

Международный университет «МИТСО»
Центр исследования профсоюзного движения
и трудового права Научно-исследовательского
института трудовых и социальных отношений

при информационной поддержке

ОО «Сообщество трудового права»

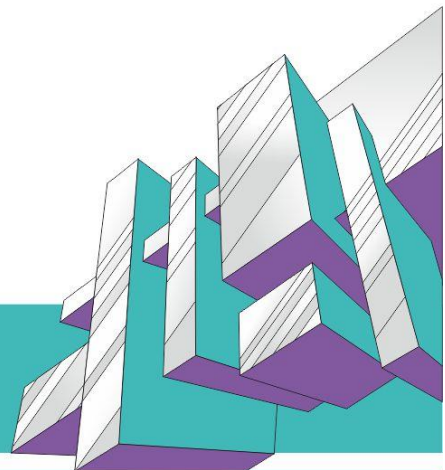
Национальный центр правовой информации
Республики Беларусь

ООО «ЮрСпектр» (КонсультантПлюс)



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

Сборник материалов по итогам
VIII Международной научной конференции студентов
и молодых ученых
(Минск, 26–27 апреля 2018 г.)



Учреждение образования Федерации профсоюзов Беларуси
Международный университет «МИТСО»

Центр исследования профсоюзного движения
и трудового права
НИИ трудовых и социальных отношений

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

Сборник материалов по итогам VIII Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
(Минск, 26–27 апреля 2018 г.)

Минск 2018

УДК 349.2(476)
ББК 67.405.1(4Бел)
П68

Рекомендовано
к опубликованию научно-методическим советом
Международного университета «МИТСО»
(протокол от 24.04.2018 № 8)

Редакционная коллегия:

И. А. Комоцкая, кандидат юридических наук, начальник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО (отв. ред.);

Д. Е. Непогода, научный сотрудник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО;

К. Л. Томашевский, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»

П68 **Правовое** регулирование социального партнерства и трудовых отношений в Беларуси и за рубежом : материалы VIII Междунар. науч. конф. студентов и молодых ученых, Минск, 26–27 апр. 2018 г. / Междунар. ун-т «МИТСО» ; редкол.: И. А. Комоцкая (отв. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2018. – 1 электрон. опт. диск.

ISBN 978-985-6421-85-6.

В сборник включены тезисы докладов студентов, магистрантов, аспирантов, соискателей, принявших участие в VIII Международной научной конференции студентов и молодых ученых 26–27 апреля 2018 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 командного участия в VII Республиканском конкурсе по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова.

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

Тираж 60 экз.

Научное издание

**VIII Международная научная конференция студентов
и молодых ученых**

Ответственный за выпуск И. А. Комоцкая
Подготовка оригинал-макета Н. И. Рудович

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 349.2(476)
ББК 67.405.1(4Бел)

ISBN 978-985-6421-85-6

© Международный университет «МИТСО», 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ: ВЗГЛЯД СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ	5
Есиркепова М. М. Коллективные переговоры как способ урегулирования разногласий в трудовом праве на примере Республики Казахстан	5
Кошман А. А. Представительство работников профсоюзами в социально-партнерских отношениях	8
Матусевич А. В. Влияние профсоюзов на заключение коллективного договора	10
РАЗДЕЛ 2. СОВРЕМЕННЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ	12
Антихович И. С. Общая характеристика видов времени отдыха	12
Вегеро Д. Е. Об установлении неполного рабочего времени для отдельных категорий женщин: сравнительно-правовой анализ законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации	14
Воронкевич А. А. Методы обеспечения дисциплины труда прокурорских работников	16
Карпенко В. В. Предоставление отпуска несовершеннолетним работникам по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации..	18
Климец А. П. Особенности регулирования труда творческих работников	20
Кокор А. С. Некоторые аспекты правовых гарантий по дискриминации в сфере труда	22
Лазарчук Е. А. Особенности перевода (перемещения) и изменения существенных условий труда у лиц из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования	24
Мartiновская Д. С. Внутренний механизм разрешения трудовых споров в группе Всемирного банка	26
Михнова Е. С. Виды ответственности нанимателей за нарушение трудового законодательства	28
Мойсеева Т. А. Пакт о неконкуренции (зарубежный опыт и его учет в Беларуси)	30
Опанасюк И. О. Отдельные вопросы обжалования дисциплинарного взыскания ...	32
Подупейко А. Г. Трудовые отношения при реорганизации организации	34
Позняк Е. Н. Основания осуществления трудовой деятельности трудящегося-иммигранта в законодательстве о внешней трудовой миграции Республики Беларусь	36
Рыжухин М. Ш. История возникновения трудового права	37
Сапёлко Е. А. О правовом регулировании времени отдыха женщин в Республике Беларусь	39
Сергей О. В. Особенности регулирования труда работников здравоохранения	41
Слесарук П. Л. Социальные отпуска – разновидность нерабочего времени, их общая характеристика	43

Тараненко Е. В.	Медиация как способ урегулирования трудовых споров в международной практике	45
Хилько О. П.	Понятие и соотношение времени отдыха и рабочего времени	47
Черныш Ю. А.	К вопросу о регулировании отношений по защите персональных данных работника	49
Ярец П. П.	Государственные праздники и праздничные дни как вид времени отдыха наемных работников	51
РАЗДЕЛ 3. ЭССЕ В РАМКАХ VII РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОНКУРСА ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ И ПРОЦЕССУ ИМЕНИ В. И. СЕМЕНКОВА		
Азарова М. А., Чернякова Е. А.	Пределы хозяйской власти нанимателя и его вмешательства в личную жизнь работника	53
Бурко Л. А., Сивуха Т. В.	Условие о дистанционной работе как нетипичное условие трудового договора	57
Еремич Б. В., Антушевич Е. П.	Нетипичные условия трудовых договоров и иных соглашений о труде: сравнительно-правовой аспект	61
Манцибора Е. О.	Нетипичные условия трудовых договоров и иных соглашений о труде: сравнительно-правовой аспект	64
Мусатова О. А.	Пределы хозяйской власти нанимателя и его вмешательства в личную жизнь работника	68
Подупейко А. Г.	Пределы хозяйской власти нанимателя и его вмешательства в личную жизнь работников	72
Позняк Н. С., Полтавцева А. А.	Процедура проведения забастовок в Беларуси и за рубежом (сходства, различия, пути совершенствования)	76
Черныш Ю. А., Ходосовский А. В.	Пределы хозяйской власти нанимателя и его вмешательства в личную жизнь работника	80

РАЗДЕЛ 1

ПРАВОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ: ВЗГЛЯД СТУДЕНТОВ И МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

КОЛЛЕКТИВНЫЕ ПЕРЕГОВОРЫ КАК СПОСОБ УРЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗНОГЛАСИЙ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ НА ПРИМЕРЕ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

М. М. Есиркепова,

и. о. доцента, доктор PhD юридического факультета
Евразийский национальный университет
им. Л. Н. Гумилева,
г. Астана

По мнению М. В. Лушниковой и А. М. Лушников, под коллективными переговорами понимаются переговоры, которые проводятся между предпринимателем, группой предпринимателей или одной или несколькими организациями предпринимателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся – с другой, в целях определения условий труда и занятости [1]. Национальное законодательство должно оказывать таким переговорам всяческое содействие.

В качестве инициатора коллективных переговоров по разработке, содержанию, заключению, изменению, дополнению соответствующих соглашений вправе выступать любая из сторон: как представители работников, так и представители работодателей, а также представители Правительства Республики Казахстан и местных исполнительных органов.

Пунктом 2 ст. 149 Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) предусмотрено, что при наличии на соответствующих уровнях нескольких уполномоченных работниками и работодателями представителей каждый из них имеет право на ведение коллективных переговоров по подготовке соглашений. Данный пункт развивает требования ст. 4 Конвенции МОТ № 98 «Право на организацию и ведение коллективных переговоров» 1949 г., определяющей, «что там, где это необходимо, принимаются меры, соответствующие условиям страны в целях поощрения и содействия полному развитию и использованию переговоров на добровольной основе...» [2].

Права на организацию, на ведение коллективных переговоров и на забастовку прямо вытекают из основополагающего права на свободу ассоциации. Это не означает, что работники имеют право на безусловное удовлетворение своих коллективных требований или что они имеют право одержать победу в забастовке на своих условиях. Однако работодатели должны уважать, а правительство – защищать права работников в том виде, в каком они установлены национальным законодательством и международными стандартами [3, с. 107].

За исключением общих принципов, касающихся права на объединение, международные правовые акты не содержат перечня принципов проведения коллективных переговоров. Однако национальное законодательство многих стран такие принципы и требования формулирует. В ст. 281 ТК РК (ныне отмененный) предусматривался перечень принципов ведения коллективных переговоров, таких как:

- равноправие и уважение интересов сторон;
- свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание коллективного договора или соглашения;

- добровольность принятия сторонами обязательств;
- соблюдение трудового законодательства Республики Казахстан.

В новом ТК РК, вступившем в силу с 1 января 2016 г., не предусмотрены основные принципы коллективных переговоров.

Тем не менее, исходя из общих принципов международного трудового права, государство устанавливает для коллективно-договорного процесса нормы и правила проведения переговоров, гарантии для их участников, определяет легитимных представителей сторон и т. д., т. е. создает правовое обеспечение.

В Казахстане так же, как и в России, возможность разрешения споров при установлении условий труда с помощью примирительных или посреднических процедур вынесена за пределы процесса коллективных переговоров, что не совсем правильно [4]. Так, в соответствии с п. 5 ст. 282 ТК РК (от 2007 г.) (данная статья исключена) при недостижении согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. В данный протокол, как правило, выносятся не устраивающие работодателя нормы, фиксирующие намерения сторон и не являющиеся обязательными для применения. И это правило должно было получить отражение в новом ТК РК.

Разногласия между сторонами коллективных переговоров могут быть урегулированы путем дальнейших коллективных переговоров или установленной процедуры разрешения коллективных трудовых споров. Говоря о российском трудовом законодательстве, Е. Р. Воронкова подчеркивает, что отсутствие в законодательстве обязательного для сторон порядка урегулирования в ходе коллективных переговоров споров приводит к ослаблению деятельности профсоюзов, поскольку отсутствует обязательный учет работодателем интересов представляемого ими трудового коллектива. В связи с этим она вполне обоснованно предлагает при совершенствовании трудового законодательства учесть законодательство Великобритании, в котором функцию примирения и посредничества еще на стадии заключения коллективного договора выполняет специально уполномоченный государственный орган – Консультационная служба примирения и арбитража [5].

Таким образом, коллективные переговоры, то есть «переговоры» согласно ст. 149 ТК РК, – это основной инструмент социального партнерства, посредством которого достигается согласование интересов работодателей и работников. Важной целью коллективных переговоров является закрепление правовых норм, учитывающих особенности организации, интересы договаривающихся сторон. Данная цель реализуется, если работодатель и работники:

- 1) заинтересованы в достижении компромисса и готовы идти на взаимные уступки;
- 2) активно ведут коллективные переговоры в рамках установленных в законе или соглашении процедур и в необходимых случаях используют правовой механизм урегулирования разногласий, возникающих в процессе ведения коллективных переговоров. В Казахстане работники, в силу отсутствия в законодательстве о труде обязательного для сторон порядка урегулирования возникающих в ходе коллективных переговоров споров, не могут повлиять на работодателя и заставить его учесть их интересы. Для этого предлагаем сторонам прибегнуть к применению процедур примирения или посредничества в урегулировании споров в процессе дальнейших коллективных переговоров и заключения коллективного договора.

Список использованных источников

1. 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 : Сущность

трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. – 879 с.

2. Нургалиева, Е. Н. Комментарий к Трудовому кодексу РК / Е. Н. Нургалиева. – Караганды : РИО «Болашак-Баспа», 2015. – 849 с.

3. Смаилова, Б. К. Международные стандарты труда и казахстанское трудовое законодательство [Международное право] / Б. К. Смаилова // Правовая реформа в Казахстане. – 2009. – № 1. – С. 105–109.

4. Нургалиева, Е. Н. Пути совершенствования законодательства о коллективных трудовых спорах и забастовках [Электронный ресурс] / Е. Н. Нургалиева // Новости. Законодательство. Информация. Информационный портал. – Режим доступа: <http://www.zakon.kz/obzor/4491238-puti-sovershenstvovaniija.html>. – Дата доступа: 04.02.2018.

5. Воронкова, Е. Р. Порядок проведения коллективных переговоров в трудовом законодательстве Великобритании / Е. Р. Воронкова // Росс. ежегодник трудового права. – 2006. – № 1. – С. 663.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВО РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗАМИ В СОЦИАЛЬНО-ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЯХ

А. А. Кошман,
курсант 2-го курса
факультета милиции
Могилевский институт МВД
Республики Беларусь,
г. Могилев

На сегодня одним из действенных общественно-политических институтов, оказывающих весомое воздействие как на органы государственной власти посредством участия в социально-партнерском диалоге, так и на регулирование социально-трудовых отношений, является профессиональный союз.

Распад СССР, переход Беларуси к рыночной экономике, перемены в социальном настрое общества привели к изменению роли и места профсоюзов, адаптации их к новым условиям. Так, если ранее профсоюзы, будучи одним из институтов власти, фактически отражали ее волю в своей деятельности, то сейчас они выступают в качестве самостоятельного института гражданского общества, свободно определяющего пути собственного развития и стратегию взаимодействия с государственными органами.

В Законе Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. «О профессиональных союзах» закреплено определение термина «профсоюз» – это добровольная общественная организация, объединяющая граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов [1]. Каждый работник, осуществляющий трудовую деятельность, имеет право по своему выбору вступать в профсоюзы для защиты своих интересов и выходить из их состава.

Анализ легального определения профсоюза позволяет выделить основополагающую функцию профессиональных союзов – защита трудовых, социально-экономических прав и интересов. Однако изучение национального трудового законодательства позволяет отметить, что отдельные трудовые права и обязанности не могут осуществляться самими работниками, а реализуются через их представителей в рамках социального партнерства, что позволяет указать на наличие еще одной немаловажной функции – представительской.

Отметим, что на сегодняшний день в научной литературе по трудовому праву нет единой точки зрения о понятии «представительство профсоюзами работников». В связи с чем приведем обобщенное определение представительства, предлагаемое в одном из юридических словарей, итак, «представительство – правоотношение, в соответствии с которым одно лицо (представитель) на основании имеющегося у него полномочия выступает от имени другого (представляемого), непосредственно создавая (изменяя, прекращая) для него права и обязанности» [2, с. 427].

Выявим признаки представительства профсоюзами работников в социальном партнерстве, что позволит уяснить значение указанной функции:

1. Представитель работников реализует свою деятельность в их интересах и от их имени по отношению к третьим лицам. Так, например, в соответствии со ст. 356 Трудового кодекса Республики Беларусь представительные органы работников как стороны коллективных трудовых отношений вправе участвовать в коллективных переговорах и выступать инициатором коллективных переговоров по заключению, изменению или дополнению соглашения или коллективного договора. Цель такого

представительства выражается в создании, наряду с уже существующими, дополнительных социально-трудовых льгот, преимуществ и услуг.

2. Пределы совершаемых действий представителя определяются полномочием, отраженным в соответствующих документах. Организационная самостоятельность профсоюза не может существовать без специальных оснований возникновения у него права на представительство работников. Таким основанием являются соответствующие документы, закрепляющие объем полномочий профсоюза.

3. Посредством представительства профсоюз оказывает содействие работнику в приобретении новых и осуществлении имеющихся прав и обязанностей, отстаивании интересов в процессе выстраивания отношений с третьими лицами.

4. Функция представительства прав членов реализуется в различных формах:

а) участие профсоюза в формировании локальной нормативной правовой базы;

б) участие в законотворческом процессе через подготовку и внесение предложений в действующее законодательство о труде;

в) осуществление общественного контроля за соблюдением нанимателем законодательства о труде, охране труда;

г) формирование неудовлетворенных требований в протокол разногласий при недостижении согласия в процессе принятия коллективного договора;

д) осуществление комплекса мер по проведению забастовки и др.

Таким образом, обобщая изложенное, отметим, что представительская функция профсоюзов призвана обеспечить эффективное функционирование системы социального партнерства, реализуясь в трехстороннем правоотношении, которое объединяет работников, их представительные органы в лице профсоюзов и третьих лиц, направленное на приобретение новых и осуществление имеющихся прав и обязанностей.

Список использованных источников

1. О профессиональных союзах [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-ХП : в ред. от 13.07.2016 № 397-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. Большой юридический словарь / В. Н. Додонов [и др.] ; под ред. А. Я. Сухарева [и др.] – М. : Инфра-М, 2001. – 790 с.

ВЛИЯНИЕ ПРОФСОЮЗОВ НА ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

А. В. Матусевич,
студентка 2-го курса
факультета экономики и права
Витебский филиал УО ФПБ
«Международный университет «МИТСО»,
г. Витебск

Профессиональный союз является добровольной общественной организацией, объединяющей граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и непромышленной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов [1].

Деятельность профсоюзов направлена на представление интересов трудящихся, а также на обеспечение их социальной защиты. Однако это не весь перечень направлений, над которыми работают профсоюзные организации. Необходимо отметить, что велика роль профсоюзов в заключении коллективных договоров. Статья 14 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. «О профессиональных союзах» гласит, что «профсоюзы (объединения профсоюзов), их организационные структуры имеют право на ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров (соглашений) в соответствии с законодательством Республики Беларусь» [1].

Коллективный договор – локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками [2].

Необходимо отметить, что коллективные договоры могут заключаться на базе только тех организаций, где есть профсоюзы.

Следует обратить внимание, что Международный университет «МИТСО» является единственным высшим учебным заведением, учредителем которого является Федерация профсоюзов Беларуси. Именно поэтому сотрудники университета предметно знают о работе профсоюзов, а также их влиянии на заключение коллективных договоров.

Коллективный договор Международного университета «МИТСО» подписывается ректором университета и уполномоченными работниками представителем профсоюза после его одобрения на профсоюзной конференции (собрании) работников Международного университета «МИТСО». Договор подписывается в 5 экземплярах и хранится: у нанимателя (г. Минск) – 1 экземпляр, в первичной профсоюзной организации Витебского филиала – 1 экземпляр, в первичной профсоюзной организации Гомельского филиала – 1 экземпляр, в первичной профсоюзной организации работников Международного университета (г. Минск) – 1 экземпляр, в Администрации Октябрьского района г. Минска – 1 экземпляр [3].

Необходимо остановиться на задачах, которые решают коллективные договоры. Данные договоры регулируют оплату труда, тем самым повышают благосостояние работников, также они помогают развивать прочную социальную политику, обеспечивать достойные условия труда, и их охрану, а также охрану здоровья. Так, к примеру, в нашем университете по п. 20.17 Коллективного договора Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси Международного университета «МИТСО» по заявлению работника наниматель может оказывать материальную помощь работникам, оказавшимся в тяжелой ситуации (болезнь, инвалидность, потеря кормильца), многодетным родителям (три и более ребенка), одиноким матерям (не состоящих в браке на момент обращения), а также в иных случаях по решению нанимателя [3].

Большое значение коллективный договор в Международном университете «МИТСО» имеет при выделении отпусков. Так, к примеру, благодаря основаниям, которые предусмотрены в коллективном договоре университета, трудовой отпуск может быть разделен более чем на две части. При этом одна часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней [3].

Коллективный договор, заключенный с работниками Витебского филиала Международного университета «МИТСО», предусматривает, что в конце календарного и учебного года необходимо определять экономию по фонду заработной платы и при наличии экономии по фонду заработной платы по решению финансово-бюджетной комиссии направлять ее на дополнительное поощрение работников университета. Данное положение свидетельствует о том, что профсоюзные организации вносят немалый вклад в материальное стимулирование работников [3].

Коллективный договор предусматривает также порядок и условия выплаты материальной помощи; применение мер морального и материального поощрения работников, участвующих в культурно-массовых и спортивных мероприятиях [3].

Профсоюз ведет переговоры, борется за социальные гарантии, заключает коллективные договоры с нанимателем. Профсоюзный комитет принимает участие в комиссии по распределению путевок в детские лагеря и дома отдыха. На неизменном контроле технических инспекторов – создание неопасных и удобных условий труда. Профсоюзная организация вносит большой вклад в создание дополнительных льгот для работников, которые в дальнейшем находят отражение в коллективном договоре.

Рассмотрев некоторые вопросы, которые регулируются в коллективном договоре работника, можно с полной уверенностью сказать, что коллективные договоры нужны во всех сферах деятельности. Не нужно забывать о том, что ни один коллективный договор с нанимателем не будет заключен, если на предприятии нет профсоюзов.

Список использованных источников

1. О профессиональных союзах [Электронный ресурс] // Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-XI : в ред. от 13.07.2016 № 397-3 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
3. Коллективный договор Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет МИТСО» на 2015 – 2016 г. – Минск : Международный университет «МИТСО», 2015. – 34 с.

РАЗДЕЛ 2

СОВРЕМЕННЫЕ ВОПРОСЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ВИДОВ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

И. С. Антихович,
студент 4-го курса
юридического факультета
Частное УО «БИП – Институт правоведения»,
г. Минск

Время отдыха – это, по сути своей, нерабочее время, когда гражданин не выполняет трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной (рабочей) инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, и поэтому законодательство о труде не регламентирует распределение и использование указанного времени, оставляя решение данного вопроса на усмотрение самого работника. Так, например, работник может использовать нерабочее время, относящееся ко времени отдыха, для укрепления своего здоровья, восстановления сил, затраченных на трудовую деятельность.

Вместе с тем необходимо учитывать, что ко времени отдыха не будет относиться время, которое работник не мог использовать как время, предоставленное ему для отдыха. Например, это тот временной период, когда наемный работник хотя и не выполняет трудовые обязанности на порученном ему участке профессиональной деятельности, но при этом привлекается к выполнению государственных или общественных обязанностей. Также следует иметь в виду, что не все время, которое считается временем отдыха, работник использует непосредственно для реализации целей, связанных с отдыхом. Так, в частности, это касается времени проезда к месту работы и обратно, периода времени, когда работник занимается домашним трудом, и т. п. Однако в случае, к примеру, связанном с выполнением домашней работы, если гражданин, являющийся наемным работником, не отдыхал накануне выхода на работу, то занятие какой-либо деятельностью, направленной на решение семейно-бытовых вопросов, не будет приниматься во внимание как невозможность отдохнуть перед приходом на работу, поскольку работник не был ограничен нанимателем в реализации права на отдых.

