законодатель сохранил используемую в третьей части данной статьи терминологию: там по-прежнему говорится, что отказ в заключении трудового договора может быть в суд «обжалован». Термин «обжалован», характерный для производства по делам из административных правоотношений, явился причиной дискуссии о том, в каком виде гражданского судопроизводства подлежат рассмотрению соответствующие дела – в исковом производстве или в порядке гл. 29 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь [1; 2, с. 103; 3, с. 109].

Пленум Верховного Суда Республики Беларусь в ч. 1 п. 4 постановления от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» правильно разъяснил, что указанные дела нужно рассматривать в исковом производстве. Однако одного этого разъяснения недостаточно, необходимо было (и Закон № 219-З давал для этого все возможности) также привести используемую в ТК терминологию в соответствие с сущностью явлений: термин «обжалован» в ч. 3 ст. 16 ТК заменить на «оспорен».

Аналогичные преобразования стоило осуществить и во всех других случаях, когда ТК говорит об «обжаловании» тех или иных действий (решений), но судебная практика совершенно верно идет по пути использования исковой формы защиты прав и интересов – ч. 2 ст. 29 (обжалование решения нанимателя о признании работника не выдержавшим предварительное испытание); ст. 202 (обжалование дисциплинарных взысканий); ст. ст. 239, 248 (обжалование решения КТС); ч. 2 ст. 268 (обжалование отказа в заключении трудового договора с определенными категориями женщин); ч. 2 ст. 280 (обжалование отказа в приеме на работу и профессиональное обучение молодежи в счет брони).

2. В ст. 44 ТК (хоть в нее и вносились дополнения Законом № 219-3) так и не появился пункт, рассчитанный на те случаи, когда исполненное решение суда о восстановлении работника на работе затем было отменено и вместо него вынесено противоположное по содержанию судебное решение. Отсутствие подобной нормы создает значительную неопределенность в трудовых отношениях и фактически исключает поворот исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, тем самым значительно ущемляя интересы нанимателя. К слову, в п. 11 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующее основание для прекращения трудового договора закреплено: «отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе».

3. Нормы о возможности осуществления нанимателем односторонне-принудительных удержаний из заработной платы работника не только не были упразднены из ТК, но и получили дальнейшее развитие. Так, размер причиненного работником ущерба, для покрытия которого наниматель вправе производить удержания из заработной платы, был увеличен Законом № 219-3 с одного до трех среднемесячных заработков работника (п. 3 ч. 2 ст. 107 ТК), а размер допустимых при этом удержаний из выплачиваемой работнику заработной платы повышен с 20 до 50 % (ч. 2 ст. 108 ТК). Данные новации были введены в ТК, видимо, для того, чтобы привести содержание его норм в соответствие с аналогичными предписаниями подп. 3.6 п. 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5

«Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5).

Однако наличие подобных норм в Декрете № 5 еще не говорит о том, что они являются совершенно правильными и их необходимо инкорпорировать в ТК. По нашему мнению, возможность удержания нанимателем по собственной инициативе и в одностороннем (без согласия работника) порядке средств из заработной платы в свою пользу противоречит положениям ст. 44 Конституции Республики Беларусь, которые гарантируют защиту собственности и допускают ее принудительное отчуждение только на основании постановления суда. Поэтому думается, от положений подп. 3.6 п. 3 Декрета № 5, п. 3 ч. 2 ст. 107, ч. 2 ст. 108 ТК есть все основания отказаться.

В контексте изложенного обращает на себя внимание и еще одно новшество. Законом № 219-З из ст. 408 ТК, регулирующей порядок возмещения причиненного нанимателю ущерба, исключается следующее правило (составляющее в настоящее время содержание четвертой части названной статьи): «Если работник не согласен с вычетом или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством». Данное правило выполняло роль сдерживающего фактора для нанимателя, ориентируя (косвенным образом) последнего на то, чтобы не производить удержания из заработной платы до того момента, пока трудовой спор не будет разрешен. Но «благодаря» Закону № 219-З работники будут лишены и этой гарантии защиты своих интересов.