На основе анализа норм законодательства ученые и специалисты также высказывают мнения по поводу характеристики времени отдыха. И здесь, как представляется, внимания заслуживает позиция Т. Н. Важенковой, которая указывает на то, что в трудовом праве временем отдыха признается внерабочее время, которое работник вправе использовать по своему усмотрению [1, с. 56].

Следовательно, можно сделать вывод, что время отдыха – это то время, когда работник свободен от выполнения возложенных на него трудовых обязанностей, а также время, которое работник имеет право использовать по своему личному усмотрению.

Тем не менее, необходимо учитывать, что, исходя из норм Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и иных актов законодательства о труде, можно выделить два способа регулирования продолжительности времени отдыха: косвенный и прямой.

Косвенный способ состоит в законодательном ограничении продолжительности рабочего времени.

Прямой способ предусматривает законодательное закрепление конкретных видов времени отдыха [2, с. 371].

В свою очередь, следует обратить внимание на то, что в литературе по трудовому праву термин «время отдыха» рассматривается в трех аспектах: во-первых, как институт особенной части трудового права, представляющий совокупность норм, закрепляющих виды времени отдыха, их продолжительность, порядок предоставления и др.; во-вторых, как установленное время, в течение которого работник должен быть свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению; в-третьих, как фактическое время, в течение которого работник действительно отдыхал [3, с. 457–458].

Следует также отметить, что в законодательстве определены виды времени отдыха работников, к которым отнесены:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный отдых (его еще принято обозначать как междудневные перерывы в работе);
- выходные дни, или еженедельный непрерывный отдых;
- государственные праздники и праздничные дни;
- отпуска.

Таким образом, на основании сказанного можно сделать вывод, что время отдыха может использоваться работником по его собственному усмотрению, оно является частью календарного времени, в течение которого работник в соответствии с законодательством свободен от выполнения своих трудовых обязанностей.

Список использованных источников

1. Важенкова, Т. Н. Трудовое право : учеб. пособие / Т. Н. Важенкова. – Минск : Амалфея, 2008. – 432 с.
2. Трудовое право : учебник / В. И. Семенов [и др.]; под общ. ред. В. И. Семенова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2002. – 672 с.
3. Трудовое право : учебник / В. И. Семенов [и др.]; под общ. ред. В. И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2011. – 768 с.

ОБ УСТАНОВЛЕНИИ НЕПОЛНОГО РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ ЖЕНЩИН: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Д. Е. Вегеро,
студентка 2-го курса
факультета бизнеса и права
*Белорусская государственная
сельскохозяйственная академия,
г. Минск*

Прежде чем рассматривать особенности установления неполного рабочего времени, предусмотренного для отдельных категорий женщин, следует дать понятие рабочему времени. Согласно Трудовому кодексу Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) рабочим временем признается время, в течение которого работник должен находиться на рабочем месте и выполнять свои обязанности [1, ст. 110]. К источникам правового регулирования рабочего времени работников можно отнести ТК Республики Беларусь, коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка. Что же касается определения термина «неполное рабочее время», оно не закреплено ни в ТК Республики Беларусь, ни в Трудовом Кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ). Исходя из комментария к ТК Республики Беларусь, можно дать определение данному термину. Неполное рабочее время – время работы, продолжительность которого уменьшена по сравнению с установленной законодательством о труде нормой рабочего времени для данной категории работников или для определенных условий труда.

Необходимо отметить, что в соответствии со ст. 118 ТК Республики Беларусь и ст. 93 ТК РФ, установление неполного рабочего времени возможно лишь по соглашению между работником и нанимателем. Причем данная возможность сохраняет за работником право на установление неполного рабочего времени как при приеме на работу, так и впоследствии в виде неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Аналогичная норма прописана в ст. 93 ТК РФ [2].

Основные дифференцирующие нормы, которые определяют специфику труда женщин, содержатся в главе 19 ТК Республики Беларусь. Дифференциация правового регулирования неполного рабочего времени женщин обусловлена заботой общества и государства о здоровье нации, о выполнении женщинами детородной функции, об обеспечении надлежащих условий труда женщинам, имеющим грудных и малолетних детей [3, с. 447–448].

Обратим внимание на то, что неполное рабочее время устанавливается в интересах тех лиц, которые не имеют возможности работать полный рабочий день. В ст. 289 ТК Республики Беларусь четко прописана обязанность нанимателя устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, женщины, имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (в том числе находящегося на ее попечении), работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья [1].

В ст. 93 ТК РФ имеется немного другая формулировка данной нормы. Наниматель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением [2].

Различие данных норм заключается в том, что норма по ТК РФ предполагает обязательное установление неполного рабочего времени для одного из родителей

(опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а не только для женщины.

Кроме того, в силу ст. 256 ТК РФ по заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию. Таким же правом могут воспользоваться отец ребенка, бабушка, дедушка и другие родственники, фактически осуществляющие уход за ребенком.

Режим неполного рабочего времени вводится работодателем на основании заявления работника. От работников данных категорий не требуется предоставлять дополнительные документы. Исключение – лица, осуществляющие уход за больным членом семьи. Они должны приложить к заявлению медицинское заключение.

Таким образом, проанализировав трудовое законодательство Республики Беларусь и Российской Федерации, необходимо отметить, что женщины в обоих государствах в соответствии с ТК Республики Беларусь и ТК РФ имеют право на установление неполного рабочего времени, а в необходимых случаях по их требованию и в обязательном порядке. Оба трудовых кодекса имеют схожие правовые нормы о порядке и основаниях установления неполного рабочего времени. Подводя итог вышесказанному, заметим, что в обоих государствах созданы благоприятные условия женщинам для реализации их основных прав: являться одной из сторон трудового договора и выполнять свою главную роль – быть матерью и в связи с этим воспользоваться правом на установление неполного рабочего времени.

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 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 05.12.2018 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2018.

3. Трудовое право : учебник / Семенков В. И. [и др.] ; под ред. В. И. Семенкова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

МЕТОДЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА ПРОКУРОРСКИХ РАБОТНИКОВ

А. А. Воронкевич,
студент 3-го курса
факультета управления
*Академия управления при Президенте
Республики Беларусь,
г. Минск*

Прокуратура Республики Беларусь – значимая система органов, на которую возложены функции по защите прав и законных интересов граждан, всего общества и государства. По этой причине служба в органах прокуратуры хоть и является государственной службой, но все же имеет свою особую специфику. Соответственно, штатный состав должен формироваться исключительно с учетом данных особенностей. Каждый прокурорский работник должен являть собой определенный идеал нравственности и организованности. В связи с чем возникает необходимость в четкой координации и оперативном разрешении возникающих в ходе трудовой деятельности вопросов, которые регламентируются трудовым законодательством с учетом особенностей данного вида государственной службы. Для обеспечения добросовестного исполнения прокурорскими работниками должностных обязанностей их деятельность требует организации процесса труда, согласованности и дисциплинированности ее участников.

В законодательстве Республики Беларусь предусмотрены различные меры по обеспечению дисциплины и стимулирования надлежащего исполнения прокурорскими работниками своих профессиональных обязанностей. Соответствующая дисциплина в организациях обеспечивается различными средствами воздействия на работников, использованием различных методов, способствующих поддержанию необходимого уровня трудовой дисциплины.

Одной из таких мер является система поощрений за достойное несение службы. Стоит отметить, что правовая регламентация поощрений и награждений представлена Законом Республики Беларусь от 8 мая 2007 г. № 220-З «О прокуратуре Республики Беларусь» (далее – Закон о прокуратуре) и Указом Президента Республики Беларусь от 27 марта 2008 г. № 181 «Об утверждении Положения о прохождении службы в органах прокуратуры Республики Беларусь» (далее – Указ № 181).

Так, законодательством предусмотрены следующие виды поощрений, применяемых к прокурорским работникам: объявление благодарности; единовременное денежное вознаграждение; награждение ценным подарком; награждение Почетной грамотой Генерального прокурора; занесение на Доску почета Генеральной прокуратуры; досрочное присвоение классного чина; присвоение очередного классного чина, на одну ступень выше положенного по занимаемой должности; присвоение классного чина на ступень выше очередного; награждение нагрудным знаком органов прокуратуры; присвоение в установленном порядке почетных званий «Заслуженный работник органов прокуратуры Республики Беларусь», «Заслуженный юрист Республики Беларусь» и награждение другими государственными наградами Республики Беларусь; досрочное снятие дисциплинарного взыскания; иные меры поощрения, предусмотренные законодательством [1, п. 44].

Как мы видим, данный перечень достаточно широкий, однако и он не является исчерпывающим. Руководитель организации может применить и иные меры, например предоставление дополнительного отпуска, предоставление отпуска в период, удобный для работника, и т. п. Также в данном случае, в отличие от наложения дисциплинарных взысканий, допускается соединение нескольких мер поощрения. Дополнительно стоит

отметить наличие императивной нормы, закрепляющей, что к прокурорским работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, поощрение может применяться только в виде досрочного снятия дисциплинарного взыскания.

В соответствии со ст. 54 Закона о прокуратуре основаниями для применения мер поощрения являются: добросовестное исполнение служебных обязанностей, продолжительная и безупречная служба в органах прокуратуры, выполнение заданий особой важности и сложности и другие достижения по службе [2]. Однако целесообразным представляется детализация оснований для поощрения прокурорских работников, например уточнение необходимой продолжительности несения службы, а также условий, при которых служба должна считаться безупречной, и иное.

Порядок применения поощрений урегулирован также Указом № 181, а не Трудовым кодексом Республики Беларусь. Так, в соответствии с Указом № 181 применение поощрения оформляется приказом с последующим объявлением его прокурорскому работнику и приложением к личному делу; также им определен круг полномочий прокуроров различных уровней при применении поощрений: например, Генеральный прокурор имеет право применять в отношении прокурорских работников все меры поощрения, за исключением присвоения классовых чинов государственного советника юстиции 1, 2 и 3-го класса и награждения государственными наградами Республики Беларусь [1, п. 46], а прокуроры районов, районов в городах, городов, межрайонные и приравненные к ним транспортные прокуроры имеют право применять только объявление благодарности и досрочное снятие дисциплинарного взыскания, однако за руководителями прокуратур всех уровней закреплено право ходатайствовать о применении мер поощрения.

Подводя итог всему вышеизложенному, можно отметить, что в Республике Беларусь уделяется достаточное внимание различным способам поддержания трудовой дисциплины в органах прокуратуры, в том числе и мерам стимулирующего характера, что способствует повышению эффективности их деятельности при исполнении служебных обязанностей и достижении поставленных общезначимых целей и задач.

Список использованных источников

1. Об утверждении Положения о прохождении службы в органах прокуратуры Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 27 марта 2008 г., № 181: в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 23.02.2015 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

2. О прокуратуре Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 8 мая 2007 г., № 220-З: в ред. от 18.07.2016, № 401-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2017.

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОТПУСКА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМ РАБОТНИКАМ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В. В. Карпенко,
студентка 3-го курса
факультета бизнеса и права
*Белорусская государственная
сельскохозяйственная академия,
г. Минск*

В соответствии с законодательством Республики Беларусь и Российской Федерации несовершеннолетними признаются лица, не достигшие возраста, с которым закон связывает наступление дееспособности, то есть лица с 14 до 18 лет.

Особенностью трудового статуса несовершеннолетнего в отличие от соответствующего статуса взрослого лица является то, что его трудовая правоспособность и дееспособность как элементы этого статуса не образуют нераздельного единства.

Полная трудовая правосубъектность возникает у российских и белорусских граждан с 16-летнего возраста, а до 16 лет она носит ограниченно-разрешительный характер для выполнения легких работ и с письменного согласия одного из родителей по законодательству Республики Беларусь. Следует обратить внимание на тот факт, что по законодательству Российской Федерации согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) не требуется [2].

В процессе своего временного трудоустройства несовершеннолетние граждане имеют право на отдых. Так, в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) работники независимо от того, кто является их нанимателем, от вида заключенного ими трудового договора, формы организации и оплаты труда имеют право на основной отпуск, если иное не предусмотрено законодательными актами [1].

Под отпуском понимается освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных ТК Республики Беларусь (ст. 150) [1]. Следует отметить, что в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) определение термина «отпуск» отсутствует. В нем лишь указано в ст. 114, что работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Эта норма прописана и в ТК Республики Беларусь, в ч. 2 ст. 153 [2].

Трудовой отпуск предназначен для отдыха и восстановления работоспособности, укрепления здоровья и иных личных потребностей работника. Согласно ст. 151 ТК Республики Беларусь и ст. 120 ТК РФ продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях. Государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

ТК Республики Беларусь и ТК РФ предоставляют несовершеннолетним работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Согласно ст. 267 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время, а в ст. 277 ТК Республики Беларусь трудовые отпуска работникам моложе восемнадцати лет предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

Стоит отметить, что в ТК Республики Беларусь не указана продолжительность отпуска несовершеннолетних. Но это указано в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска

продолжительностью более 24 календарных дней»: продолжительность основного отпуска для несовершеннолетних работников составляет 30 календарных дней.

Несовершеннолетние лица в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются гарантиями, установленными трудовыми кодексами, иными актами законодательства, коллективными договорами, соглашениями. Так, в отношении этих работников установлено: 1) запрещается не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет (ст. 170 ТК Республики Беларусь и ст. 124 ТК РФ); 2) не допускается отзыв из отпуска работников моложе 18 лет (ст. 174 ТК Республики Беларусь и ст. 125 ТК РФ); 3) не допускается замена денежной компенсацией отпусков работникам моложе 18 лет (ст. 161 ТК Республики Беларусь и ст. 126 ТК РФ); 4) запрещается привлекать работников моложе 18 лет к работам в государственные праздники и праздничные дни, работам в выходные дни, даже с их согласия (ст. 276 ТК Республики Беларусь и ст. 113 ТК РФ).

Также следует отметить, что до истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работникам в возрасте до 18 лет (ст. 166 ТК Республики Беларусь и ст. 122 ТК РФ). При этом предоставление несовершеннолетнему отпуска пропорционально отработанной части рабочего года в указанном случае не допускается.

Таким образом, в целом анализ действующего трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации показывает, что несовершеннолетние граждане пользуются определенными гарантиями. Это позволяет избежать нарушения прав подростков и облегчить их труд, а также дать возможность получить определенные практические навыки.

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 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 05.12.2018 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2018.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТВОРЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

А. П. Климец,
студентка 2-го курса
юридического факультета
Частное УО «БИП – Институт правоведения»,
г. Минск

Согласно ст. 41 Кодекса Республики Беларусь о культуре творческие работники могут осуществлять творческую деятельность следующим образом:

- 1) самостоятельно, или на основании трудового договора (контракта) или гражданско-правового договора, либо на основании участия (членства) или приема (записи);
- 2) на профессиональной основе (как правило, в качестве основного занятия, приносящей доход) или непрофессиональной (любительской) основе (как правило, в качестве дополнительного занятия, что может приносить доход);
- 3) в коллективе или индивидуально.

В соответствии со ст. 42 Кодекса Республики Беларусь о культуре указано, что подтверждение статуса творческого работника, являющегося членом творческого союза, осуществляется творческим союзом в порядке, установленном уставом творческого союза. Статус творческого работника, который не является членом творческого союза, подтверждается профессиональным сертификатом творческого работника, выдается экспертной комиссией по подтверждению статуса творческого работника в соответствии с законодательством об административных процедурах. Форма профессионального сертификата творческого работника устанавливается Министерством культуры Республики Беларусь [1].

Как правило, с творческими работниками заключается срочный трудовой договор (контракт) с определенными особенностями условий труда. При этом в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) не зафиксированы особенности регулирования труда для творческих работников, не достигших четырнадцатилетнего возраста. Для сравнения в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) есть положение, определяющее возможность вступления в трудовые отношения лиц, не достигших 14 лет. Это исключение установлено в ч. 4 ст. 63 ТК РФ [2]. Так, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и(или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

В соответствии со ст. 319 ТК Республики Беларусь конкурсное замещение должностей, почасовая оплата труда и другие аспекты трудовых правоотношений с творческими работниками устанавливаются специальным законодательством и определяются республиканским органом государственного управления, проводящим государственную политику в области культуры, – Министерством культуры Республики Беларусь.

В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 17 января 2017 г. № 40 Министерство культуры Республики Беларусь, регулируя трудовые отношения творческих работников, вправе, в частности:

- 1) утверждать перечень категорий работников организаций культуры, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени;
- 2) устанавливать порядок и условия проведения конкурса на замещение должностей по творческим специальностям;

3) определять особенности регулирования труда творческих работников театрално-зрелищных организаций и педагогических работников учреждений образования в сфере культуры;

4) организовывать повышение квалификации, стажировку и переподготовку руководящих работников, специалистов, рабочих, служащих сферы культуры;

5) осуществлять государственное управление охраной труда на отраслевом уровне и иные полномочия в области охраны труда, предусмотренные законодательством.

Работникам государственного театрално-зрелищного учреждения «Национальный академический Большой театр оперы и балета Республики Беларусь», учреждения «Белорусский государственный музыкальный театр» в зависимости от профессий и должностей предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы продолжительностью согласно приложениям 8 и 9 к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2008 г. № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и(или) опасными условиями труда и особый характер работы».

Условия оплаты труда ведущих творческих работников театрално-зрелищных организаций установлены Указом Президента Республики Беларусь от 6 июня 2001 г. № 306.

При разъездном характере творческих работников наниматель должен выплачивать компенсацию за разъездной характер работы в соответствии с Инструкцией, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 июля 2014 г. № 70.

Таким образом, труд творческих работников не регулируется одним нормативным правовым актом. Как правило, он определен более детально в локальном нормативном правовом акте организации культуры, где определяется рабочее время, время отдыха таких работников, а также порядок оплаты их труда и другие условия труда.

Список использованных источников

1. Кодекс Республики Беларусь о культуре [Электронный ресурс]: 20 июля 2016 г., № 413-3 : принят Палатой представителей 24 июня 2016 г. : одобрен Советом Республики 30 июня 2016 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 05.12.2018 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2018.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВЫХ ГАРАНТИЙ ПО ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА

А. С. Кокор,
студентка 3-го курса
юридического факультета
*Международный университет «МИТСО»,
г. Минск*

Одной из актуальных проблем трудового права является дискриминация в сфере труда, которая наиболее часто проявляется при заключении трудовых договоров. На практике распространена дискриминация по половому признаку. Причинами дискриминации женщин чаще всего являются беременность, наличие детей или предполагаемое материнство в будущем. Запрет на отказ в приеме на работу женщин по причине наличия у них детей является односторонней нормой дискриминационного характера. Это объясняется тем, что нет запрета на отказ в приеме на работу мужчин по той же причине. Дискриминация женщин на рынке труда – довольно распространенное явление, тесно связанное с существующими традиционными установками в отношении женских и мужских ролей.

Первоочередное значение имеют гендерные стереотипы, которые существуют как в самом обществе, так и на официальном уровне реализации гендерной политики. В главе 19 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) закреплены особенности регулирования труда женщин. Но по причине присутствия стереотипов в обществе многие нормы, защищающие права женщин в трудовой сфере, часто не работают.

Имеет место и дискриминация по возрасту. Чаще всего востребованы работники до 30, максимум до 35 лет. Дифференциация правового регулирования трудовых отношений по возрастному признаку должна проводиться в случаях, конкретно предусмотренных в законодательстве.

В ст. 22 и 23 Конституции Республики Беларусь (далее – Конституция Беларуси) закрепляется принцип запрета дискриминации и обеспечение равенства граждан, запрета преимуществ и привилегий, которые противоречат закону. Применительно к оплате труда в ч. 2 ст. 42 Конституции Беларуси говорится о том, что мужчины и женщины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности [1].

Равенству прав и возможностей посвящено большое количество международных актов. Этот принцип закреплен во Всеобщей декларации прав человека (1948 г.), в ч. 2 ст. 2 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.). Отдельным видам дискриминации посвящены такие акты ООН, как Международная конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (1979 г.), Конвенция ООН о правах инвалидов (2006 г.), ратифицированные Республикой Беларусь. Международная организация труда (далее – МОТ) признает недопущение дискриминации одним из четырех основополагающих принципов и прав в сфере труда. Важнейшие акты МОТ, касающиеся обеспечения равенства в сфере труда, – это Конвенция о равном вознаграждении мужчин и женщин за труд равной ценности № 100 (1951 г.) и Конвенция МОТ о дискриминации в области труда и занятий № 111 (1958 г.) [2, с. 97]. Именно в этих двух фундаментальных конвенциях МОТ наиболее полно развивается общепризнанный принцип международного права запрета дискриминации в области труда и занятий. Стоит обратить внимание на то, что обе эти конвенции ратифицированы Республикой Беларусь [3, с. 172].

Легальное определение дискриминации в сфере труда содержится в Конвенции МОТ № 111, а также в ч. 1 ст. 14 ТК Беларуси. Дискриминация, то есть ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы,

национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника, запрещается (ч. 1 ст. 14 ТК Беларуси).

Таким образом, из определения можно понять, будет ли являться отказ работнику при приеме на работу дискриминационным. Отказ в приеме на работу по какому-либо из признаков дискриминации будет являться необоснованным. В ст. 16 ТК Беларуси перечислены восемь категорий граждан, в отношении которых запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора [4].

По мнению С. Ю. Головиной, такой усеченный вариант гарантии (только для отдельных категорий граждан) не соответствует важнейшему принципу недопущения дискриминации в области труда и занятий, провозглашенному в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (принята в Женеве 18 июня 1998 г.) [5, с. 303].

Согласно ч. 4 ст. 14 ТК Беларуси лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением об устранении дискриминации.

В заключение отметим, что существует множество гарантий для категорий работников, подвергающихся дискриминации как на международном, так и на национальном уровне, но проблема все еще остается актуальной и нерешенной. На сегодняшний день в Республике Беларусь отсутствует антидискриминационное законодательство, как общее, так и специальное – в области гендерной дискриминации. Вместе с тем, в соответствии с Конституцией Беларуси, наше государство признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства (ст. 8). В связи с этим правовое регулирование установления любых запретов и ограничений для отдельных категорий работников в сфере труда должно осуществляться с учетом принципов и норм международного права.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2016. – 62 с.
2. Актуальные проблемы трудового права : учебник / А. А. Андреев [и др.] ; под ред. Н. Л. Лютова. – М. : Проспект, 2017. – 688 с.
3. Томашевский, К. Л. Система источников трудового права Беларуси (история, теория и практика) : монография / К. Л. Томашевский. – Минск : Амалфея, Междунар. ун-т «МИТСО», 2013. – 460 с.
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 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
5. Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк [и др.] ; под общ. ред. М. В. Лушиковой [и др.]. – Москва : Проспект, 2018 – 496 с.

ОСОБЕННОСТИ ПЕРЕВОДА (ПЕРЕМЕЩЕНИЯ) И ИЗМЕНЕНИЯ СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА У ЛИЦ ИЗ ЧИСЛА ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Е. А. Лазарчук,

соискатель

Национальный центр

законодательства и правовых исследований

Республики Беларусь,

г. Минск

Законодательство гарантирует работнику такие условия контракта, которые были оговорены при его заключении, и их одностороннее изменение нанимателем допускается только в предусмотренных случаях. На практике могут возникнуть ситуации, когда необходимо перевести работника на другую, не обусловленную контрактом работу, т. е. фактически изменить условия контракта. Для лиц из числа профессорско-преподавательского состава учреждений высшего образования (далее – УВО) в силу особенностей возникновения трудовых правоотношений и заключения контрактов предусматривается и своя специфика при переводе (перемещении) и ограничивается применение норм трудового законодательства, регулирующих изменение трудовых договоров. Ни Примерная форма контракта нанимателя с работником [1], ни Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» [2] не содержат каких-либо специальных норм по порядку изменений условий контрактов. Поэтому для регулирования изменения контрактных условий применяются нормы, содержащиеся в статьях 30 – 34 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [3], которые закрепляют изменение трудового договора.

Согласно главе 3 ТК предусматриваются три формы изменения трудового договора, а именно: перевод, перемещение и изменение существенных условий труда. При переводе лиц из числа профессорско-преподавательского состава УВО существуют свои особенности, которые необходимо учитывать нанимателю, чтобы остаться в правовом поле. Во-первых, конкурсный порядок замещения должностей лиц профессорско-преподавательского состава УВО исключает их перевод на конкурсную должность в порядке, предусмотренном ст. 30 ТК, даже если такой педагогический работник УВО согласен на перевод.

Во-вторых, в отношении лиц из числа профессорско-преподавательского состава УВО следует особенно четко отграничить перемещение от перевода. Главным критерием отграничения перемещения от перевода, по мнению И. К. Дмитриевой, является то, насколько указанный вид, характер и направленность учебной работы, поручаемой педагогическому работнику УВО, соответствует его трудовой функции, обусловленной контрактом, в зависимости от наличия у него определенной специальности и квалификации. И если изменяется только рабочее место (кафедра), но не меняется специальность, квалификация, должность, размер зарплаты, льготы и иные существенные условия труда, то осуществляется перемещение [4, с. 27–28]. Например, при перемещении педагогического работника УВО вместе с учебным курсом с одной кафедры на другую. Однако «переброска» только работника с одной кафедры на другую будет квалифицировано как перевод.

В-третьих, изменения существенных условий труда нанимателем в одностороннем порядке повлекут для последнего неблагоприятные последствия, а именно выплату работнику компенсации в размере трех среднемесячных зарплат за ухудшение его правового положения. Работник в этом случае вправе расторгнуть контракт и подлежит

увольнению в связи с изменением существенных условий труда (п. 5 ст. 35 ТК). Законодательством также не предусматривается случай, когда контракт с педагогическим работником УВО досрочно расторгается по его требованию. Освободившаяся должность будет являться вакантной, и нужно провести конкурс на ее замещение. Однако по общему правилу в случае изменения существенных условий труда работника, работающего по контракту, наниматель по согласию с работником должен расторгнуть контракт и заключить новый на срок не менее года. Полагаем, что в отношении педагогических работников УВО допустимо как применение указанного порядка изменения существенных условий труда, так и объявление нового конкурса.

В-четвертых, крайне редкими являются временные переводы педагогических работников УВО в связи с производственной необходимостью или простоем (ст. 33 – 34 ТК), которые к тому же по своей продолжительности не могут превышать один месяц.

Таким образом, особенности конкурсного замещения должностей в учреждениях высшего образования исключают возможность обычного перевода с одной конкурсной должности на другую. Изменение условий контрактов лиц из числа профессорско-преподавательского состава УВО осуществляется с учетом особенностей, закрепленных в специальном законодательстве о труде такой категории работников.

Список использованных источников

1. Примерная форма контракта нанимателя с работником [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 : в ред. постановления Совета Министров Республики Беларусь от 15.09.2016 г., № 728 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 13.02.2012 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

4. Дмитриева, И. К. Трудовой договор научно-педагогических работников вузов / И. К. Дмитриева. – М. : Изд-во Моск. ун-та., 1991 – 166 с.

ВНУТРЕННИЙ МЕХАНИЗМ РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В ГРУППЕ ВСЕМИРНОГО БАНКА

Д. С. Мартиновская,
магистрант
*Белорусский государственный
экономический университет,
г. Минск*

Группа Всемирного банка (далее – Всемирный банк) – международная финансовая организация, целью которой является финансовая и техническая поддержка развивающихся стран для борьбы с нищетой и содействия экономическому росту. Представительства организации расположены более чем в ста странах мира с общей численностью работников около 10 000 человек [1].

Поскольку Всемирный банк является международной организацией, на трудовые споры, возникающие в рамках Всемирного банка, не распространяется юрисдикция национальных правовых систем государств-членов. В силу этого обязанностью Всемирного банка является обеспечение надлежащего рассмотрения жалоб о нарушении трудовых прав работников Всемирного банка и соблюдение их прав и интересов. В связи с этим трудовые договоры с персоналом Всемирного банка обычно содержат условие об отказе от обращения в судебные инстанции страны гражданства в пользу применения одного из средств развитой системы разрешения споров внутри международной организации.

Система разрешения споров (далее – СРС) Всемирного банка включает в себя как официальные, так и неофициальные средства для рассмотрения жалоб персонала международной организации. К неофициальным механизмам относятся средства, не носящие состязательный характер, такие как омбудсмен, посредничество и помощь и рассмотрение коллегами [2].

Служба омбудсменов независима от структуры Всемирного банка и предусматривает беспристрастную и конфиденциальную помощь работникам в разрешении трудовых споров. При этом омбудсмен не выносит решений, не формирует политику и не проводит расследование. Однако он дает рекомендации, предлагает возможные варианты устранения конфликта и, с согласия персонала, проводит переговоры с работниками Всемирного банка любого уровня для содействия разрешению спора. Омбудсмен также предупреждает руководство о системных проблемах и тенденциях, дает рекомендации руководящим органам касаясь возможных изменений [3]. Служба омбудсменов также курирует программу добровольных советников по вопросам формирования уважительных отношений между сотрудниками на рабочем месте, которые предоставляют конфиденциальную помощь своим коллегам [2].

Услуги по медиации предполагают урегулирование трудового конфликта при содействии третьей стороны – посредника с заключением, в случае достижения соглашения сторонами, меморандума о взаимопонимании.

Инновационным средством разрешения споров во Всемирном банке можно назвать Услуги экспертной оценки, которые заключаются в наличии независимой коллегии из трех работников, занимающейся обзором управленческих решений, действий и бездействий управляющих лиц, оказывающих влияние на персонал Всемирного банка. Коллегия рассматривает вопросы о соответствии условий труда трудовым договорам, правилам и внутренней политике, делает рекомендации о принятии корректирующих мер, принимает решения об оказании помощи работникам [3].

Специфичным видится также и наличие управления по этике и деловому поведению, информирующего работников о соблюдении этических обязательств,

содержащихся в Кодексе профессиональной этики, принятие жалоб об их несоблюдении и предотвращении неправомерного поведения [2].

Единственным официальным средством разрешения трудовых споров в рамках Всемирного банка является Административный трибунал. Как правило, обращению в Трибунал должно предшествовать обращение к одному или нескольким неофициальным средствам разрешения споров, за исключением жалоб на неправомерное увольнение и наложение дисциплинарного взыскания. Коллегия из семи независимых судей, представляющих разные национальности, рассматривает дело в устном слушании или путем исследования лишь письменных доказательств и выносит окончательное обязательное для сторон конфликта решение [4].

Нельзя не отметить наличие в системе разрешения споров Всемирного банка таких дополнительных средств разрешения конфликта и оказания помощи работникам, как Центр консультирования по личностному и рабочему стрессу, Управление разнообразием, Ассоциация персонала, имеющая в своем составе адвоката, представляющего интересы работников в спорах [2].

Итак, внутренний механизм разрешения трудовых споров в Группе Всемирного банка на сегодняшний день является одним из самых развитых и эффективных среди международных организаций. Данная СРС в целом или отдельные ее средства могут быть применены в рамках крупных организаций, учрежденных на основе национального права конкретной страны, корпоративная политика которых направлена на недопущение судебных разбирательств и сохранение трудовых отношений со своими работниками.

Список использованных источников

1. Всемирный банк [Электронный ресурс] // Свободная энциклопедия Википедия. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%92%D1%81%D0%B5%D0%BC%D0%B8%D1%80%D0%BD%D1%8B%D0%B9_%D0%B1%D0%B0%D0%BD%D0%BA. – Дата доступа: 23.02.2018.

2. Javits, J. M. Internal dispute resolution at International Organizations / J. M. Javits // The Journal of the American Bar Association Section of Labor & Employment Law. – 2012. – № 28 (2). – P. 223–253.

3. Official website of The World Bank Group [Electronic resource]. – Mode of access: <http://web.worldbank.org>. – Date of access: 24.02.2018.

4. Zlade, N. G. The World Bank's internal conflicts resolution system / N. G. Zlade / The law and practice of international courts and tribunals. – The Netherlands, 2003. – № 2. – P. 333–337.

ВИДЫ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НАНИМАТЕЛЕЙ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Е. С. Михнова,
студентка 3-го курса
факультета бизнеса и права
*Белорусская государственная
сельскохозяйственная академия,
г. Минск*

Одной из задач правового государства являются расширение и стабилизация круга правомерных отношений посредством повышения качества правового регулирования. В трудовых правоотношениях нередко работники подают иски против нанимателей по причине нарушения своих прав. Это свидетельствует о том, что наниматели допускают нарушения трудовых прав работников, что, в свою очередь, влечет определенную ответственность.

В настоящее время вопросы, касающиеся юридической ответственности, являются актуальными для каждой из сторон трудовых отношений, ведь правовые средства обеспечения трудовой дисциплины есть неотъемлемая часть согласованных, эффективных и доброкачественных трудовых отношений. Поэтому целью исследования выступает анализ видов ответственности нанимателя за нарушение трудовых прав работника, а также исследование юридической ответственности в общем смысле.

Возникновение самого термина «трудовая юридическая ответственность» объясняется тем, что эта ответственность наступает при реализации трудовых правоотношений или непосредственно связана с их возникновением, изменением и прекращением. Под юридической ответственностью понимается применение мер государственного принуждения к виновному лицу за совершение противоправного деяния.

Конституция Республики Беларусь устанавливает важный аспект содержания трудовой дисциплины – принципиальное положение о равенстве прав и обязанностей работников, участвующих в трудовом процессе. Работники несут ответственность за соблюдение трудовых обязанностей, а наниматель – за обеспечение производственной дисциплины в полном объеме.

Одним из средств обеспечения такой дисциплины является дисциплинарная ответственность. Трудовой кодекс Республики Беларусь не дает определения понятия дисциплинарной ответственности, хотя в юридической литературе встречаются различные ее определения, а точнее – понятие дисциплинарной ответственности именно работников [2, с. 191].

Следующим самостоятельным видом юридической ответственности в трудовом праве является материальная ответственность, которая состоит в обязанности одной из сторон трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне в результате виновного противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей при условиях: 1) наступление ущерба; 2) наличие вины; 3) наличие противоправного поведения; 4) наличие прямой причинной связи между противоправным действием или бездействием и наступившим ущербом [1].

К лицам, на которых может быть возложена ответственность за нарушение законодательства о труде, можно отнести нанимателя, руководителя юридического лица, руководителя структурного кадрового подразделения, работника кадровой службы, юрисконсульта и др. Данный перечень лиц может быть привлечен к трудовому (дисциплинарной, материальной), административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности, а юридическое лицо – только к гражданско-правовой и административной.

В некоторых случаях правонарушение одновременно может содержать признаки дисциплинарного и административного проступка, что влечет два вида ответственности. Например, нарушение должностным лицом правил по охране труда и законодательства о труде может вызвать применение к нему мер со стороны администрации предприятия и наложение денежного штрафа государственным инспектором по охране труда.

В трудовом законодательстве Республики Беларусь существует ряд проблем, связанных со сложностью формулировки, кодификации и восприятия норм трудового права. В Трудовом кодексе Республики Беларусь отсутствует отдельная глава, регулирующая вопросы материальной ответственности нанимателя за ущерб, причиненный работнику, в результате его трудовой деятельности. Такие нормы содержатся в других статьях Трудового кодекса Республики Беларусь и предусматривают материальную ответственность нанимателя. Для сравнения, в Трудовом кодексе Российской Федерации вопросу ответственности за нарушение трудового законодательства посвящена глава 62, которая хотя и включает одну статью, но имеет отличия правового регулирования по сравнению со ст. 465 Трудового кодекса Республики Беларусь: во-первых, предусматривается ответственность за нарушение не только трудового законодательства, но и иных актов, содержащих нормы трудового права; во-вторых, привлекаются к ответственности лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, без их деления на юридические и физические; в-третьих, содержится исчерпывающий перечень видов юридической ответственности, к которым могут привлекаться виновные лица: дисциплинарная, материальная, гражданско-правовая, административная и уголовная [3].

Таким образом, полагаем, что желательно закрепить в Трудовом кодексе Республики Беларусь самостоятельные статьи об ответственности за нарушение трудового законодательства со стороны нанимателя.

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 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
2. Важенкова, Т. Н. Трудовое право : учеб. пособие / Т. Н. Важенкова. – Минск : Амалфея, 2008. – 432 с.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 декабря 2001 г. : одобрен Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 05.12.2018 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2018.

ПАКТ О НЕКОНКУРЕНЦИИ (ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ И ЕГО УЧЕТ В БЕЛАРУСИ)

Т. А. Мойсеева,
студентка 3-го курса
юридического факультета
*Международный университет «МИТСО»,
г. Минск*

Во все времена информация представляла собой особую ценность. В ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) закреплены условия трудового договора [1]. Следует обратить внимание, что в указанной статье нет такого пункта, как «соглашение о неконкуренции». Что касается зарубежных стран, то, например, в юридической практике США между нанимателем и работником широко распространен пакт (соглашение) о неконкуренции, который облекается в форму отдельного договора либо условия в трудовом договоре. Смысл таких договоров о неконкуренции состоит в том, что работник в течение выполнения своих трудовых функций и(или) в определенный период времени после увольнения из этой организации обязуется не поддерживать сотрудничество с конкурентами нанимателя. Такое соглашение подписывается либо в период, когда работник уже находится в компании, либо непосредственно перед принятием на работу или же во время увольнения.

В основе соглашения о неконкуренции лежит принцип лояльности работника к нанимателю. В заключении такого соглашения заинтересованы компании, которые не желают, чтобы их бывшие сотрудники, уйдя, например, в конкурирующую фирму, использовали накопленные у предыдущего нанимателя знания, опыт, связи. Наниматель в таком случае имеет преимущества, но что же для того работника, с которым было заключено соглашение о неконкуренции? Чтобы заинтересованность в заключении подобного соглашения имела у обеих сторон (нанимателя и работника), следует отметить, что при подписании данного соглашения работник имеет право на получение определенных выплат, которые стимулировали бы его не переходить в конкурирующую компанию в течение определенного срока, указанного в соглашении о неконкуренции.

Например, в Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее – ТК Казахстана) содержится ст. 29, из содержания которой следует, что по соглашению сторон между работодателем и работником может заключаться договор о неконкуренции, которым предусматривается обязательство работника не осуществлять действий, способных нанести ущерб работодателю [2]. В ч. 2 ст. 29 ТК Казахстана также закреплена возможность установления компенсации на период действия такого договора.

На наш взгляд, не стоит рассматривать условие о неконкуренции как способ ограничения права гражданина на труд, так как работник в случае увольнения будет иметь значительные выплаты компенсационного характера в соответствии с соглашением о неконкуренции.

Белорусский законодатель попытался закрепить своего рода аналог пакта о неконкуренции в п. 5.6 Декрета Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики» (далее – Декрет № 8) [3]. Содержание закрепленной нормы сводится к тому, что резиденты Парка высоких технологий имеют право заключать с работниками соглашение, согласно которому работник добровольно принимает на себя обязательство, состоящее в том, что в течение определенного срока не будет заключать трудовых договоров с конкурентами в данной области, а также обязуется не осуществлять самостоятельно конкурирующую предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, не выступать учредителем (участником) организаций, которые являются конкурентами этого резидента Парка высоких

технологий, не выполнять функции руководителя такой организации, а также не выступать членом ее коллегиального органа.

Дополнительное вознаграждение работнику, который подписал данное соглашение, в Декрете № 8 предусматривается в следующих случаях: если работник соблюдает свои обязательства, которые были предусмотрены в соглашении, ему предоставляется плата в размере не менее одной трети среднемесячного заработка этого работника за последний год работы. Такого рода плата (за подписанное соглашение, а также за соблюдение его условий) начисляется за каждый месяц после прекращения трудовых отношений. Срок по выплате данного вознаграждения не превышает одного года после прекращения трудовых отношений между резидентом Парка высоких технологий и его работником. Обратим внимание на то, что правовая природа этой «платы» пока остается неясной, хотя К. Л. Томашевский обосновывает ее отнесение именно к доплате [4, с. 25]. Как обязательные пункты соглашения о неконкуренции следует выделить: определение выполнения обязательства по территориальности; определение, каким именно видом деятельности не должен заниматься работник согласно соглашению; а также предусмотренную ответственность за нарушение пунктов соглашения.

Поскольку закрепленная норма о заключении такого рода соглашения распространяется только на резидентов Парка высоких технологий, на наш взгляд, считаем более целесообразным распространить право на заключение соглашения о неконкуренции на всех субъектов трудовых правоотношений, а именно внести дополнения в ст. 19 ТК Беларуси с учетом опыта зарубежных стран.

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 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г., № 414-V ЗРК : в ред. Закона Респ. Казахстан от 06.04.2016 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710. – Дата доступа: 03.03.2018.
3. О развитии цифровой экономики [Электронный ресурс] : Декрет Президента Республики Беларусь, 21 декабря 2017 г., № 8 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2018.
4. Томашевский, К. Л. Пакты о неконкуренции и санкции за переманивание работников в IT-сфере / К. Л. Томашевский // Промышленно-торговое право. – 2018. – № 3. – С. 24–27.

ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ОБЖАЛОВАНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ

И. О. Опанасюк,
соискатель

*Институт правовых исследований
Национального центра законодательства
и правовых исследований Республики Беларусь,
г. Минск*

За нарушение трудовой дисциплины наниматель вправе применить к работнику меры дисциплинарного взыскания. Нередко работник, несогласный с решением нанимателя, обжалует его. Однако не всегда работник знает, куда, в какой форме и в какой срок необходимо обратиться за отменой наложенного дисциплинарного взыскания. Часть 1 ст. 202 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) указывает, что дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном ТК [1]. При этом нет четкого разъяснения в отношении самого порядка обжалования.

Часть 2 ст. 202 ТК устанавливает, что отменить дисциплинарное взыскание вправе орган, рассматривающий трудовой спор. Выделяют индивидуальные и коллективные трудовые споры, которые разрешаются разными органами. Поскольку обжалование дисциплинарного взыскания относится к индивидуальным трудовым спорам, следовательно, такой конфликт подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) и суде (ст. 233 ТК). В целях уточнения используемой в ТК терминологии считаем необходимым дополнить ч. 2 ст. 202 ТК указанием на то, что в данной норме речь идет об органе, рассматривающем индивидуальный трудовой спор.

Рассмотрим форму обращения работника с целью обжалования дисциплинарного взыскания. В КТС работник подает заявление (ст. 237 ТК), в суд – исковое заявление (ст. 239 ТК). В ч. 5 ст. 202 ТК предусмотрено, что усиление дисциплинарного взыскания не допускается, если вопрос о наложении дисциплинарного взыскания рассматривается по жалобе работника. Однако в ТК не дается разъяснения, в каком случае и в какой орган работник обращается непосредственно путем подачи жалобы. Так как за работником сохранено право на обжалование вынесенного решения КТС, следовательно, можно предположить, что речь идет об обращении в кассационную или надзорную инстанцию суда. О. С. Курьлева отмечает, что в Гражданском процессуальном кодексе Республики Беларусь (далее – ГПК) термин «обжалование» предусмотрен для совершения процессуальных действий по обжалованию вынесенных судебных постановлений. Термин, используемый в ТК, употребляется в ином смысле – в значении оспаривания и не предполагает подачу жалобы. Следовательно, терминология ТК в этих вопросах должна соответствовать ГПК и не создавать препятствий в защите права [2, с. 102–103]. С данным мнением следует согласиться, и, на наш взгляд, для правильной реализации форм обращения в соответствующие органы, рассматривающие трудовые споры, необходимо уточнить используемую в ТК терминологию, например закрепить дефиниции «заявления» и «жалобы».

Срок, в течение которого работник вправе обжаловать примененное к нему дисциплинарное взыскание, закреплен в ч. 1 ст. 242 ТК и составляет три месяца – для обращения в КТС или в суд в установленных законодательными актами случаях, один месяц – для обращения в суд в целях обжалования увольнения, которое может быть мерой дисциплинарного взыскания. Данная норма также закрепляет моменты отсчета указанных сроков [1]. Статья 239 ТК предоставляет работнику, несогласному с решением КТС, в десятидневный срок со дня вручения его копии обратиться в суд путем подачи заявления. В случае дальнейшего обжалования решения суда первой инстанции

в порядке кассации и надзора сроки устанавливаются по правилам гражданского судопроизводства.

Часть 4 ст. 242 ТК предусматривает возможность восстановления пропущенного работником срока на обжалование действий нанимателя КТС или судом, если он будет признан пропущенным по уважительной причине [1]. Согласно ч. 2 ст. 202 ТК орган, рассматривающий трудовой спор, вправе отменить дисциплинарное взыскание, учитывая степень вины работника, соответствие дисциплинарного взыскания тяжести дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых проступок совершен, предшествующее поведение работника на производстве и его отношение к труду, но не правомочен заменить одну меру взыскания на другую. В соответствии с п. 33 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» суд не может заменить меру взыскания на другую, поскольку в соответствии с ч. 3 ст. 198 ТК право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю [3]. Полагаем, что данное правило применимо и к решениям КТС. Если суд или КТС отменит наложенное взыскание, тогда в соответствии с ч. 3 ст. 202 ТК наниматель вправе применить к работнику более мягкое дисциплинарное взыскание, если не истекли сроки применения дисциплинарных взысканий, предусмотренные ст. 200 ТК.