4. Закон № 219-З включил в содержание ст. 233 ТК (теперь это часть первая данной статьи) понятие индивидуального трудового спора: «Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора». Подобную новеллу стоит только приветствовать, так как теперь однозначно видно, что предусмотренный гл. 17 ТК порядок разрешения индивидуальных трудовых споров распространяется и на споры с участием лиц, которые еще или уже не являются работниками.

Вместе с тем включение в ТК дефиниции индивидуального трудового спора не решает всех проблем. Дело в том, что

в ч. 4 ст. 241 ТК по-прежнему говорится, что при рассмотрении индивидуальных трудовых споров от уплаты судебных расходов освобождаются работники. В такой редакции данную норму невозможно применить в отношении лиц, которым в заключении трудового договора было отказано или которые были нанимателем уволены. Думается, что проблема могла бы быть решена путем исключения из определения индивидуального трудового спора слов «(лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником)», но с одновременным дополнением главы 17 ТК примечанием следующего содержания: «В настоящей главе под работниками понимаются также лица, которым было отказано в заключении трудового договора или которые нанимателем были уволены».

5. Несмотря на включение в ст. 233 ТК дефиниции индивидуального трудового спора в своем остальном содержании, данная статья носит архаичный характер и не учитывает всего многообразия существующих к настоящему моменту механизмов разрешения (урегулирования) индивидуальных трудовых споров. Как и раньше, к органам разрешения индивидуальных трудовых споров ст. 233 ТК относит только КТС и суды. На наш взгляд, законодателем здесь были упущены из виду следующие формы разрешения (урегулирования) конфликтов: деятельность органов примирения, посредничества и арбитража (кстати, данные органы прямо названы в ст. 251 ТК, которая входит в состав гл. 17 ТК); третейское разбирательство (Закон Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 301-З «О третейских судах» не содержит запретов на разрешение в третейском порядке трудовых споров); возможность взыскания начисленной, но не выплаченной заработной платы в нотариальном порядке в соответствии с п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 11 августа 2011 г. № 366 «О некоторых вопросах нотариальной деятельности»; медиация (п. 1 ст. 2 Закон Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» прямо указывает на допустимость применения медиации в отношении споров, возникающих из трудовых правоотношений).

6. Закон № 219-З не только сохранил (несмотря на всю ее неэффективность) КТС как обязательный первичный орган по рассмотрению трудовых споров (для случаев, когда КТС создана в организации, а работник является членом профсоюза), но

и расширил ее компетенцию, отнеся к ее ведению также споры о применении мер дисциплинарного взыскания (кроме увольнения) при том, что сам перечень мер дисциплинарного взыскания Законом № 219-З был тоже пополнен за счет такой меры, как «лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев».

7. К сожалению, никаких изменений не претерпело правовое регулирование сроков защиты трудовых прав, и тем самым в этой сфере оставлен без разрешения значительный блок проблем, о которых неоднократно писалось в литературе (правовая природа данных сроков, основания для приостановления или перерыва их течения, порядок и последствия применения и пр.) [4, с. 97–107; 5, с. 28, 29].

Список использованных источников

1. Колядко, И. Н. Трудовой кодекс и процессуальные средства защиты [Электронный ресурс] / И. Н. Колядко // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

2. Скобелев, В. П. Обжалование в суде отказа в заключении трудового договора: процессуальные проблемы выбора вида производства / В. П. Скобелев // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве : сб. науч. тр. по итогам Междунар. науч.-практ. конф., Минск, 14 – 15 окт. 2011 г. / редкол. К. Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2012. – С. 102–108.

3. Томашевский, К. Л. Научно-практический комментарий к постановлению Пленума Верховного Суда «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»: основные новеллы [Электронный ресурс] / К. Л. Томашевский // Промышленно-торговое право. – 2002. – № 4. – С. 105–151.

4. Скобелев, В. П. Теоретические вопросы применения судебного порядка рассмотрения и разрешения административных споров в социальной сфере / В. П. Скобелев // Административно-правовые споры в социальной сфере: теоретико-прикладные вопросы / О. И. Чуприс [и др.]; под ред. О. И. Чуприс. – Минск : БГУ, 2016. – С. 74–107.

5. Курылёва, О. С. Сроки защиты индивидуальных трудовых прав в законодательстве государств – членов ЕАЭС / О. С. Курылёва // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 3. – С. 26–29.