На основании вышеизложенного представляется возможным указать поэтапность действий работника в случае обжалования примененного к нему дисциплинарного взыскания: 1) в зависимости от того, является ли работник членом профсоюза и создана ли КТС в организации, работник обращается в КТС с заявлением или в суд путем подачи иска в трехмесячный срок со дня, когда узнал о нарушении своего права. По делам о восстановлении на работе работник вправе направить исковое заявление в суд в месячный срок; 2) при несогласии с решением КТС работник вправе обратиться в суд в десятидневный срок со дня получения копии решения путем подачи искового заявления; 3) в случае обжалования решения суда работник направляет кассационную (надзорную) жалобу в порядке гражданского судопроизводства.

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 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
2. Трудовые споры и их урегулирование : учеб.-метод. пособие / А. Г. Авдей [и др.] ; под ред. У. Хелльманна [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2015. – С. 102–103.
3. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 // Нормативка.by. – Режим доступа: <https://normativka.by/lib/>. – Дата доступа: 27.02.2018.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ПРИ РЕОРГАНИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИИ

А. Г. Подупейко,
студент 4-го курса
юридического факультета
Международный университет «МИТСО»,
г. Минск

В процессе участия организаций в экономических отношениях у ее учредителей (участников) в силу различных причин может возникнуть необходимость изменения правового положения таких организаций. В подобных случаях участники организации прибегают к гражданско-правовому институту реорганизации.

Изменения правового положения организации, на что неоднократно обращалось внимание в цивилистике, могут коснуться ее правовой формы либо ее материальной основы. В первом случае речь идет о реорганизации в форме преобразования, а во втором – слияния, присоединения, разделения и выделения.

В соответствии с нормой ч. 3 ст. 36 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжаются [1].

Исходя из анализа указанной нормы, следует сделать вывод о том, что при реорганизации организации во всех пяти предусмотренных в законодательных актах формах необходимо получение от работника согласия на продолжение существования трудовых отношений на условиях, существовавших до реорганизации. К подобному выводу приходит и большинство ученых, среди которых С. В. Колобова [2, с. 67–68], И. К. Дмитриева [3, с. 79], А. А. Данильченко [4, с. 35] и др.

Однако, полагаем, такой подход нельзя признать в полной мере обоснованным, поскольку при реорганизации в формах выделения и присоединения для части работников реорганизуемых организаций фактически трудовые отношения не изменяются. Так, работники организации, из которой происходит выделение, а также работники организации, к которой осуществляется присоединение, продолжают работать на основании текущего трудового договора, поскольку трудовой коллектив в состав предприятия как имущественного комплекса не входит, о чем свидетельствует анализ нормы ч. 2 п. 1 ст. 132 Гражданского кодекса Республики Беларусь. В соответствии с указанной нормой, в состав предприятия как имущественного комплекса входят все виды имущества, предназначенные для его деятельности, права требования, долги, а также права на обозначения, индивидуализирующие предприятие, его продукцию, работы и услуги, и другие исключительные права, если иное не предусмотрено законодательством или договором [5].

Следовательно, трудовой коллектив ни в разделительный баланс, ни в передаточный акт не включается. Указанное обстоятельство позволяет сделать вывод о том, что в случае реорганизации в формах выделения и разделения для возникновения трудовых отношений между работниками и возникшими в результате реорганизации организациями необходимо заключение новых трудовых договоров.

Следует отметить, что невключение трудового коллектива в состав предприятия как имущественного комплекса соответствует основным гуманистическим началам и в полной мере отвечает закрепленному в Филадельфийской декларации Международной организации труда [6] принципу, согласно которому труд не является товаром.

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что получение согласия работника на продолжение трудовых отношений на прежних условиях, как это указано в нормах ст. 36 ТК, не является обязательным во всех случаях реорганизации организации-наимателя. Таковое необходимо лишь при преобразовании, слиянии, разделении – для

всех работников, а при присоединении и выделении – для работников присоединяемой и выделяемой организаций.

Итак, резюмируя вышеизложенное, следует сделать следующие выводы:

1. При реорганизации в формах выделения и присоединения для работников организации, из которой происходит выделение, и работников организации, к которой осуществляется присоединение, трудовые отношения не изменяются.

2. В случае реорганизации в формах выделения и разделения для возникновения трудовых отношений между работниками и возникшими в результате реорганизации организациями необходимо заключение новых трудовых договоров, поскольку трудовой коллектив в состав предприятия как имущественного комплекса не входит.

3. Получение согласия работника на продолжение трудовых отношений на прежних условиях необходимо лишь при преобразовании, слиянии, разделении – для всех работников, а при присоединении и выделении – только для работников присоединяемой и выделяемой организаций.

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 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. Трудовое право России : учебник / С. В. Колобова [и др.] ; под общ. ред. М. В. Преснякова, С. Е. Чаннова. – М. : Юристъ, 2007. – 171 с.

3. Гейхман, В. Л. Трудовое право : учебник / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Юрайт, 2012. – 196 с.

4. Данильченко, А. А. Кадровые действия при реорганизации организации в форме выделения / А. А. Данильченко // Я – специалист по кадрам. – 2011. – № 13. – С. 34–37.

5. 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, 2018.

6. Декларация относительно целей и задач Международной Организации Труда [Электронный ресурс] : [заключена в г. Филадельфии 10.05.1994 г.] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

ОСНОВАНИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДЯЩЕГОСЯ-ИММИГРАНТА В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ВНЕШНЕЙ ТРУДОВОЙ МИГРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Е. Н. Позняк,

магистрант

юридического факультета

Белорусский государственный университет,

г. Минск

В статье 1 Закона Республики Беларусь от 30 декабря 2010 г. № 225-3 «О внешней трудовой миграции» (далее – Закон № 225-3) закрепляется понятие трудящегося-иммигранта. Трудящимся-иммигрантом признается иностранец, не имеющий разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, въехавший в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь либо осуществляющий такую деятельность в Республике Беларусь [1].

Как можно заметить из определения трудящегося-иммигранта, таковым признается иностранец, осуществляющий трудовую деятельность исключительно по трудовому договору. Заключение данного договора является юридическим фактом возникновения именно трудовых отношений и распространения на них трудового и связанного с ним законодательства с присущими социальными правами и гарантиями. Однако на практике недобросовестный наниматель стремится заключить гражданско-правовой договор в рамках Указа Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» [2], тем самым уклоняясь от совершения административно-правовых процедур по привлечению трудящегося-иммигранта для осуществления трудовой деятельности в Республике Беларусь (получение разрешительных документов), а также не желая соблюдать социальные права и гарантии работников, предусмотренные трудовым законодательством Республики Беларусь.

Во избежание ущемления прав трудящихся-иммигрантов и соблюдения приоритета общественных и национальных интересов Республики Беларусь автор предлагает следующие изменения и дополнения законодательства в области внешней трудовой миграции:

- 1) внести дополнение в определение термина «трудящийся-иммигрант», закрепленное в ст. 1 Закона № 225-3, расширив основание осуществления трудовой деятельности трудящимися-иммигрантами путем дополнения: «либо осуществляющий деятельность по выполнению работ (оказанию услуг) и созданию объектов интеллектуальной собственности на основании гражданско-правового договора». Данное дополнение повлечет распространение норм Закона № 225-3 на трудящихся-иммигрантов, осуществляющих деятельность на основании гражданско-правового договора, в части, не противоречащей принципу свободы договора гражданских правоотношений;
- 2) в задачах Департамента по гражданству и миграции Министерства внутренних дел Республики Беларусь закрепить функции по контролю и учету трудящихся-иммигрантов, осуществляющих деятельность на основании гражданско-правового договора.

Список использованных источников

1. О внешней трудовой миграции [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-3 : в ред. от 05.01.2016 № 353-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр» Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2018.

2. О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 6 июля 2005 г., № 314 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 14.04.2014 г., № 165 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр» Нац. центр правовой информ. Республики Беларусь. – Минск, 2018.

ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА

М. Ш. Рыжухин,
студент 1-го курса
юридического факультета
Международный университет «МИТСО»,
г. Минск

Трудовое право, являясь одной из ведущих отраслей белорусского права, регулирующей общественные отношения в сфере труда, имеет богатую историю, которая исследовалась рядом белорусских ученых (В. В. Гудель, В. И. Кривой, Л. Я. Островский, К. Л. Томашевский, Е. А. Волк и Т. В. Ковалева) [1, с. 7–59].

Формирование трудового законодательства представляет собой длительный и исторический процесс. В современной науке трудового права сложилось три основных подхода к проблеме датировки формирования трудового права.

1. Традиционное возникновение отечественного трудового законодательства датируется второй половиной XIX в., а в полном объеме завершение этого процесса связывается с началом советского периода и проведением отраслевой кодификации. Трудовое право России, а вместе с ней и Беларуси, сформировалось в недрах фабричного законодательства и гражданского права. До этого периода господствовала доктрина полного невмешательства государства в хозяйственную деятельность. Однако договорная свобода двух неравных субъектов означала диктат более сильной в экономическом отношении стороны – работодателя. Государство было вынуждено вмешиваться в трудовые отношения, принимая законы, охраняющие труд работников. Появляется так называемое фабричное производство [2]. Условно это можно назвать теорией позднего генезиса трудового законодательства. Русский экономист, а впоследствии государственный деятель Ф. Г. Тернер был не менее категоричен: «Вопрос о рабочем классе может считаться главной социальной задачей XIX в.». Отметим, что во второй половине XIX в. был впервые четко обоснован особый характер труда как товара и его принципиальное отличие от других объектов гражданского оборота. Ответом на этот своеобразный цивилизационный вызов стало принятие первых актов фабричного законодательства сначала в Англии в начале XIX в., а затем и в других странах Запада. В Англии парламентскими актами 1802 и 1819 гг. запрещался труд детей младше девяти лет, ночные смены в хлопчатобумажной промышленности для детей до 16 лет [3].

2. Некоторые исследователи переносят начало этого процесса на более ранний период, чаще всего на первую половину XVIII в. или даже ранее. Условно это сторонники раннего генезиса трудового права. Однако эта позиция слабо аргументирована и в целом не соответствует историческим реалиям. Однако эти позиции можно примерить, если в последнем случае говорить о формировании предпосылок возникновения российского трудового законодательства.

Данные предпосылки можно увидеть уже в первых памятниках российского права. Это обусловлено попыткой связать социальный статус определенной категории населения с ее ролью в процессе общественного труда. Так, в Пространной редакции Русской Правды, составленной между первой третью XII в. и началом XIII в., это делается в отношении княжеских закупов (ст. 58), лично свободных строителей укрепления и мостов (ст. 96 – 97), тиунов (ст. 110), а также холопов (ст. 111). При этом Русская правда регулировала только отдельные незначительные элементы трудовых отношений [3].

3. Однако существует и третья позиция относительно проблемы датировки возникновения трудового права: со времен Древнего Рима и до XIV – XV вв. в регулирование трудовых отношений государство почти не вмешивалось. До периода Средневековья нам не позволяют судить об этом малое количество исторических источников, а тем более их противоречивость. Лишь несколько изречений Павла и

Ульпиана из Древнего Рима смогли дойти до наших дней, но они крайне расплывчаты. Такие исследователи, как А. Буасье, Э. Гиббон, Г. Ферреро и другие эту проблему обходят стороной либо не дают ей определенной трактовки. К отечественным исследованиям это также относится. Наследие древних римлян признавалось многими учеными непригодным для современной жизни, как и опыт Средневековья, когда труд ассоциировался с личностью, а использование труда означало господство над его носителем.

Хотя и Е. Б. Хохлов отстаивал иную позицию, он признал, «что той обособленной правовой области, которая именуется областью трудового права и наличие которой является характернейшей чертой системы права любого современного индустриального государства, римский гений не создал».

В связи с этим мы можем только присоединиться к мнению о том, что древнеримские юристы только подошли к правовому разграничению имущественного и личного найма, вещи и труда, но не довели это разграничение до конца. Множество авторитетных ученых, в частности и немцы Б. Виндшейд и Г. Дернбург, считали, что в Древнем Риме такого разграничения не проводилось. Некоторые исследователи обоснованно оставляли этот вопрос открытым [4].

Список использованных источников

1. 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.
2. Трудовое право России : в 2 т. / под. общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – 6-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство «Юрайт», 2015. – Т. 1 : Учебник и практикум для академического бакалавриата. – 227 с.
3. Актуальные проблемы трудового права : учеб. для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. – М. : Проспект, 2018. – 688 с.
4. 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 : Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть – 879 с.

О ПРАВОВОМ РЕГУЛИРОВАНИИ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА ЖЕНЩИН В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Е. А. Сапёлко,
студентка 3-го курса
факультета бизнеса и права
*Белорусская государственная
сельскохозяйственная академия,
г. Минск*

В наше время для женщин характерно целеустремленность и стремление к независимости, что проявляется, к примеру, в самостоятельном заработке, но не стоит забывать, что женщина как работник нуждается в особых льготах, поскольку наше государство призвано защитить женщину не только как работника, но и как мать, как продолжательницу рода.

Так, основным нормативным правовым актом, регулирующим время отдыха женщин, является Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК). На основании ст. 134 ТК женщины, как и все работники, имеют право на перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее двадцати минут и не более двух часов, также они имеют право на выходные дни, что закреплено в ст. 137 ТК. Но согласно ст. 267 ТК женщины, имеющие детей до полутора лет, имеют полное право на предоставление им дополнительного перерыва для кормления ребенка [1], и при этом не имеет значения, осуществляет ли женщина кормление грудью, или ребенок находится на искусственном вскармливании, а также независимо от того, где пребывает ребенок: дома или в детском дошкольном учреждении [2]. Право на перерыв определяется самим фактом наличия ребенка в возрасте до полутора лет. Данные перерывы предоставляются не реже чем через три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый [1].

Если женщина фактически не имеет возможности использовать перерывы для кормления ребенка (например, при отдаленности места жительства от места работы), с ее согласия возможно присоединение перерывов для кормления ребенка к обеденному перерыву или перенесение их в суммированном размере на начало или конец рабочего дня (смены). Рабочий день (смена) в этом случае сокращается [2].

Также женщины наравне со всеми работниками имеют право на трудовые и социальные отпуска, о чем говорит ст. 149 ТК. По общему правилу трудовые отпуска за первый рабочий год предоставляются не менее чем через шесть месяцев работы, на что указывает ст. 166 ТК, однако, в соответствии с данной статьей, наниматель обязан по желанию женщины предоставить ей трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам или после него до истечения шести месяцев. Также наниматель обязан предоставить трудовой отпуск до истечения шести месяцев женщинам (по ее желанию), если она имеет детей в возрасте до четырнадцати лет и ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет. Также на подобном условии наниматель обязан запланировать для женщин по их желанию трудовой отпуск в летнее или другое удобное время.

По желанию женщины, мужем которой является военнослужащий, наниматель обязан предоставить ей трудовой отпуск за первый рабочий год до истечения 6 месяцев работы одновременно с отпуском мужа [1].

Наниматель обязан по желанию женщины запланировать трудовой отпуск перед отпуском по беременности и родам или после него в определенный период на основании ст. 168 ТК. Форма представления заявления о планировании трудового отпуска (устная или письменная) законодательством не предусмотрена. Целесообразно представлять письменное заявление. В нем, в частности, указываются период, в который беременная женщина желает запланировать трудовой отпуск (месяц либо точная дата), просьба запланировать трудовой отпуск до либо после окончания отпуска по беременности и родам [2].

Частью 2 ст. 161 ТК запрещается замена денежной компенсацией трудовых отпусков, предоставляемых беременным женщинам. На основании п. 2 ч. 1 ст. 171 ТК при наступлении срока отпуска по беременности и родам трудовой отпуск может быть перенесен или продлен.

Также женщинам предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Обратим внимание на то, что за женщиной, находящейся в данном социальном отпуске, сохраняется право в любой момент выйти из названного отпуска, пока ребенку не исполнилось три года, и, соответственно, воспользоваться правом на него заново. Такое может происходить неограниченное количество раз до достижения ребенком возраста трех лет.

Обратим внимание на то, что за время нахождения в отпуске назначается и выплачивается ежемесячное государственное пособие по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, размеры и условия выплаты которого определяются законодательством о социальном обеспечении, а именно в первую очередь Законом Республики Беларусь от 29 декабря 2012 г. «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» (далее – Закон) [4, с. 398]. Статья 13 названного Закона определяет размеры пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет [3].

Таким образом, в Республике Беларусь уделяется особое внимание правовому регулированию времени отдыха женщин с целью защиты и охраны женщины-матери.

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 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 29 дек. 2012 г., № 7-З: в ред. от 31.12.2017 г. № 85-З // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

3. Женский труд путеводитель по кадрам [Электронный ресурс] : [по состоянию 3 января 2018 г.] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

4. Трудовое право : учебник / В. И. Семенков [и др.] ; под ред. В. И. Семенкова. – Минск : Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

О. В. Сергей,
магистрант 1-го курса
юридического факультета
*Гродненский государственный университет
имени Янки Купалы,
г. Минск*

В силу специфики труда работников здравоохранения законодательством предусмотрены некоторые особенности их правового регулирования. Однако при определении правового статуса работников здравоохранения возникают некоторые сложности. К ним можно отнести неточность формулировок, закрепленных в нормативных правовых актах, в связи с чем возникают сложности отнесения тех или иных нормативных правовых актов к источникам регулирования деятельности исследуемой категории работников, что может привести к проблемам в правоприменительной практике.

Трудовые отношения работников здравоохранения в первую очередь регулируются Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) [1], а также Законом Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. «О здравоохранении» (далее – Закон) [2].

Понятие «работники здравоохранения» закреплено в Законе. Согласно ст. 1 данного Закона, работники здравоохранения – лица, занимающие в установленном законодательством Республики Беларусь порядке должности медицинских, фармацевтических работников, а также иные лица, работающие в области здравоохранения.

Обратимся к содержанию понятия «здравоохранение». Согласно ст. 1 Закона, здравоохранение – отрасль деятельности государства, целью которой являются организация и обеспечение доступного медицинского обслуживания населения.

Возникает вопрос, можем ли мы отнести к работникам здравоохранения санитаря, который оказывает организационную помощь медицинским работникам, или электрика, осуществляющего деятельность в учреждении здравоохранения, на основании трудового договора?

На основании вышеизложенного можно сделать вывод о том, что формулировка «иные лица, работающие в области здравоохранения», не является корректной, так как таким образом законодатель оставил перечень работников здравоохранения открытым, не указав критериев, по которым можно отнести того или иного гражданина к вышеупомянутой категории работников.

Законом установлены некоторые гарантии защиты прав и законных интересов работников здравоохранения. Следует отметить, однако, что обязанности работников здравоохранения Законом урегулированы не в полном объеме. Данным нормативным актом установлены права и обязанности лишь медицинских (фармацевтических) работников. Неточность формулировки понятия «работники здравоохранения» впоследствии влечет за собой трудности в определении правового статуса работников, не включенных в категорию медицинских (фармацевтических). Доказательством служит ст. 52 Закона, согласно которой «иные работники здравоохранения имеют права и выполняют обязанности, предусмотренные настоящим Законом и иными актами законодательства Республики Беларусь». Норма носит отсылочный характер и с учетом невозможности определить, кто относится к категории «иных работников», не несет никакой информативности.

Однако существует огромное количество нормативных актов, содержащих специальные нормы, которые должен учесть наниматель, чтобы не нарушить прав и законных интересов работников здравоохранения.

Одним из таких актов является Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» [3], который предусматривает дополнительные гарантии для работников, осуществляющих трудовую деятельность на основе контракта.

Особое место занимают локальные нормативные правовые акты, где наниматель может более точно регламентировать трудовые отношения с тем или иным работником путем утверждения должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка организаций и т. д.

Немаловажное значение в регулировании труда работников здравоохранения играет правовой институт социального партнерства. Так, на территории Гродненской области действует Соглашение между управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненским торгово-производственным республиканским унитарным предприятием «Фармация» и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников здравоохранения на 2015 – 2018 г. (далее – Соглашение) [4]. Соглашение устанавливает общие отраслевые принципы трудовых, социально-экономических и связанных с ними отношений, а также определяет трудовые и социальные гарантии работникам организаций здравоохранения, в том числе негосударственной формы собственности, состоящим на профсоюзном учете в Гродненской областной организации Белорусского профессионального союза работников здравоохранения [4].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что при определении прав и обязанностей работников в сфере здравоохранения особое внимание нанимателю следует уделять именно локальным нормативным актам ввиду того, что законодательные акты имеют в своем содержании ряд неточностей, указанных выше. Однако при этом следует учитывать нормы ст. 7 ТК, согласно которой локальные нормативные правовые акты, содержащие условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. О здравоохранении [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 18 июня 1993 г., № 2435-ХІІ : в ред. от 21.10.2016 г. № 433-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

3. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 13.02.2012 г. № 1 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

4. Соглашение между управлением здравоохранения Гродненского областного исполнительного комитета, Гродненским торгово-производственным республиканским унитарным предприятием «Фармация» и Гродненской областной организацией Белорусского профессионального союза работников здравоохранения на 2015–2018 годы [Электронный ресурс] : [заключено в г. Гродно 30 марта 2015 г.] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

СОЦИАЛЬНЫЕ ОТПУСКА – РАЗНОВИДНОСТЬ НЕРАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ИХ ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

П. Л. Слесарук,
студент 4-го курса
юридического факультета
*Частное УО «БИП – Институт правоведения»,
г. Минск*

Социальные отпуска являются разновидностью нерабочего времени. В свою очередь, их нельзя отнести ко времени отдыха наемных работников. При этом следует отметить, что в законодательстве о труде термин «нерабочее время» не получил пока легального определения. И здесь интерес, как представляется, вызывает мнение, высказанное М. С. Мищенко. Данный автор отмечает следующее: «Нерабочее время в отличие времени отдыха – это часть календарного времени, которое, как правило, имеет для работника целенаправленное социальное значение, оплачивается и предоставляется отдельным категориям работников за счет рабочего времени. К нерабочему времени относятся: простои не по вине работника; дополнительные свободные от работы дни и др.» [1, с. 136]. Тем не менее, в части первой ст. 183 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) указано, что социальные отпуска работникам предоставляются в целях создания благоприятных условий для материнства, ухода за детьми, образования, удовлетворения семейно-бытовых потребностей и для других социальных целей в соответствии с названным Кодексом [2].

Следовательно, можно сказать о том, что в отличие от трудовых отпусков, предоставляемых работникам для отдыха, восстановления трудоспособности, укрепления здоровья социальные отпуска имеют исключительно целевую направленность и предоставляются для реализации социальных целей в тех областях, примерный перечень которых содержится в ч. 1 ст. 183 ТК.

Необходимо отметить, что каждый из социальных отпусков, предусмотренных ТК, имеет самостоятельное значение.

В то же время в законе определены следующие виды социальных отпусков: отпуск по беременности и родам (ст. 184 ТК); отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 185 ТК); отпуска, предоставляемые работникам, совмещающим работу с получением образования (ст. 205 – 220¹ ТК); отпуск, связанный с катастрофой на Чернобыльской АЭС (ч. 2 ст. 326 ТК); кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику (ст. 189 ТК); кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем (ст. 190 ТК); отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя (ст. 191 ТК).

Таким образом, перечисленные социальные отпуска, которые могут быть предоставлены работникам, следует сформировать по группам в соответствии с разделением социальных отпусков на виды, содержащимся в п. 2 ч. 2 ст. 150 ТК. Так, отпуск по беременности и родам, предусмотренный ст. 184 ТК, является единственным видом социального отпуска, входящим в одноименную группу в соответствии с абзацем 2 п. 2 ч. 2 ст. 150 ТК.

К числу отпусков по уходу за детьми (абзац 3 п. 2 ч. 2 ст. 150 ТК) относится отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет (ст. 185 ТК).

В группу социальных отпусков, предоставляемых в связи с получением образования (абзац 4 п. 2 ч. 2 ст. 150 ТК) входят отпуска, предоставляемые работникам, совмещающим работу с получением образования (ст. 205 – 220¹ ТК).

Отпуск, связанный с катастрофой на Чернобыльской АЭС (ч. 2 ст. 326 ТК), входит в единственном числе в группу социальных отпусков, предоставляемых в связи с катастрофой на Чернобыльской АЭС (абзац 5 п. 2 ч. 2 ст. 150 ТК).

К социальным отпускам, которые могут предоставляться работникам при наличии уважительных причин личного и семейного характера (абзац 6 п. 2 ч. 2 ст. 150 ТК), относятся: кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику (ст. 189 ТК); кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам, предоставляемый по договоренности между работником и нанимателем (ст. 190 ТК); отпуск без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемый по инициативе нанимателя (ст. 191 ТК).

Таким образом, в отношении социальных отпусков можно сделать вывод, что указанные отпуска предоставляются в соответствии с ТК только для решения социально значимых вопросов, имеющих значение для жизни, быта, рождения и воспитания детей, получения образования, а также для реализации работниками других социальных целей.

Список использованных источников

1. Мищенко, М. С. Трудовое право : краткий курс / М. С. Мищенко. – Минск : ТетраСистемс, 2012. – 256 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 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

МЕДИАЦИЯ КАК СПОСОБ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ В МЕЖДУНАРОДНОЙ ПРАКТИКЕ

Е. В. Тараненко,
студент 3-го курса
юридического факультета
*Международный университет «МИТСО»,
г. Минск*

Медиация представляет собой переговоры конфликтующих сторон с участием нейтрального посредника – медиатора. Такие переговоры проводятся в целях выработки решения, которое устроило бы конфликтующие стороны и помогло бы разрешить конфликт.

Медиация в качестве процедуры альтернативного урегулирования споров на территории Республики Беларусь находится на этапе становления.

Использование медиации в сфере трудовых отношений в разных странах мира имеет свои особенности. Так, например, в США использование процедуры медиации для урегулирования трудовых споров весьма распространено на практике. Одна из причин этого заключается в том, что медиация в том виде, в котором она известна сегодня, зародилась именно в США. Причиной тому послужили конфликты между профсоюзами и нанимателями, что побудило правительство США к созданию специального органа – Федеральной службы по медиации и примирительным процедурам (Federal Mediation Conciliation Service). Другими причинами того, что к медиации прибегает все большее количество работников, является то, что, во-первых, законодательство США слабо защищает работников, и, во-вторых, судебные процедуры требуют немалых денежных затрат, а сами судьи рекомендуют сторонам обращаться к медиаторам. Именно по этим причинам медиация в США используется при разрешении практически всех трудовых споров [1, с. 34–39]. Однако данный опыт будет весьма трудно применить к Беларуси, поскольку наниматель не обладает правом увольнения работника без причин, закрепленных в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси), в отличие от США, где у нанимателя есть свобода на увольнение работника. Также осложнение применения процедуры медиации связано с тем, что обращение работников Беларуси в суд является бесплатным.

В целом в большинстве современных стран система трудового законодательства характеризуется активным применением примирительных процедур в качестве средства досудебного урегулирования трудового спора. Так, в частности, в таких странах, как Канада и Великобритания, на законодательном уровне закреплено, что процедура примирения и досудебного урегулирования спора является обязательной, а в случае ее несоблюдения к работнику и нанимателю применяются санкции. Что же касается законодательства Республики Беларусь, то в ТК Беларуси установлено, что индивидуальные трудовые споры могут рассматриваться только комиссией по трудовым спорам или судом (ст. 233 ТК Беларуси), а коллективные трудовые споры могут рассматриваться с участием посредника (ст. 382 ТК Беларуси), однако не сказано, что посредником обязательно является медиатор, а лишь указывается, что службы посредничества могут создаваться органами государственного управления, другими нанимателями и представительными органами работников [2].

Также одним из препятствий для медиации в зарубежных странах является то, что в большинстве стран создаются специализированные государственные органы, которые осуществляют урегулирование споров в трудовых отношениях. Так, например, это могут быть специализированные суды, которые создаются в таких странах, как Германия, Финляндия, Испания, Норвегия и т. д., или же в постсоветских странах и ряде других стран распространено создание комиссии по трудовым спорам, примирительной комиссии

для разрешения трудовых споров. Примером может служить Франция, где распространено применение трудовых судов, и поэтому медиация по спорам в трудовых отношениях практически не применяется [3, с. 60–64].

Однако, даже несмотря на применение трудовых судов, интересным представляется опыт Германии, где использование медиации расширяется за счет внедрения судебной медиации. За проведение такой медиации со сторон трудового спора не взимается дополнительная плата, а обязанности медиаторов исполняют судьи, не участвующие в данном процессе. А так как проведение медиации проходит бесплатно, то для работников как для более «слабой» стороны спора данная модель медиации является более выгодной, чем привлечение медиатора во внесудебном порядке [1, с. 34–39].

Стоит указать на наработки различных стран, которые могла бы перенять Республика Беларусь для более успешного применения медиации в трудовых спорах. Для начала представляется необходимым внести изменение в ТК Беларуси, а именно в ст. 382 конкретизировать закрепленное понятие посредника, указав, что данную роль может выполнять и медиатор. Вносить данное изменение можно также, руководствуясь мотивами сохранения психического здоровья, поскольку привлечение медиатора для разрешения трудового спора оказывает намного меньшее психическое давление на работников, чем судебное производство, особенно если учесть, что медиация проводится по принципу конфиденциальности. Также следует рассмотреть возможность применения именно судебной медиации. И при этом роль медиатора будет выполнять не судья, а лицо, получившее свидетельство медиатора. Такая практика также позволит урегулировать споры в более тихой и спокойной обстановке и снимет часть нагрузки с судов.

Список использованных источников

1. Филипова, И. А. Медиация в трудовых спорах: опыт США, Германии и Франции, возможности его использования при реформировании российского законодательства / И. А. Филипова // Адвокат. – 2015. – № 7 – С. 34–39.
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 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
3. Бреннер, Б. Медиация в трудовых спорах. Опыт Гренобля / Б. Бреннер // Медиация и право. – 2011. – № 1 – С. 60–64.

ПОНЯТИЕ И СООТНОШЕНИЕ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА И РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

О. П. Хилько,
студент 4-го курса
юридического факультета
Частное УО «БИП – Институт правоведения»,
г. Минск

Право на отдых закреплено во многих международных нормативных правовых актах. В частности, названное право получило закрепление во Всеобщей декларации прав человека, где в ст. 24 указано, что каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск [1].

В развитие норм международных правовых актов право граждан на отдых предусмотрено в ст. 43 Конституции Республики Беларусь [2; 4].

Применительно к деятельности лиц, работающих по трудовому найму, т. е. работников, принятых по трудовому договору, это право отражено в актах законодательства о труде. В то же время правовую основу регулирования времени отдыха граждан, являющихся наемными работниками, а к ним относятся лица, работающие на основании трудового договора, заключенного с соответствующим нанимателем, составляют нормы Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [3].

Вместе с тем время отдыха работников следует рассматривать в соотношении с рабочим временем. И это связано с тем, что именно участие наемного работника в трудовом процессе служит основой для предоставления ему времени отдыха.

Необходимо тем не менее отметить, что определение термину – «время отдыха» не получило закрепления в законе. А поэтому вполне можно согласиться с мнением А. А. Греченкова, который указывает на то, что «определение времени отдыха как установленного времени целесообразно закрепить в Трудовом кодексе» [6, с. 384].

Согласно части первой ст. 110 ТК рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности.

На основании установленных в ст. 111 – 117 ТК норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов наниматель определяет режим рабочего времени для соответствующих категорий работников своей организации.

В свою очередь, в соответствии с ч. 1 ст. 123 ТК порядок распределения нанимателем установленных названным Кодексом для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов является режимом рабочего времени.

Хотелось бы вместе с тем отметить, что в ч. 2 ст. 32 ТК указано, что изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с названным Кодексом.

Вместе с тем рабочее время и время отдыха – это явления, которые целесообразно рассматривать как взаимосвязанные и взаимозависимые друг от друга. В то же время, например, Е. В. Маликова указывает на то, что рабочее время и время отдыха – это явления еще и взаимоисключающие друг друга [5, с. 272]. При этом названный автор не дает пояснения термину «взаимоисключающие друг друга». Тем не менее, представляется, что взаимоисключаемость здесь возможна только в том смысле, что как рабочее время,

так и время отдыха – это два самостоятельных института трудового права, которые, с одной стороны, дополняют один другой, с другой же – предусматривают самостоятельное регулирование отношений в сфере правового регулирования времени, относимого соответственно к рабочему времени и времени, являющемуся временем отдыха.

Список использованных источников

1. Всеобщая декларация Организации Объединенных Наций «Прав человека» [Электронный ресурс]: принята и провозглашена резолюцией 217А (III) Генеральной Ассамблеи от 10 дек. 1948 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 15 марта 1994 г.: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

3. 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 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

4. Василевич, Г. А. Научно-практический комментарий к Конституции Республики Беларусь [Электронный ресурс]: [по состоянию на 05.01.2006] / Г. А. Василевич // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

5. Маликова, Е. В. Время отдыха / Е. В. Маликова, И. В. Гуцин // Практикум по трудовому праву: учеб. пособие / И. В. Гуцин [и др.]; под общ. ред. И. В. Гуцина. – Минск: Дикта, 2004. – Тема 13. – С. 272–296.

6. Трудовое право: учебник / В. И. Семенов [и др.]; под общ. ред. В. И. Семенова. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2016. – 712 с.

К ВОПРОСУ О РЕГУЛИРОВАНИИ ОТНОШЕНИЙ ПО ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Ю. А. Черныш,
студентка 2-го курса
факультета управления
Академия управления
при Президенте Республики Беларусь,
г. Минск

Развитие информационных технологий и появление новых видов мошенничества, связанных с незаконным использованием персональных данных граждан, порождают потребность в детальной правовой регламентации охраны таких данных. Вступая в трудовые отношения и являясь участником отношений, тесно связанных с трудовыми, гражданин передает значительный объем различного рода информации нанимателю.

На сегодняшний день основным нормативным правовым актом, регулирующим вопросы охраны персональных данных, является Закон Республики Беларусь от 10 ноября 2008 г. № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации» (далее – Закон об информации), в соответствии с которым персональные данные относятся к информации, предоставление которой ограничено [1]. Но все же данный правовой акт не учитывает специфику трудовых отношений и не устанавливает конкретную ответственность нанимателя и его должностных лиц за распространение персональных данных работников.

Перечисленное, на наш взгляд, дает достаточно оснований для включения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) ряда правовых норм, которые бы определяли порядок сбора, хранения, передачи персональных данных, права работников в этой сфере, а также обязанность нанимателя по обеспечению сохранности персональных данных и его ответственность за незаконное распространение и использование информации о работниках.

В отечественном законодательстве определение «персональные данные» содержится в нескольких нормативных правовых актах, однако наиболее общая трактовка включена в ст. 1 Закона об информации: персональные данные – основные и дополнительные персональные данные физического лица, подлежащие в соответствии с законодательными актами Республики Беларусь внесению в регистр населения, а также иные данные, позволяющие идентифицировать такое лицо [1]. На основании этой трактовки персональные данные работника можно определить как основные и дополнительные персональные данные работника, которые передаются нанимателю самим работником, третьими лицами в соответствии с законодательными актами и в последующем заносятся в личное дело.

Все данные о работнике, которые предоставляются нанимателю, можно условно разделить на три группы: данные, содержащиеся в документах, предоставление которых необходимо для заключения трудового договора и передача которых прямо предусмотрена трудовым законодательством (ст. 26 ТК и др.); данные, которые наниматель может получить у третьих лиц с согласия работника в соответствии с ч. 2 ст. 18 Закона об информации; данные, которые наниматель получает о работнике на протяжении действия трудового договора, например результаты проверки знаний по охране труда и т. д.

ТК, по нашему мнению, должен предусматривать обязанность нанимателя по обеспечению сохранности имеющихся у него персональных данных работника как в течение действия трудового договора, так и после прекращения трудовых отношений. Как известно, лицам, работающим в кадровой и юридической службах организации, для выполнения их должностных обязанностей необходимо иметь доступ к персональным

данным всех остальных работников. Здесь возникает вопрос: к какой ответственности могут быть привлечены должностные лица в случае незаконного распространения персональных данных работников и, как следствие, причинения им морального или иного вреда? Можно ли уволить должностное лицо, совершившее такое нарушение?

Никакой специальной ответственности в случае причинения работнику вреда вследствие незаконного разглашения персональных данных в ТК не предусмотрено. Должностное лицо, фактически совершившее нарушение, может быть привлечено к материальной ответственности в соответствии с гл. 27 ТК.

ТК также не содержит основания увольнения должностного лица, незаконно распространившего данные о работнике, в связи с такими действиями. Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника [2].

Таким образом, представляется необходимым включение в ТК ряда норм о защите персональных данных работника, которые бы учитывали специфику трудовых правоотношений. Такие нормы будут направлены на реализацию основополагающих международно-правовых актов в области прав человека и будут выполнять общую превентивную функцию: наличие ответственности за незаконные действия с персональными данными работников приведет к уменьшению количества таких нарушений. Особое внимание стоит уделить нормам, устанавливающим обязанность нанимателя по сохранности персональных данных работника от незаконного их распространения и использования. В качестве санкции за нарушение законодательства о персональных данных представляется целесообразным предусмотреть основание для расторжения трудового договора с лицами, которым для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к персональным данным других работников, дополнив ст. 47 ТК новым положением.

Список использованных источников

1. Об информации, информатизации и защите информации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 10 нояб. 2008 г. № 445-З : в ред. от 11 мая 2016 г. № 362-З // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=h10800455>. – Дата доступа: 22.02.2018.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 декабря 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 05.02.2018 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2018.

ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ПРАЗДНИКИ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ КАК ВИД ВРЕМЕНИ ОТДЫХА НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ

П. П. Ярец,
студент 4-го курса
юридического факультета
*Частное УО «БИП – Институт правоведения»,
г. Минск*

Как определено в части первой ст. 147 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), работа не производится в государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими [1].

Следовательно, в государственные праздники и праздничные дни, не объявленные нерабочими, работа производится в обычном порядке согласно правилам внутреннего трудового распорядка или графикам работ (сменности).

В то же время законодательным актом Главы государства, принятым в целях упорядочения государственных праздников, праздничных дней и памятных дат, отмечаемых в Республике Беларусь, а также направленным на обеспечение единых подходов к их установлению и проведению, является Указ Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 г. № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» (далее – Указ № 157) [2].

В государственные праздники и праздничные дни, о чем сказано в части первой ст. 147 ТК, допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (ч. 2 ст. 147 ТК).

При организации работ в государственные праздники и праздничные дни необходимо учитывать правило, сформулированное в части третьей ст. 147 ТК, где указано, что работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям, и работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, планируются заранее в графике работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени.

Несмотря на требование законодательства в части обязательного планирования работ, выполняемых в организациях, определенных в части второй ст. 147 ТК, на практике имеют место случаи необходимости замены работника, для которого запланирована эта работа, путем привлечения другого работника (болезнь, увольнение, другие причины), для которого этот день является нерабочим (выходным). Такое привлечение производится и оформляется в порядке, установленном законодательством при привлечении к работе в выходной день, поскольку указанный день являлся для привлекаемого работника выходным.

Неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы могут выполняться в государственные праздники и праздничные дни в соответствии с утвержденным графиком или по распоряжению нанимателя, если их нельзя было заранее предусмотреть (ч. 4 ст. 147 ТК). В таком случае под утвержденным графиком надо понимать не график работ (сменности) как документ, устанавливающий режим рабочего времени, а специальный график ремонтных (погрузочно-разгрузочных) работ.

Компенсация за работу в государственные праздники и праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 69 ТК. При этом необходимо обратить внимание на то, что в части четвертой ст. 69 предусмотрено, что если работа в государственные праздники и праздничные дни (ч. 1 ст. 147 ТК) выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени, работнику по его желанию, помимо доплаты, предоставляется другой неоплачиваемый день отдыха. То есть исходя из формулировки нормы, содержащейся

в части четвертой ст. 69 ТК, предоставление другого неоплачиваемого дня отдыха не исключает обязанность нанимателя произвести работнику доплату в соответствии с частью первой указанной статьи.

Таким образом, в законодательстве получили закрепление нормы, устанавливающие особенности организации труда и отдыха работников в государственные праздники и праздничные дни, объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 26 марта 1998 г., № 157 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 12.03.2018 г. № 106 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

РАЗДЕЛ 3
ЭССЕ В РАМКАХ VII РЕСПУБЛИКАНСКОГО КОНКУРСА
ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ И ПРОЦЕССУ
ИМЕНИ В. И. СЕМЕНКОВА

ПРЕДЕЛЫ ХОЗЯЙСКОЙ ВЛАСТИ НАНИМАТЕЛЯ И ЕГО ВМЕШАТЕЛЬСТВА
В ЛИЧНУЮ ЖИЗНЬ РАБОТНИКА

М. А. Азарова, Е. А. Чернякова,
студенты 2-го курса
юридического факультета
Белорусский государственный университет,
г. Минск

Одной из черт метода трудового права является равенство сторон при вступлении в трудовые правоотношения, но последующее подчинение работника хозяйской власти нанимателя. Данная власть не должна и не может выходить за рамки трудовой сферы, распространяясь в иные области жизни работника. Этот факт и обуславливает необходимость определения пределов хозяйской власти нанимателя и определения возможности его вмешательства в личную жизнь работников.

Необходимо дать определение понятию «хозяйская власть нанимателя». Обратимся к позиции, сформулированной Л. С. Талем: «хозяйская власть не субъективное право, не часть индивидуальной правовой сферы хозяина, а правовое положение, занимаемое им как главою предприятия по отношению к остальным лицам, входящим в состав данной социальной единицы» [2, с. 486]. Таким образом, мы можем говорить, что власть нанимателя над работниками ограничена: действия нанимателя не могут посягать на личные права работников, выходить за рамки задач организации и требований, предъявляемых к работнику.

Для более точного определения пределов «хозяйской власти нанимателя» необходимо выделить ее составные элементы: диспозитивную, дисциплинарную и нормативную.

Диспозитивная власть нанимателя проявляется в поручениях и приказах нанимателя. С помощью приказов конкретизируются обязанности между сторонами трудового договора, уточняется требуемая в конкретный момент времени работа. «Таким образом, наниматель своим волеизъявлением восполняет пробелы трудового договора относительно обязанностей работника» [2, с. 491]. Эта власть ограничивается целями и задачами организации, внутренним трудовым распорядком, положениями трудового договора, а также законодательством. Например, по п. 5 ч. 1 ст. 12 ТК наниматель имеет право требовать от работников выполнения условий трудового договора и правил внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР). Данной нормой корреспондирует п. 2 ч. 1 ст. 53 ТК, определяющий обязанность работника подчиняться ПВТР, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, а также выполнять приказы (распоряжения) нанимателя (однако они не должны противоречить законодательству и локальным нормативным правовым актам). Поскольку одним из обязательных условий трудового договора является трудовая функция, необходимо говорить об ограничении хозяйской власти и по данному основанию. Проявлением такого ограничения является ст. 34 ТК (временный перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника) и ст. 20 ТК. В качестве

предела хозяйской власти нанимателя выступает и право работника на отдых: ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней и трудовой отпуск.

Вторым элементом хозяйской власти нанимателя является дисциплинарная власть. Определение трудовой дисциплины дано в ст. 193 ТК. «Дисциплинарная власть – это осуществляемая нанимателем функция поддержания порядка внутри подвластной ему сферы собственными силами и средствами» [2, с. 496–497]. Обращаясь к ст. 197 и 198 ТК, мы обнаруживаем одновременно как проявление дисциплинарной власти нанимателя, так и ее ограничение. За совершение дисциплинарного проступка устанавливается дисциплинарная ответственность, и наниматель может применить к работнику меры дисциплинарного взыскания. Законодатель, давая определение дисциплинарному проступку, устанавливает обязательные условия для его применения: противоправность, виновность, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей. Законодатель ограничивает нанимателя в выборе меры взыскания, а также согласно ч. 2 ст. 202 ТК, мера дисциплинарного взыскания должна соответствовать тяжести дисциплинарного проступка, степени вины работника, его предшествующей работе и поведению на производстве. Законодатель ограничивает нанимателя, возлагая на него обязанность соблюдения процедуры и сроков применения дисциплинарных взысканий. Несоблюдение данных ограничений может привести к отмене дисциплинарного взыскания и, как результат, нивелированию хозяйственной власти нанимателя в данном конкретном случае.

Третий элемент хозяйской власти нанимателя – это нормативная власть. «Нормативная власть нанимателя проявляется в установлении и издании норм, определяющих внутренний трудовой распорядок организации» [2, с. 506]. В отличие от диспозитивных и дисциплинарных актов нормативные акты нанимателя распространяются и на него самого. Данная власть нанимателя также ограничена в первую очередь законодательством. Во-первых, необходимо сослаться, в частности, на ч. 2 ст. 7 и ч. 2 ст. 194 ТК, где говорится, что локальные нормативные правовые акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с актами законодательства. Подчеркнем, что должностные инструкции работников должны соответствовать квалификационным справочникам.

Общим ограничением хозяйской власти нанимателя являются также гарантии прав работников, которые пронизывают весь ТК.

Что касается пределов вмешательства нанимателя в личную жизнь работников, то в п. 8 ст. 11 ТК закрепляется положение, регламентирующее взаимодействие между нанимателем и работником по данному вопросу: работники имеют право на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства. Достоинство личности – это гарантированное конституцией право каждого индивида. Признание достоинства работника в качестве одного из элементов его правового статуса является доказательством рассмотрения этого понятия не только с точки зрения защитной, но и статической и динамической функций права [3, с. 297].

Несмотря на закрепление данного положения, ни названный кодифицированный акт, ни иные нормативные правовые акты в сфере труда не содержат какой-либо конкретизации указанного права и отраслевых гарантий его реализации в трудовых отношениях. В современных исследованиях по трудовому праву существуют различные подходы к содержанию права невмешательства в личную жизнь. Например, некоторые российские авторы называют следующие: неприкосновенность средств личного общения работника, если на служебный адрес, служебные средства связи работника приходит информация частного характера; неприкосновенность частной документации работника; неприкосновенность внешнего облика работника; неприменение средств аудиовизуального контроля за поведением работника на рабочем месте; физическая неприкосновенность работника (обыски, досмотры); неприменение средств специального

контроля за достоверностью информации, предоставляемой работником (например, использование «детектора лжи») [1, с. 23–24]. С течением времени ряд положений утратил свое значение. Например, что касается средств аудиовизуального контроля, можно выделить случаи, когда введение системы видеонаблюдения является не просто правом, но обязанностью нанимателя. В законодательстве закреплены места, в которых обязательно должно быть организовано видеонаблюдение (например, Критерии отнесения объектов к числу подлежащих обязательному оборудованию средствами системы видеонаблюдения за состоянием общественной безопасности, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 30 декабря 2013 г. № 1164). Согласно данному акту главная цель видеонаблюдения – обеспечение общественного порядка. Однако абз. 4 ч. 2 подп. 5.3 п. 5 Указа Президента Республики Беларусь от 28 ноября 2013 г. № 527 «О вопросах создания и применения системы видеонаблюдения в интересах обеспечения общественного порядка» позволяет организациям, осуществившим оборудование объектов средствами системы видеонаблюдения, использовать средства системы видеонаблюдения для собственных нужд с соблюдением прав и законных интересов граждан и юридических лиц в интересах обеспечения общественного порядка. Такие же особенности установлены и для иных составляющих права невмешательства.

Отдельного внимания заслуживают пределы невмешательства в личную жизнь специального субъекта трудового правоотношения (судьи, прокурорского работника и иных служащих). Деятельность данных субъектов регулируется как нормами трудового права, так и специальным законодательством, устанавливающим конкретные требования, создающие возможность расширения вмешательства нанимателя в личную жизнь работника. Например, 22 декабря 2007 г. был принят Кодекс чести прокурорского работника Республики Беларусь, который устанавливает правила поведения и нормы служебной этики прокурорского работника в профессиональной и внеслужебной деятельности (например, ограничение его участия в политической деятельности, обязанность воздерживаться от поведения, действий и высказываний, которые могут навредить его репутации, а также скомпрометировать независимость и авторитет органов прокуратуры, и т. д.). Еще одним примером расширения вмешательства нанимателя в личную жизнь работника является норма, закрепленная в п. 3 ст. 47 ТК, которая допускает дополнительное основание прекращения трудового договора в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Пункт 43 постановления Верховного Суда от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» указывает, что основанием для такого увольнения является аморальный проступок, несовместимый с продолжением воспитательной деятельности и совершенный как в связи, так и вне связи с ее осуществлением. Это позволяет говорить о том, что пределы вмешательства в личную жизнь специального субъекта трудового правоотношения гораздо шире и выходят за рамки их места работы и рабочего времени. Расширение сферы вмешательства нанимателя в личную жизнь работника нашли отражение и в Российской Федерации, где ст. 20.2 Закона «О государственной гражданской службе» (79-ФЗ) обязывает государственных служащих сообщать, в каких социальных сетях они зарегистрированы и под какими именами.

Затрагивая вопрос вмешательства нанимателя в личную жизнь работника, необходимо отметить п. 7 ст. 42 ТК о возможности расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в случае появления работника на работе в состоянии разных видов опьянения, а также употребления различных веществ в рабочее время или по месту работы. Так, возникает ряд вопросов: что именно законодатель подразумевает под появлением работника на работе; что именно охватывается понятием рабочего времени и места работы. Попытку толкования предпринял Верховный Суд Республики Беларусь в постановлении от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами

законодательства о труде». Так, Верховный Суд в п. 37 постановления вводит следующее дополнение: «увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо распивал спиртные напитки, употреблял наркотические или токсические средства не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению нанимателя он должен выполнять работу. При применении п. 7 ст. 42 ТК в отношении работника с ненормированным рабочим днем следует иметь в виду, что рабочим временем для такого работника является все время нахождения его на работе».

На наш взгляд, корректнее было бы использовать ограничительное толкование данной нормы, очерчивая данное положение конкретными временными рамками, в пределах которых работник непосредственно осуществляет предусмотренную трудовым договором трудовую функцию, а также конкретным местом работы, в пределах которого осуществляется соответствующая трудовая функция.

Резюмируем, что сфера вмешательства нанимателя в личную жизнь работника должна быть определена законодательством. Вмешательство должно быть ограничено как местом работы индивида, так и рабочим временем (временем выполнения трудовой функции). Отдельное место занимает неприкосновенность жизни специального субъекта, связанная с наличием специального законодательства, регламентирующего положение данного субъекта трудового права.

Список использованных источников

1. Басаргин, И. Н. Личные неимущественные права в трудовом правоотношении : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / И. Н. Басаргин ; Уральская государственная юридическая академия. – Екатеринбург, 2002. – 24 с.

2. Таль, Л. С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л. С. Таль. – М. : Статут, 2005. – 539 с.

3. Мотина, Е. В. Достоинство личности в трудовых правоотношениях в условиях инновационно ориентированной экономики / Е. В. Мотина // Правовое обеспечение инновационного развития экономики Республики Беларусь : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 21–22.10.2010 / редкол.: И. Н. Колядко [и др.]. – Минск : Позитив-центр, 2010. – С. 296–299.

УСЛОВИЕ О ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЕ КАК НЕТИПИЧНОЕ УСЛОВИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Л. А. Бурко, Т. В. Сивуха,
студенты 2-го курса
факультета права
Белорусский государственный
экономический университет,
г. Минск

В настоящее время одним из условий, трансформирующих традиционную модель трудовых отношений, является осуществление работником трудовой функции дистанционно – вне места нахождения нанимателя.

Несмотря на то, что статистикой труда не охватывается такая форма его организации, есть все основания полагать, что различные формы удаленного труда не только широко применяются в Республике Беларусь, но и имеют тенденцию к развитию. Такой вывод основывается на понимании экономических и правовых предпосылок существования и развития дистанционной занятости.

Предпосылками экономического характера признаются установление частной формы собственности (а значит, право собственника имущества свободно принимать решения, связанные с управлением трудом), рыночный характер экономики и наличие рынка труда (предполагающие действие экономического закона спроса и предложения в отношении организации и реализации труда в такой форме), структурные сдвиги в экономике (уменьшение производственного сектора и увеличение сектора услуг – сферы, где нестандартные формы занятости особенно востребованы) [1].

Перечисленные факторы детерминируют развитие любых нетипичных форм занятости. Если анализировать именно дистанционный труд, то, полагаем, на его развитие дополнительное сильное влияние оказывают современные коммуникационные и информационные технологии, а также взятый Республикой Беларусь курс на развитие цифровой экономики.

Для развития дистанционной занятости в Республике Беларусь имеются и предпосылки правового характера. В частности, законодательство о труде как минимум не устанавливает запрета на применение дистанционной работы. Кроме того, Директивой Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4 «О развитии предпринимательской инициативы и стимулирования деловой активности в Республике Беларусь» в целях дальнейшей либерализации белорусской экономики, повышения ее конкурентоспособности и создания благоприятных условий для динамичного и устойчивого развития прямо предписывается расширить применение гибких форм занятости населения (п. 7.3) [2].

Вместе с тем ни Трудовой кодекс Республики Беларусь, ни иные акты законодательства о труде не содержат специальных норм, опосредующих специфику современных, прогрессивных форм удаленного труда, что, полагаем, во многом связано с недостаточностью научного осмысления данного феномена.

Итак, включение в трудовой договор условия о дистанционной работе диктует пересмотр организационного элемента трудового правоотношения, а именно: вопросов подчинения режиму работы, установленному в организации, порядка получения и сдачи выполненного задания и иных аспектов взаимодействия сторон, контроля со стороны нанимателя за самим процессом труда и ряда других.

Оценивая влияние условия о «дистанцировании» рабочего места работника на трудовое правоотношение, полагаем, можно утверждать, что трансформация организационного аспекта трудового правоотношения приобретает комплексный характер и влечет за собой ослабление трудовой связи удаленного работника и нанимателя. Еще

в 50-е годы XX в. С. Л. Рабинович-Захарин отмечал, что «трудовая связь работника с нанимателем не есть нечто абстрактное, она осуществляется во времени и пространстве и поэтому может иметь различные степени, длительности и устойчивости» [3].

Иными словами, включение в трудовой договор хотя бы только одного нетипичного условия об удаленной работе трансформирует саму трудовую связь работника и нанимателя, ставит вопрос о необходимости нормативной дифференциации правового регулирования их труда и выделении отдельной категории работников.

В отношении удаленного труда, основанного на трудовом договоре, в литературе как научного, так и практического характера используются самые разнообразные термины: «удаленная работа», «надомный труд», «дистанционный труд», «телеработа», разграничить которые представляется нам важным для целей дифференциации соответствующих категорий работников.

Термин «телеработа» закрепился в литературе и европейском законодательстве после принятия в 2002 г. Рамочного европейского соглашения о телеработе от 16 июля 2002 г., которое направлено на установление общих принципов на уровне Европейского союза, подлежащих применению подписавшими его сторонами (Европейской конфедерацией профсоюзов (ETUC), объединениями работодателей на уровне ЕС – UNICE/UEAPNE и CEPF) [4].

В ст. 2 указанного выше соглашения определяется, что телеработа является одной из форм организации (и/или выполнения) работы с использованием информационных технологий в контексте трудового договора, где работа, которая также может быть выполнена в помещениях работодателя, осуществляется за пределами этих помещений на регулярной основе.

Как усматривается, квалифицирующими признаками телеработы являются: наличие отношений найма (трудового договора); выполнение работы вне помещений работодателя; использование при организации труда работника или при осуществлении им трудовой функции информационных технологий.

Как указывалось выше, термин «телеработа» закрепился в законодательстве ряда европейских стран. Например, в Болгарии поправки к Кодексу о труде, принятые в 2011 г., прямо предусматривают, что надомная работа, телеработа и работа в агентствах по найму временного персонала осуществляется на условиях, применимых к трудовым правоотношениям [4]. Обращаем внимание, что «работники-надомники» и «телеработники» представляют собой две самостоятельные категории работников.

В Польше положения о телеработе были приняты в 2007 г. По смыслу Трудового кодекса, термин «телеработник» применяется в отношении работника, который регулярно выполняет работу вне помещения работодателя, используя средства электронной телекоммуникации [4].

Согласно Трудовому кодексу Португалии термин «телеработа» применяется в отношении деятельности, осуществляемой в условиях юридической субординации, как правило, вне предприятия и с помощью информационных и коммуникационных технологий [4].

Далее, анализ использования терминов «дистанционная работа» и «дистанционный работник» в законодательстве зарубежных стран, научной литературе и средствах массовой информации позволяет предположить, что данные термины имеют широкое и узкое значение.

В широком значении термином «дистанционная работа» охватываются самые разнообразные формы организации и выполнения удаленной работы: надомничество, телеработа, работа «из офиса» (когда по заданию нанимателя работник выполняет работу, например, на дому у заказчика) и даже самостоятельная занятость (фриланс).

В узком (правовом) значении термин «дистанционная работа» употребляется в законодательстве о труде ряда зарубежных стран (обратим внимание – преимущественно из числа постсоветских стран).

Полагаем, особый интерес представляет изучение опыта правовой регламентации дистанционной работы в странах, охваченных с Республикой Беларусь процессами региональной интеграции.

В частности, в Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее – ТК РК) содержится одна статья (не глава), содержащая специальные нормы, регулирующие дистанционную работу (а не труд дистанционных работников) [5].

Согласно ст. 138 ТК РК дистанционная работа является особой формой осуществления трудового процесса вне места расположения работодателя с применением в процессе работы информационно-коммуникационных технологий. При этом ТК РК параллельно выделяет и последовательно отграничивает категорию «надомные работники», которыми считаются лица, заключившие трудовой договор с работодателем о выполнении работы на дому личным трудом со своими материалами и с использованием своего оборудования, инструментов и приспособлений или выделяемых работодателем либо приобретаемых за счет средств работодателя (ст. 137). Как усматривается из приведенных определений, критериями разделения казахским законодателем надомников и дистанционных работников следующие: место работы («вне места расположения работодателя» или «на дому»), а также средства труда, применяемые работниками в процессе труда («информационно-коммуникационные технологии» или «оборудование, инструменты и приспособления»). В дальнейшем специальные нормы, регулирующие дистанционную работу в Республике Казахстан, определяют порядок распределения между работником и нанимателем «бремени» по ее организации и содержанию, а также гарантии и компенсации работнику, связанные даже не столько с использованием работником информационно-коммуникационных технологий, сколько с «интеграцией» работы в личное пространство работника.

Осмелимся предположить, что специальные нормы законодательства о труде Республики Казахстан по своему содержанию не в полной мере обеспечивают критерии выделения отдельной категории дистанционных работников, так как не отражают специфики работы с использованием именно информационно-коммуникационных технологий в процессе труда.

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) содержит две самостоятельные главы, объединившие особенности правового регулирования труда надомников (гл. 49) и дистанционных работников (гл. 49.1) [6].

Специальные нормы, регулирующие труд дистанционных работников в Российской Федерации, устанавливают оформление трудовых отношений путем обмена электронными документами и иные особенности взаимодействия работника и нанимателя «на дистанции».

Любопытно, что российский законодатель вводит в оборот термин «трудовой договор о дистанционной работе» (ст. 312.2 и 312.3 ТК РФ), что влечет за собой правомерность постановки вопроса о выделении нового вида трудового договора. При этом согласно ч. 1 ст. 312.5 ТК РФ расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором. Считаем, что данное нормативное положение должно быть критически оценено при анализе российского опыта, так как не обусловлено главной особенностью дистанционной работы – использованием для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет» (ст. 312.1 ТК РФ).

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. В Республике Беларусь сложились предпосылки для выделения отдельной категории работников, осуществляющих работу на основании трудового договора о дистанционной работе.

2. На основе анализа сложившихся подходов к определению дистанционной работы (для целей ее правового регулирования нормами законодательства о труде) ее можно определить как работу, выполняемую работником вне места нахождения нанимателя и с использованием в процессе осуществления своей трудовой функции и(или) для взаимодействия с нанимателем информационных технологий.

3. Специальные нормы должны быть строго детерминированы спецификой дистанционной работы и, полагаем, могут допускать взаимодействие работника и нанимателя путем обмена электронными документами, а также значительное расширение индивидуально-договорных возможностей в «сфере действия» организационного элемента трудового правоотношения.

При этом считаем важным отразить распространение на дистанционных работников «базового» (статутного) набора прав работника и гарантий их защиты.

4. Представляется, что группа специальных норм должна быть выделена на уровне отдельной главы Трудового кодекса Республики Беларусь (например, главы 25¹ «Особенности регулирования труда дистанционных работников»).

Список использованных источников

1. Чичина, Е. В. Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект / Е. В. Чичина. – Минск : ИООО «Право и экономика», 2004. – 142 с.

2. О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь [Электронный ресурс] : Директива Президента Респ. Беларусь, 31 дек. 2010 г., № 4 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

3. Рабинович-Захарин, С. Л. К вопросу о дифференциации советского трудового права : сб. ст. / С. Л. Рабинович-Захарин ; отв. ред.: В. И. Серебровский, А. Е. Пашерстник. – М. : Изд-во Акад. наук СССР, 1952 г. – С. 95–110.

4. Правовое регулирование трудовых отношений в Европе и Центральной Азии [Электронный ресурс] : руководство к Рекомендации № 198. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/dialogue/documents/publication/wcms_250178.pdf. – Дата доступа: 03.03.2018.

5. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : 23 нояб. 2015 г., № 414-V ЗРК : в ред. Закона Респ. Казахстан от 06.04.2016 г. // Законодательство стран СНГ / ООО «СоюзПравоИнформ». – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=80710. – Дата доступа: 03.03.2018.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 30.12.2015 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2018.

НЕТИПИЧНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ И ИНЫХ СОГЛАШЕНИЙ О ТРУДЕ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Б. В. Еремич, Е. П. Антушевич,

студентки 2-го курса

юридического факультета

Гродненский государственный университет

имени Янки Купалы,

г. Гродно

Происходящие в мировой экономической системе кардинальные трансформации, обусловленные активным внедрением результатов научно-технического прогресса, новых форм коммуникации и производства, влекут за собой качественные изменения в сфере трудовых отношений как на глобальном, так и на региональном уровне. Динамика экономических и технологических преобразований обуславливает необходимость разработки и внедрения новых форм и методов правового регулирования в сфере трудовых отношений. Для Республики Беларусь как государства, выбравшего вектор инновационного развития, направленного на построение высокотехнологичной экономики, решение данного вопроса представляется особенно актуальным. Запрос общества на внедрение новых, нетипичных форм регулирования трудовых отношений регулярно находит отражение в выступлениях Президента, представителей Правительства Республики Беларусь [1; 5]. Современный экономический уклад требует обеспечить возможность включения в трудовые договоры нетипичных условий, позволяющих использовать гибкие формы занятости.

В определении гибкой формы занятости мы согласимся с К. Л. Томашевским, трактующим ее как организацию правоотношений, при которой трудящийся выполняет работу не по трудовому договору с неопределенным сроком, а с иной продолжительностью рабочего времени или на рабочем месте, удаленном от его места работы [2, с. 13]. В свою очередь, Т. А. Постовалова отметила, что к нетипичной занятости в праве Евросоюза относят такую, которая имеет отклонение от нормальных отношений, установленных в договорном порядке [3, с. 103].

Под фрилансом (электронная самозанятость) следует понимать гибкую форму занятости независимых профессионалов высокой квалификации, которые не состоят в штате организаций и не включены в традиционные трудовые отношения, а самостоятельно реализуют свои услуги на рынке различным клиентам [4, с. 23].

В Республике Беларусь на законодательном уровне не закреплено такое понятие, как «фриланс». В связи с отсутствием определенности в нормативном регулировании данного правового института отношения, возникающие при данной форме занятости, могут подпадать под действие как гражданского, так и трудового законодательства.

В странах Содружества Независимых Государств (далее – СНГ) также нет норм законодательства, регулирующих правовой статус фрилансера.

В странах Европейского союза (далее – ЕС) фриланс является распространенной формой гибкой занятости населения. Можно выделить две основные схемы организации труда фрилансеров в ЕС. В соответствии с первой (Великобритания) фрилансерам при найме предоставляется полноценный статус сотрудника компании или регистрация самозанятых работников в специальных агентствах, что позволяет максимально обеспечить их права [4, с. 24]. Вторая схема, которая на сегодняшний день является более распространенной среди европейских фрилансеров (Эстония, Франция, Германия, Норвегия), состоит в регистрации их в качестве индивидуальных предпринимателей.

В Республике Беларусь, по аналогии со второй схемой, изложенной выше, существует необходимость регистрации физических лиц в качестве индивидуальных предпринимателей, однако в связи с наличием пробелов в праве не существует законодательно установленной возможности привлечения к ответственности лиц, осуществляющих фрилансерскую деятельность без надлежащего правового оформления.

Одной из гибких форм занятости, в которых возможно наличие нетипичных условий трудового договора, является заемный труд как одна из наиболее распространенных во всем мире гибких форм занятости. Суть ее заключается в том, что специализированная коммерческая организация (например, частное агентство занятости) нанимает в свой штат временных и постоянных работников с целью выполнения заказов на услуги этих работников.

Чаще всего на практике встречаются следующие формы применения заемного труда: аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг рабочей силы, использование гибкого (временного) персонала. Законодательство Республики Беларусь также не содержит легального определения этих понятий.

В странах СНГ заемный труд не урегулирован законодательством, так как оно не допускает трехстороннего оформления трудовых отношений (из-за наличия трех субъектов: сотрудника, фактического нанимателя и кадрового агентства или иной организации, предоставляющей услуги организации-пользователю).

Правовое регулирование заемного труда в странах – членах ЕС развивается в двух направлениях. К первому относится признание легитимности заемного труда и осуществление государственного регулирования данной сферы через повышение гарантий заемным работникам. К примеру, трудовым законодательством Германии установлено требование об обязательном заключении между работником и агентством заемного труда письменного договора, содержащего условия об оплате труда, социальных правах и гарантиях реализации, а также установление обязанности агентства выплачивать работнику вознаграждение даже в период отсутствия работы. Мы думаем, что данное положение может быть воспринято и в нашей стране, что обеспечит гражданину, осуществляющему свою деятельность в сфере заемного труда, гарантированную социальную защиту.

Второе направление состоит в ограничении распространения заемного труда через механизмы социального партнерства на всех уровнях. Опыт ЕС говорит об активном участии профсоюзов в регулировании условий договора в рамках атипичной занятости, в том числе через выработки предложений по их законодательному регулированию.

Надомный труд, как одна из форм нетипичной занятости, является практически единственной формой, которая регламентирована нормами трудового законодательства Республики Беларусь. Нетипичность надомного труда проявляется в отсутствии ярко выраженной характерной юридической и технической зависимости работника от нанимателя.

Правовой статус работников надомного труда в том виде, в котором он закреплен в главе 25 Трудового кодекса Республики Беларусь и принятых в развитие данной главы нормативных правовых актов, не претерпел существенных изменений.

Анализируя мировой опыт правового регулирования дистанционной работы на примере ЕС, можно отметить, что на данный момент практически все государства – члены ЕС законодательно дифференцировали понятия «надомный труд», «дистанционный труд», «телеработа», разработав для данных форм гибкой занятости эффективные механизмы правового регулирования.

Так, термин «телеработа» определяется Рамочным соглашением о телеработе от 16 июля 2002 г., заключенном между европейской комиссией и европейскими объединениями профсоюзов и нанимателей, как форма организации и/или выполнения работы с использованием информационных технологий в контексте трудового договора отношений, где работа, которая также может быть выполнена в помещениях нанимателя, осуществляется за пределами этих помещений на регулярной основе» [6]. Данное определение большинство государств – членов ЕС в той или иной форме использовали в своих нормативно-правовых актах. Например, Великобритания использовала определение телеработы, данное в Рамочном соглашении 2002 г. В литовском законодательстве, телеработа регулируется более общими положениями о надомничестве [7, с. 784]. В Чехии же телеработа урегулирована на уровне Трудового кодекса.

Изучение и широкое применение в Республике Беларусь зарубежного опыта правового регулирования гибких форм занятости позволит преодолеть их отрицательные и упрочнить положительные моменты, обеспечить социальную защищенность работников при соблюдении экономических интересов нанимателей, повысить эффективность государственной, социальной и экономической политики.

Думается, что по отдельным видам гибких форм занятости могут принести положительный эффект следующие изменения действующего законодательства:

1) деятельность фрилансеров должна быть отнесена к видам деятельности, осуществляемым физическими лицами без привлечения иных физических лиц по трудовым и(или) гражданско-правовым договорам, с упрощением порядка постановки на учет в налоговый орган и упрощенной системой налогообложения;

2) распространение заемного труда требует внести коррективы в Трудовой кодекс Республики Беларусь (в части допустимости трехсторонности трудовых отношений), Гражданский кодекс Республики Беларусь (в части введения лизинга рабочей силы), законодательство о порядке лицензирования отдельных видов деятельности (в части обязательного лицензирования деятельности частных агентств занятости);

3) следует изменить понятие «надомные работники», отдельные элементы правового статуса субъектов трудовых отношений в организации и использования надомного труда, а также из-за выделения из категории «традиционных» надомников категории «электронных» надомников необходима разработка правовой конструкции, отвечающей потребностям данной сферы приложения труда.

Таким образом, в настоящее время в Республике Беларусь нет детальной правовой регламентации основных гибких форм занятости, а некоторые (надомный труд) урегулированы недостаточно. Соответственно, разрешение вопроса о включении нетипичных условий в трудовой договор при применении гибких форм занятости на данный момент не представляется возможным. В связи с этим, по нашему мнению, целесообразным является дифференциация правовой регламентации в законодательстве гибких форм занятости, а также закрепление иных определений, понятий в законодательстве Республики Беларусь.

Список использованных источников

1. Отчет Правительства, Национального банка, облисполкомов и Минского горисполком [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал Президента Республики Беларусь. – Режим доступа: http://president.gov.by/ru/news_ru/view/otchet-pravitelstva-natsionalnogo-banka-oblispolkomov-i-minskogo-gorispolkoma-18224/. – Дата доступа: 06.03.2018.

2. Томашевский, К. Л. Гибкие формы занятости: понятие, формы и анализ Рекомендаций / К. Л. Томашевский // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 12–15.

3. Постовалова, Т. А. Трудовое и социальное право Европейского союза : учеб. пособие / Т. А. Постовалова. – Минск : Зарны Верасок, 2010. – 219 с.

4. Терещенко, И. В. Фриланс / И. В. Терещенко // Промышленно-торговое право. – 2011. – № 9. – С. 22–24.

5. По факту они есть. А по закону? Фриланс: как работать, чтобы не нарушать закон [Электронный ресурс] // СБ Беларусь сегодня. – Режим доступа: <https://www.sb.by/articles/po-faktu-oni-est-a-po-zakonu.html>. – Дата доступа: 06.03.2018.

6. Framework Agreement on telework [Электронный ресурс] // UEAPME – the European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises aisbl. – Режим доступа: http://www.ueapme.com/docs/joint_position/Telework%20agreement.pdf. – Дата доступа: 06.03.2018.

7. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут. – 2009. – Т. 2. – 1152 с.

НЕТИПИЧНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ И ИНЫХ СОГЛАШЕНИЙ О ТРУДЕ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АСПЕКТ

Е. О. Манцибора,
студент 3-го курса
факультета милиции
Могилевский институт МВД
Республики Беларусь,
г. Минск

В современном государстве реализация провозглашенного Всеобщей декларацией прав человека права на труд может осуществляться различными способами: предпринимательская деятельность, заключение гражданско-правовых договоров на выполнение работ, услуг, самостоятельное осуществление творческой трудовой деятельности. При этом самой предпочтительной формой занятости для граждан является ее стандартная модель, основанная на трудовом договоре, который, являясь важнейшим институтом трудового права, служит основанием возникновения трудовых правоотношений.

Традиционный трудовой договор предполагает выполнение трудовой функции полный рабочий день на стационарном рабочем месте, с законодательно установленным количеством выходных дней, фиксированным окладом, под контролем руководителя. Современное состояние общества и стремительное развитие рынка показывают, что такая форма реализации права на труд не может трактоваться как абсолют, поскольку не в полной мере отвечает как индивидуальным потребностям потенциального работника, так и потребностям субъектов хозяйствования и создает объективные условия для флексибилизации трудового правоотношения. В контексте изложенного А. М. Лушников отмечает, что «гибкость, в большей степени касается права работников и работодателей устанавливать в коллективно-договорном и индивидуально-договорном порядке положения, отличные от закрепленных в действующем законодательстве», а само «стремление к большей гибкости, обусловленное необходимостью постоянно приспосабливаться к разнообразным ситуациям, приводит к изменению содержания трудового договора» [1, с. 213].

Анализ научной литературы, затрагивающей вопросы атипичной занятости, позволяет выделить условия трудового договора, которые подлежат большей трансформации в условиях гибкого рынка труда.

Срок трудового договора. Срочные трудовые договоры используются на практике довольно длительный временной промежуток, однако свое законодательное закрепление в большинстве европейских стран получили сравнительно недавно. Так, например, в Германии срочные трудовые договоры регулируются Законом о работе на условиях неполного рабочего времени и об ограничении срока трудового договора от 21 декабря 2000 г. Данным актом определены объективные основания заключения срочных трудовых договоров; детализирована процедура их прекращения; выявлены последствия недействительности ограничения срока трудового договора; закреплена возможность судебной защиты в случае досрочного прекращения договора и др. [2, с. 64].

И. Я. Киселев указывает, что срочные трудовые договоры разрешены только в установленных законом случаях, например для сезонных работ, для замены временно отсутствующих работников и т. д. Вместе с тем закон стимулирует использование таких договоров, как средства борьбы с безработицей [3, с. 108].

В нормах трудового права различных стран определяются границы продолжительности данных договоров – от 6 месяцев до 6 лет (в различных странах). В ряде стран продление срочных договоров разрешено не более одного-двух раз.

В ч. 1 ст. 292 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) установлен срок трудового договора с временными работниками по общему правилу до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника – до четырех месяцев. Сезонные работы производятся в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

В зарубежных странах срочный договор трансформируется в бессрочный в случае, если работодатель нанимает того же работника на прежнюю работу до истечения 15 – 30 дней после увольнения [3, с. 109]. Статьей 298 ТК Беларуси также определены случаи перерастания срочных отношений в бессрочные: временный работник проработал сверх сроков, установленных нормами права, и ни одна из сторон не потребовала его прекращения; работник, уволенный с временной работы, принимается на работу к тому же нанимателю после перерыва, не превышающего одной недели.

Рабочее место. Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности. На практике это участок трудовой деятельности работника, оборудованный и оснащенный всем необходимым для успешного выполнения им своей трудовой функции [4, с. 105]. В свою очередь нестандартный трудовой договор предполагает отсутствие жесткой привязки к рабочему месту. В этом случае наниматель может применять, к примеру, такую форму нетипичной занятости, как дистанционный труд, предполагающую наличие трудовых отношений между сторонами, находящимися на расстоянии друг от друга, контактирующими между собой, передающими результат труда и его оплату с помощью сети «Интернет». Как отмечает А. С. Есипов, дистанционная занятость стремительно развивается по всему миру. Так, в США число дистанционно занятых работников может составлять от 35 до 50 млн человек. Согласно данным экспертов ресурса The Telework Coalition, если сегодня только около 4 % работников частного сектора работают удаленно, то к 2019 г. эта цифра может достичь 30 %. С каждым годом количество телеработников во всем мире увеличивается примерно на 20 % [5, с. 149].

Поскольку дистанционный труд на сегодняшний день является одним из наиболее ярких примеров нетипичных трудовых отношений, на уровне Евросоюза вопросам регулирования телетруда было уделено особое внимание. В 2001 г. Еврокомиссией было инициировано проведение переговоров между Европейской конфедерацией профсоюзов, Объединенной конфедерацией работодателей Европы, Европейской ассоциацией малого и среднего бизнеса, а также Европейским объединением предприятий по вопросам, связанным с использованием труда электронных надомников. Результатом переговоров явилось подписание сторонами рамочного соглашения о телеработе от 23 мая 2002 г., которое охватывает различные формы телеработы, но посвящено лишь труду, осуществляемому на основе трудового договора и построенному на базе принципа признания равенства прав между телеработниками и лицами, работающими в помещениях работодателя. Следует обратить внимание на то, что положения рамочного соглашения – платформа стабильности рассматриваемых нетипичных трудовых отношений, гарантированности трудовых прав работников [6, с. 378]. Государства – участники рамочного соглашения осуществляют приведение норм национального законодательства в соответствие с данным документом, так, например, в Испании и Франции – посредством коллективно-договорного регулирования, в Великобритании и Нидерландах изменения вносятся в действующее законодательство. Отметим, что в Республике Беларусь возможность организации дистанционной работы закрепляет глава 25 ТК Беларуси «Особенности регулирования труда работников-надомников», в которой определено понятие «работник-надомник». При этом, на взгляд автора, специфичность организации дистанционного труда требует детальной разработки законодательного закрепления правового статуса дистанционных работников для достижения обоюдного положительного эффекта.

Рабочее время. В данном случае отход от традиционных условий может заключаться в установлении меньшей продолжительности рабочего времени (неполное рабочее время) либо в нестандартном распределении времени труда и отдыха работников за учетный период (например, гибкий режим рабочего времени, вахтовый метод выполнения работ и др.).

Во Франции, Германии, Италии, Дании и других странах неполным рабочим временем считается период, составляющий от 2/3 до 4/5 полной (нормальной) продолжительности рабочего времени. Работа на условиях неполного рабочего времени может означать работу либо неполный рабочий день в течение всей недели («горизонтальное неполное рабочее время») или полный рабочий день, но только в определенные дни недели («вертикальное неполное рабочее время») [3, с. 109]. Отметим, что нормы главы 22 в ТК Беларуси не устанавливают конкретную продолжительность рабочего времени для неполной занятости.

В ряде стран (Испания, Италия) такие договоры подлежат регистрации в государственном органе по труду. Предприниматель обязан зафиксировать правила работы при неполном рабочем времени в правилах внутреннего трудового распорядка. Работники с неполным рабочим временем должны иметь преимущественное право на работу на условиях полного рабочего времени (при наличии вакансии). Законодательство закрепляет равенство прав работников, занятых полное и неполное рабочее время [3, с. 110].

Стороны трудового правоотношения. В данном случае речь пойдет о заемном труде. К. Л. Томашевский указывает, что заемный труд можно определить как труд работника, нанятого агентством, предоставленного в распоряжение третьему лицу (пользователю) для выполнения работ в пользу и под контролем последнего. Атипичность трудовых отношений с заемными работниками выражается в том, что правоотношения по использованию труда заемных работников носят трехсторонний характер [7, с. 119].

В настоящее время в законодательстве зарубежных стран сложились американская и европейская модели правового регулирования трудовых договоров с заемными работниками. Согласно американской правовой модели трудового договора о заемном труде агентство и организация-пользователь рассматриваются в качестве сонанимателей (совместных работодателей) в отношении конкретного работника.

Европейская практика признает работодателем в трехсторонних отношениях по заемному труду агентство, которое заключает трудовой договор с работником. При этом между агентством и организацией-пользователем заключается гражданско-правовой договор, а между заемным работником и агентством – трудовой [6, с. 390].

В Республике Беларусь правовая основа заемного труда еще не создана, законодательство не закрепляет определение понятия «заемный труд». Однако, учитывая положительный опыт зарубежных стран в указанной сфере, можно внести в ТК Беларуси главу, закрепляющую особенности труда работников, временно направляемых к другим нанимателям по договору предоставления заемного труда.

Подводя итоги, следует отметить, что трудовые договоры, включающие нетипичные условия труда, обладают потенциалом, позволяющим по своей экономической эффективности стать на одну ступень со стандартной формой занятости. При этом основной задачей государств, внедряющих в практику найма рабочей силы трудоустройство на основании трудовых договоров с атипичными условиями, становится детальное закрепление на законодательном или коллективно-договорном уровне особенностей их регулирования. На взгляд автора, недостаточное внимание со стороны нанимателей Республики Беларусь к трудовым договорам с нетипичными условиями связано с отсутствием четкого правового регулирования данного вида соглашений, нерешительностью нанимателей организовывать труд по-новому, слабой информированностью работников о возможностях подобного трудоустройства. Решение

указанных проблем – актуальная задача для Республики Беларусь в условиях развития рыночной экономики.

Список использованных источников

1. Лушников, А. М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения (цивилистическое исследование) : учеб. пособие / А. М. Лушников, М. В. Лушникова, Н. Н. Тарусина. – Ярославль : ЯрГУ, 2008. – 432 с.
2. Батусова, Е. С. Правовое регулирование срочных трудовых договоров в России и некоторых зарубежных странах (сравнительно-правовое исследование) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. С. Батусова – М., 2014. – 191 л.
3. Киселев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. / А. В. Азаренко [и др.] ; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2014. – Т. 1. (гл. 1–15). – 863 с.
5. Есипов, А. С. Заемный труд и дистанционная занятость: новые вызовы для регулирования социально-трудовых отношений / А. С. Есипов // Вестник ВГУ. – 2011. – № 2. – С. 145–152. (Серия «Экономика и управление»).
6. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Статут, 2009. – Т. 2: Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 1151 с.
7. Томашевский, К. Л. Актуальные проблемы трудового права (учеб.-метод. комплекс) : пособие / К. Л. Томашевский. – Минск, 2012. – 145 с.

ПРЕДЕЛЫ ХОЗЯЙСКОЙ ВЛАСТИ НАНИМАТЕЛЯ И ЕГО ВМЕШАТЕЛЬСТВА В ЛИЧНУЮ ЖИЗНЬ РАБОТНИКА

О. А. Мусатова,
студентка 3-го курса
факультета экономики и права
Витебский филиал УО ФПБ
«Международный университет «МИТСО»»,
г. Витебск

Пункт 1. Начальник всегда прав.

Пункт 2. Если начальник не прав –
смотри пункт первый.

(из неписаного трудового кодекса)

Для установления пределов хозяйской власти нанимателя в отношении его работников и установления пределов его возможного с точки зрения законодательства вмешательства в личную жизнь конкретного работника попытаемся установить права работника как человека в сфере трудовых отношений.

При установлении круга прав работника как человека и гражданина необходимо обратиться к Конституции Республики Беларусь (далее – Конституция) как основному закону государства. Конституция имеет целый ряд норм, регулирующих права человека, связанные с его трудовой деятельностью. Человеку гарантируется:

– всеобщее равенство перед законом и право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов (ст. 22);

– что ограничение прав и свобод личности допускается только в случаях, предусмотренных законом (ст. 23);

– неприкосновенность и достоинство личности. Ограничение или лишение личной свободы возможно в случаях и порядке, установленных законом (ст. 25);

– право на защиту от незаконного вмешательства в его личную жизнь, в том числе от посягательства на тайну его корреспонденции, телефонных и иных сообщений, на его честь и достоинство (ст. 28);

– возможность ограничения законодательством пользования информацией в целях защиты чести, достоинства, личной и семейной жизни граждан и полного осуществления ими своих прав (ч. 3 ст. 34) [1].

Также в статье 41 Конституции указывается, что «граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов», а по общему правилу принудительный труд запрещен [1].

Законодательство о труде также содержит определенные права работника (отметим, что некоторые из них значимые для рассмотрения поставленной проблемы).

Работники имеют право на:

- труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека;
- на здоровые и безопасные условия труда;
- защиту экономических и социальных прав и интересов, участие в собраниях;
- участие в управлении организацией;
- гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд;
- ежедневный и еженедельный отдых продолжительностью не ниже установленной Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК);
- невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства;
- судебную и иную защиту трудовых прав (ст. 11 ТК) [2].

Таким образом, можно сделать вывод, что законодательство очерчивает и защищает права и интересы наших граждан, в частности в сфере трудовых отношений.

В настоящее время исследователи часто обращаются к понятию «право на уважение частной жизни», которое весьма близко к закрепленному Конституцией праву на личную жизнь.

Право на уважение частной жизни включает в себя такие компоненты, как:

1) неприкосновенность жилища. Граничит по смыслу с правом на частную собственность, но охраняет не только собственность, но и возможность уединения и чувство безопасности. Определенным уровнем защиты обладают не только дома и квартиры, но и рабочие места, гостиничные номера, купе поезда и т. д.;

2) физическая, а также психическая (моральная) неприкосновенность. Физическая неприкосновенность граничит с правом на личную неприкосновенность и во многом пересекается с ним, но в большей степени включает право самостоятельно принимать решения по поводу себя, не подвергаться принудительному медицинскому вмешательству, прохождению принудительных процедур сбора данных о физических, психических и биометрических характеристиках, использованию детектора лжи и прочих процедур вмешательства в психические процессы. Психическая и моральная неприкосновенность охраняет от различных видов психического вмешательства и воздействия на личность, а также от унижительного обращения, в том числе от неоправданного прохождения процедур и обследований, унижающих человеческое достоинство;

3) информационная неприкосновенность – право, самое сложное для определения. Информационная неприкосновенность охватывает всю информацию о личности: личные и семейные тайны, любую информацию, которая сокрыта от посторонних и характеризует личность человека, может так или иначе затрагивать его внутренний мир, отношения с другими людьми. Информация о личности является инструментом социального контроля и манипуляций;

4) анонимность и уединение. Угрозе подвергаются не только информация и коммуникации, но и возможность находиться вне надзора, наблюдения и контроля. Современные технические средства позволяют негласно определять местонахождение человека, вести наблюдение и слежку. Повсеместно в общественных местах внедряется видеонаблюдение [3].

Часто мы можем наблюдать, что когда правозащитники говорят о нарушениях власти в отношении человека, то, как правило, имеют в виду государство. Однако власть – это также и власть нанимателя, и наше место работы становится территорией массового нарушения прав работников.

Обратимся к одному из примеров: «оно (нарушение) может быть прямым и очевидным, как, например, переработки, не просто широко практикуемые, но и считающиеся во многих компаниях и целых отраслях хорошим тоном, давно вошедшие в норму. Тут и рабочие выходные (распространенная идеологема: «Если ты не справляешься с работой в урочное время, значит, ты плохо работаешь»); при этом норму выработки для офисного работника, в отличие от рабочего на конвейере, установить зачастую невозможно).

Сплошь и рядом в офисах небольших, небогатых фирм грубо нарушаются формальные и неформальные эргономические нормы. Люди работают в помещениях без окон, в душных, плохо проветриваемых помещениях, в условиях скученности, недостаточной освещенности и т. п.

Такие правила, как:

– запрет пользования личным мобильным телефоном в офисе, официально мотивируемый невозможностью прослушать такой разговор, либо, наоборот, запрет на звонки по личным вопросам с рабочего телефона, даже если мать хочет убедиться, что ребенок благополучно вернулся из школы;

- обыск на входе и выходе, связанный с запретом проноса любых устройств, могущих быть использованными как носители информации;
- работа в запертом снаружи офисном помещении;
- камеры видеонаблюдения (вплоть до туалетов);
- регламентация чаепития (в буквальном, а не социальном смысле слова), например, запрет пить чай на рабочем месте или запрет пить чай более двух раз в день;
- отсутствие в офисном помещении мест для курения;
- психологическое тестирование и медицинское освидетельствование при приеме на работу (подчеркну: на работу клерка, а не авиадиспетчера или повара комбината детского питания), результат которого частенько направляется руководству, но не самому пациенту;
- обязательное коллективное отправление своеобразных культурных и религиозных обычаев, если ими увлекается руководство;
- дресс-код, включающий, бывает, запрет на ношение чулок и требования к макияжу, считаются в порядке вещей и никем, зачастую включая самих офисных тружеников, не воспринимаются как нечто неприемлемое. Некоторые замечают, что это неудобно, некомфортно; но мысль о том, что «так нельзя», весьма экзотична [4].

Из приведенного примера мы можем видеть, что форм нарушения прав работников может быть множество. Также большой проблемой является и то, что сами работники мирятся с таким положением дел, тем самым отказываясь от своих прав и законных интересов. Мы начинаем думать, что подобное в порядке вещей.

Если в компании приняты определенные нормы поведения, то человек будет им следовать как бы добровольно. Потому что заинтересован в продвижении, в благоприятном для себя распределении заданий, в нормальном к себе отношении [4].

Можно выделить множество иных проблемных неурегулированных моментов во взаимоотношениях представителей нанимателя и работников.

Подобное отношение к рассматриваемым проблемам на уровне конкретного работника приводит к тому, что граждане не обращаются за защитой своих прав, не отстаивают их. И нарушения наших прав входят в привычку и перестают восприниматься социумом как нечто исключительное.

Общеизвестно, что провозглашение конкретного права не обеспечивает его реализацию без соответствующих юридических гарантий. Для защиты наших прав необходимо определить границы возможного вмешательства нанимателя в личную сферу работника на рабочем месте и в рабочее время, что не определено трудовым законодательством.

То есть назрела необходимость отдельные моменты хозяйской власти нанимателя более детально регламентировать в актах законодательства.

В этих целях, на наш взгляд, целесообразно дополнить законодательство, регламентировав следующие моменты:

1. Дать правовое определение дресс-коду, установив случаи и пределы его использования в трудовых отношениях. Далее, необходимо четко отграничивать требования законодательства от требований нанимателей. Требования об использовании специальной одежды (в том числе санитарной и форменной одежды) и обуви как средств индивидуальной защиты должны вытекать только из требований законодательства.
2. Развитие понятия «санитарный перерыв», которое будет охватывать посещение туалета и т. п.
3. Уточнить санитарные требования по минимальной площади рабочего места работника и иных моментов, связанных с условиями труда на рабочем месте.
4. Более детально описать то, что может быть или не может быть объектом регулирования правил внутреннего трудового распорядка, разрабатываемых нанимателем.
5. Регламентировать на уровне законодательства систему дежурств работников, дежурств «на телефоне» и т. п.

б. Установить, что обязанности работника, которые накладывает на него наниматель локальными нормативными правовыми актами, должны касаться только собственно трудовой деятельности работника.

Естественно, необходимо будет решить и иные задачи по совершенствованию законодательства в рассматриваемой сфере. Решение перечисленных и иных аналогичных задач является сложной, многогранной проблемой, требующей участия исследователей в различных сферах жизни общества: социальной, правовой, экономической. Однако видится, что время решения этих и подобных проблем уже пришло.

Делаем вывод, что для решения ряда рассмотренных выше проблем требуется изменение и дополнение норм права. В то же время для недопущения отдельных описанных в работе нарушений нет необходимости изменять законодательство.

Так, например, приходим к выводу о том, что требования того или иного нанимателя о необходимости периодически выходить на связь по телефону, электронную связь и т. п., а также отвечать на телефонные звонки или вызовы по различным видам электронной связи в нерабочее время не подлежит исполнению. Эти требования, как правило, не основаны на трудовом законодательстве, так как абсолютное большинство обязанностей работника относится к периоду рабочего времени, за исключением случаев, особо оговоренных в актах законодательства.

Для устранения таких и подобных нарушений законодательства о труде в действиях нанимателя, правильного понимания требований законодательства достаточно будет проведения разъяснительной и профилактической работы органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами, средствами массовой информации.

Список использованных источников

1. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2016. – 62 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 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

3. Кочева, О. Н. Уважение частной жизни в России : диагноз и прогноз [Электронный ресурс] / О. Н. Кочева // Пермская гражданская палата – правовой портал. – Режим доступа: <http://old.pgpalata.ru/reshr/privacy/art10.shtml>. – Дата доступа: 06.03.2018.

4. Овсянникова, А. В. Офисная целина [Электронный ресурс] / А. В. Овсянникова // Пермская гражданская палата – правовой портал. – Режим доступа: <http://old.pgpalata.ru/reshr/alm/01-01.shtml>. – Дата доступа: 06.03.2018.

ПРЕДЕЛЫ ХОЗЯЙСКОЙ ВЛАСТИ НАНИМАТЕЛЯ И ЕГО ВМЕШАТЕЛЬСТВА В ЛИЧНУЮ ЖИЗНЬ РАБОТНИКОВ

А. Г. Подупейко,
студент 4-го курса
юридического факультета
*Международный университет «МИТСО»,
г. Минск*

В силу участвовавших в последние десятилетия кризисных явлений, застоев и периодов стагнации в экономиках большинства государств мира значительно усилилась роль хозяйственных отношений, в связи с чем они стали приобретать приоритетное значение перед отношениями социальными. Отразилось указанное явление и на социально-трудовой сфере, что проявляется главным образом во все чаще случающихся нарушениях нанимателем (работодателем) трудовых и социальных прав работников в интересах отношений производства, распределения и обмена материальных и нематериальных благ (хозяйственных отношений).

Указанное обстоятельство подтверждается и статистическими данными, которые свидетельствуют о росте количества трудовых споров. Так, по сведениям статистических отчетов Верховного Суда Республики Беларусь, общее количество трудовых споров, рассмотренных судами в Республике Беларусь, в 2013 г. составило 6664 (в пользу работника разрешилось 5009, т. е. 75 %), в 2014 г. – 7899 (в пользу работника – 6542, или 83 %), в 2015 г. – 9788 (в пользу работника – 8177, или 84 %), и только затем начало уменьшаться – в 2016 г. данный показатель составил 9646 трудовых споров (в пользу работника – 7988, или 83 %), а в 2017 г. – 7763 (в пользу работника – 6300, или 81 %) [1].

При этом, полагаем, несмотря на высокую долю разрешенных в пользу работников дел, уменьшение в последние 2 года количества трудовых споров обусловлено усилением влияния нанимателя на трудовые и связанные с ними отношения, т. е. большинство работников считают целесообразным допустить нарушение своих субъективных прав, чтобы избежать иных неблагоприятных последствий (лишение премий, отказ в продлении срока трудового договора и др.) в будущем. Об этом, в частности, свидетельствуют результаты социологических опросов, проведенных Информационно-аналитическим центром при Администрации Президента Республики Беларусь [2, с. 58–78].

В науке трудового права подобное явление (высокая степень влияния нанимателя на трудовые отношения) получило название «хозяйской власти нанимателя (работодателя)». Подобный термин встречается в работах таких ученых, как Л. С. Таль [3, с. 31], А. С. Кудрин [4, с. 120], Е. С. Шукаева [5, с. 147] и др.

Как полагает Е. С. Шукаева, хозяйская власть нанимателя возникла из следующих предпосылок: государственная-властная (признание ее законодателем); экономическая (наличие у нанимателя права собственности на средства производства и способности выплачивать работнику вознаграждение за труд); юридическая (хозяйская власть возникает на основании трудового договора и прекращается одновременно с ним) [5, с. 148].

По мнению В. Г. Яроцкого, «право работодателя определять обстановку, условия, продолжительность работы предопределяет его господство над личностью работника» [6, с. 323].

С точки зрения Ю. В. Пенова, хозяйская власть работодателя – «это не что иное, как совокупность прав работодателя и коррелирующих им обязанностей работника, которая распространяется на конкретного работника в результате заключения с ним трудового договора» [7, с. 12].

На этапе зарождения понятия хозяйской власти Л. С. Талем были выделены три функции, которые она выполняет: диспозитивная, нормативная и дисциплинарная.

Диспозитивная функция проявляется в восполнении и конкретизации нанимателем содержания трудового договора, нормативная – в возможности нанимателя влиять на трудовые отношения путем издания «актов хозяйской власти» (приказов, распоряжений, должностных инструкций и т. д.), дисциплинарная – в праве налагать дисциплинарные взыскания [3, с. 31].

Таким образом, под хозяйской властью в юридической литературе принято понимать возможности нанимателя (работодателя) по формированию поведения работника путем осуществления своих субъективных трудовых прав, связанных с восполнением и конкретизацией содержания трудового договора, изданием актов нормативного и ненормативного характера, наложением дисциплинарных взысканий.

Однако, как справедливо отмечает А. С. Кудрин, «в современных реалиях пределы власти работодателя объективно определены правами и свободами работника как человека и гражданина» [4, с. 123], т. е. работники имеют достаточно возможностей для оказания как фактического, так и правового воздействия на трудовые отношения. В этой связи, полагаем, целесообразнее вести речь не о пределах «хозяйской власти», а о пределах осуществления субъективных трудовых прав нанимателем.

При этом следует разграничивать понятия «пределы субъективного права» и «пределы осуществления субъективного права». Разграничение указанных понятий состоит в «различиях между поведением, составляющим содержание субъективного трудового права, и поведением, составляющим содержание осуществления права» [8, с. 32–33], т. е. различиях между возможностью и действительностью, объективным и субъективным.

В ст. 28 Конституции Республики Беларусь закреплено, что «каждый имеет право на защиту от незаконного вмешательства в его личную жизнь» [9].

Указанное правило распространяется и на трудовые отношения, однако в нормах действующего законодательства Республики Беларусь не установлены пределы (границы) «законного» вмешательства нанимателя в личную жизнь работника. В этой связи, полагаем, следует согласиться с мнением К. П. Уржинского о необходимости закрепления в трудовом законодательстве запрета на использование трудовых прав не по своему назначению [10, с. 68].

Слабоспицкая Н. Н. определяет пределы реализации субъективного трудового права как «представленную объективным правом субъекту трудовых и непосредственно связанных с ними отношений совокупность конкретных правомочий, за рамками которых субъект не может осуществлять свое право» [11, с. 114].

Аналогичного мнения придерживается и Е. В. Каплун, которая под пределами осуществления прав нанимателем (работодателем) понимает «границы действий работодателя по реализации правомочий, составляющих содержание его регулятивных субъективных прав» [12, с. 163].

На наш взгляд, с подобной точкой зрения нельзя согласиться по причине существования правовой категории «злоупотребление правом», поскольку в таком случае «действия, направленные на осуществление права, могут внешне находиться в пределах меры возможного поведения, однако при этом могут выходить за вытекающие из норм права ограничения» [13, с. 323].

Указанный вывод также указывает и на то, что предложенного К. П. Уржинским закрепления в трудовом законодательстве запрета на использование субъективных трудовых прав не по назначению явно недостаточно. В данном случае возникает объективная необходимость установления пределов их осуществления.

Известные российские ученые А. М. Лушников и М. В. Лушникова предлагают разделять пределы осуществления трудовых прав на общие и специальные, утверждая, что «общие пределы устанавливаются в нормах-принципах трудового права. Специальные пределы осуществления трудовых прав и интересов предусматриваются нормативными актами, в том числе локальными» [14, с. 744].

По нашему мнению, с указанной точкой зрения также нельзя в полной мере согласиться, поскольку в случае со специальными пределами указанные ученые отождествляют понятия «пределы субъективных прав» и «пределы осуществления субъективных прав».

Как считают А. А. Сапфирова и А. В. Петрушкина, «пределами ограничений трудовых прав являются соразмерность публичных и частных интересов и гарантии против злоупотребления трудовыми правами» [15, с. 73].

Таким образом, полагаем, пределы осуществления субъективных трудовых прав нанимателем следует определять исходя из основных начал (принципов) правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, а также категории «злоупотребление правом». При этом необходимо отметить, что в действующем законодательстве Республики Беларусь перечня принципов трудового права не закреплено, а на их существование указывается только в рамках правовой доктрины.

Для определения пределов осуществления нанимателем субъективных трудовых прав, на наш взгляд, наибольшее значение имеют межотраслевые принципы оптимального соотношения частных и публичных интересов, а также добросовестности и разумности участников общественных отношений.

Изложенное позволяет сделать вывод о том, что основным ограничением при осуществлении нанимателем своих субъективных трудовых прав являются категории справедливости, добросовестности и разумности, поскольку последовательность, способы и иные обстоятельства реализации предоставленного лицу субъективным правом возможностей находятся в «плоскости не столько правовой, сколько моральной», на что обращает внимание В. А. Белов [16, с. 456].

Итак, резюмируя изложенное, следует сделать следующие выводы.

1. Хозяйская власть как явление возникла при наличии государственно-властной, экономической и юридической предпосылок.

2. Хозяйская власть нанимателя – совокупность возможностей нанимателя по формированию поведения работника путем осуществления своих субъективных трудовых прав, связанных с восполнением и конкретизацией содержания трудового договора, изданием актов нормативного и ненормативного характера, наложением дисциплинарных взысканий.

3. Пределами хозяйской власти нанимателя на современном уровне развития правовой системы следует признать пределы осуществления нанимателем своих субъективных трудовых прав.

4. Пределы осуществления субъективных трудовых прав нанимателем следует определять исходя из принципов правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, а также категории «злоупотребление правом».

5. Основным ограничением при осуществлении нанимателем своих субъективных трудовых прав являются категории справедливости, добросовестности и разумности.

Список использованных источников

1. Краткие статистические данные о деятельности общих судов за 2013 – 2017 года [Электронный ресурс] // Верховный Суд Респ. Беларусь. – Режим доступа: http://www.court.gov.by/justice_RB/statistics. – Дата доступа: 27.02.2018.

2. Республика Беларусь в зеркале социологии : сб. материалов // Информ.-аналит. центр при Администрации Президента Респ. Беларусь. – Минск, 2017. – 208 с.

3. Таль, Л. С. Очерки промышленного рабочего права / Л. С. Таль. – М. : Московское науч. изд-во, 1918. – 224 с.

4. Кудрин, А. С. К вопросу о хозяйской власти работодателя в трудовых отношениях / А. С. Кудрин // Вестн. ПНИПУ. – 2016. – № 4. – С. 120–125.

5. Шукаева, Е. С. Концепция хозяйской власти в отечественной школе трудового права / Е. С. Шукаева // Актуальные проблемы российского права. – 2015. – № 10 (59). – С. 142–150.
6. Яроцкий, В. Г. Экономическая ответственность предпринимателей : в 2 ч. / В. Г. Яроцкий. – СПб. : Тип. М-ва пут. сообщ., 1887. – Ч. 1. – 459 с.
7. Пенев, Ю. В. Управление трудом в условиях многоукладной экономики: правовые проблемы : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Ю. В. Пенев. – СПб., 2003. – 218 с.
8. Грибанов, В. П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав / В. П. Грибанов. – 2-е изд., стер. – М. : Статут, 2001. – 411 с.
9. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2016. – 62 с.
10. Уржинский, К. П. Теория и практика субъективных прав рабочих и служащих в свете новейшего законодательства / К. П. Уржинский. – Калинин : Изд-во Калининского ун-та, 1975. – 88 с.
11. Слабоспицкая, Н. Н. Реализация норм трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Н. Н. Слабоспицкая. – Екатеринбург, 2013. – 251 л.
12. Каплун, Е. В. Осуществление работодателем субъективных прав: теоретические аспекты : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. В. Каплун. – Ярославль, 2005. – 204 л.
13. Гражданское право : учебник : в 3 т. / под ред. Ю. К. Толстого. – 7-е изд., перераб. и доп. – М. : Проспект, 2009. – Т. 1. – 784 с.
14. Лушников, А. М. Очерки теории трудового права / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. – 940 с.
15. Сапфинова, А. А. Пределы ограничений трудовых прав и пределы защиты трудовых прав: вопросы теории / А. А. Сапфинова, А. В. Петрушкина // Теория и практика общественного развития. – 2016. – № 11. – С. 71–73.
16. Гражданское право. Актуальные проблемы теории и практики : в 2 т. / под ред. В. А. Белова. – 2-е изд., стер. – М. : Юрайт, 2017. – Т. 1. – 484 с.

ПРОЦЕДУРА ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВОК В БЕЛАРУСИ И ЗА РУБЕЖОМ (СХОДСТВА, РАЗЛИЧИЯ, ПУТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ)

Н. С. Позняк, А. А. Полтавцева,
студенты 2-го курса
юридического факультета
*Витебский государственный
университет им. П. М. Машерова,
г. Витебск*

Как указывает Е. П. Кливер, забастовки – неискоренимое явление, всегда сопутствующее трудовым отношениям независимо от социально-экономического уклада жизни общества и методов государственного управления. Кроме того, статистические данные свидетельствуют о тенденции увеличения количества забастовок в периоды политической и экономической нестабильности в стране [1].

Как отмечает З. И. Кузнецова, изучение практики показало, что ни одно предприятие в настоящее время не застраховано от коллективных трудовых споров и забастовок. Актуальность исследования также состоит в том, что среди специалистов нет единого мнения, содержат ли забастовки больше позитивных элементов или являются разрушающими явлениями. Кроме того, не определены основные функции современного государства в управлении этими явлениями: должно ли государство осуществлять по отношению к забастовке политику подавления или принимать меры для ее поощрения и защиты [2].

В соответствии с Конституцией Республики Беларусь забастовка является легальным средством защиты работниками своих экономических и социальных интересов [3].

В Республике Беларусь данный термин закреплен в Трудовом кодексе Республики Беларусь. В соответствии со ст. 388 забастовка – временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора [4].

Право на забастовку не является безграничным, оно реализуется в законодательно определенных рамках. Во многих странах, частности в Республике Беларусь, предусмотрены процедурные ограничения, т. е. для того, чтобы забастовка была признана законной, сторона, инициирующая процесс, должна соблюдать определенные требования проведения процедуры.

Трудовой кодекс Республики Беларусь устанавливает следующий порядок проведения забастовки:

1. Обязательное применение примирительных процедур: по истечении одного месяца с начала ведения коллективных переговоров трудовым коллективом выдвигаются требования к нанимателю. Если они не удовлетворяются, то в трехдневный срок создается примирительная комиссия. В случае несогласия с предложениями примирительной комиссии стороны могут продолжить примирительную процедуру с участием посредника, который приглашается по их соглашению. В пятидневный срок он выносит предложения по разрешению спора, которые имеют рекомендательный характер.

2. Решение о проведении забастовки принимается квалифицированным большинством (не менее двух третей присутствующих). Законодательством установлен и кворум для принятия решения о проведении забастовки. Собрание считается правомочным, если на нем присутствует более половины работников, а конференция – если присутствует не менее двух третей делегатов [5].

3. Письменное уведомление нанимателя не позднее двух недель до начала забастовки. В уведомлении указываются перечень разногласий сторон (основание для объявления и проведения забастовки); время, дата, продолжительность забастовки,

предполагаемое количество участников; предложения по минимуму необходимых работ, выполняемому в организации во время забастовки.

Особое внимание следует уделить первому пункту. Как правило, в примирительной комиссии интересы работников представляет доверенное лицо. При этом, как отмечает российская трудовая практика, наниматель, чтобы не допустить забастовку, просто увольняет представителя по выдуманной причине, после чего, как правило, переговоры «затухают» и процесс начала забастовки прекращается, ввиду чего Е. П. Кливер предлагает предоставлять работникам право приступить к проведению забастовки без соблюдения дальнейших примирительных процедур в случае незаконного увольнения их представителя.

Следующей проблематикой является отсутствие в Трудовом кодексе Республики Беларусь единого систематизированного перечня профессий, по которым работникам нельзя участвовать в забастовке. Данный перечень можно найти в научных трудах, однако он весьма изменчив, так как появляются новые сферы трудовой деятельности, в которых забастовка просто невозможна.

Несмотря на то, что работник и наниматель находятся в состоянии экономического неравенства, во время ведения забастовки работодателю запрещено проводить насильственную или дискриминационную политику в отношении бастующих работников в ответ на забастовку.

Во всех странах бывшей Югославии – Боснии и Герцеговине, Хорватии, Черногории и Сербии – согласно законодательству участие в забастовке не должно повлечь за собой никаких санкций, однако это распространяется только на законные забастовки. В Румынии возможные санкции для организаторов забастовок и бастующих гораздо жестче, потому что в том случае, если забастовка признается судом незаконной, организатор забастовки должен возместить ущерб и заплатить специальный штраф, при этом трудовые договоры лидеров профсоюза расторгаются [6].

В Республике Беларусь только в случае признания забастовки незаконной возможно применение дисциплинарной и иной ответственности. Забастовка признается незаконной по решению суда в случае несоблюдения норм Трудового кодекса Республики Беларусь и других нормативных правовых актов, которые устанавливают порядок ее проведения.

Актуальными остаются вопросы о взыскании заработной платы, пособий, других денежных выплат.

В большинстве зарубежных стран часть заработной платы за время участия в забастовке вычитается из заработной платы бастующего. В Республике Молдова на период проведения забастовки за работниками сохраняются все права, за исключением прав, связанных с оплатой труда [7]. В Республике Беларусь оплата производится за отработанный минимум работ, установленный по соглашению сторон.

Профсоюзы могут поддерживать бастующих за счет создания забастовочных фондов, что является возможным решением данной проблемы.

Доступность «достаточного» забастовочного фонда всегда была свойственна таким странам, как Германия, Скандинавские страны. В других странах (Великобритания, Ирландия, Канада) забастовочные фонды играют более скромную роль, а в ряде стран (Франция, Италия) забастовочных фондов практически не существует [8].

Частую возникает такая ситуация, когда работники готовы работать, а работодатель не может обеспечить условия, необходимые для выполнения ими своих трудовых функций. В связи с тем, что наниматель несет дополнительные убытки из-за забастовки, в зарубежных странах по-разному урегулирован этот вопрос.

В Нидерландах при официальной забастовке небастующие работники не имеют право на зарплату, если на них влияет результат конфликта; при неофициальной забастовке работодатель должен продолжать выплату заработной платы небастующим работникам [8]. В Республике Беларусь ситуация, при которой невозможно выполнение трудовых

функций небастующими, считается простое не по вине работника и оплачивается не ниже двух третей установленной тарифной ставки.

В некоторых зарубежных странах, например в США, существует институт штрейкбрехерства. Он заключается в том, что работодатель, который столкнулся с забастовкой, может попытаться продолжить производство путем найма работников на временной или постоянной основе, чтобы заменить бастующих.

Несмотря на то, что всякое воздействие на бастующих запрещено, существует исключение из данного правила – институт локаута. Данный термин содержится в нормативных правовых актах ряда стран. Например, подробное определение содержится в примечании к ст. 284 Трудового кодекса Республики Азербайджан: «Локаут – объявление о временной приостановке деятельности предприятия работодателем или собственником в целях предотвращения незаконных или необоснованных забастовок, проводимых во время коллективных трудовых споров с выдвижением коллективных требований, выполнение которых не соответствует производственным, экономическим, финансовым возможностям работодателя, попыткой нарушить его права и интересы» [9].

Локаут является радикальным ответом на забастовку. И зачастую является вынужденной мерой нанимателя, поскольку защитная тактика профсоюзов направлена на максимальные производительные издержки при минимальной потере заработной платы. Однако не исключены случаи злоупотребления работодателем права на локаут. В Республике Беларусь такой институт не предусмотрен.

Забастовка в Республике Беларусь – сложная правовая процедура с большим количеством запретов и ограничений и в связи с этим теряющая свою эффективность. В последний раз забастовка в Республике Беларусь проводилась в 1995 году на Минском метрополитене [5].

Для того, чтобы забастовка не теряла свою истинную природу назначения, она должна быть санкционирована по причине реальной необходимости, адекватной по своей продолжительности и степени воздействия на общество, носить открытый характер, быть более доступной и менее формальной.

Для этого необходимо провести следующие изменения в текущем трудовом законодательстве:

- 1) закрепить норму, регулирующую создание квалифицированных комиссий, которые будут предоставлять специалистов для ведения коллективных переговоров, а также оказывать консультативные услуги;
- 2) в Республике Беларусь работники несут только дисциплинарную ответственность в случае проведения незаконной забастовки. Было бы справедливо изменить норму, определяющую ответственность, сделать ее более «жесткой», а также ввести материальную ответственность работников перед нанимателем, если будет доказано, что забастовка была незаконной;
- 3) закрепить нормы, предоставляющие работникам право приступить к проведению забастовки без соблюдения дальнейших примирительных процедур, в случае незаконного увольнения их представителя, участвующего в разрешении коллективного трудового спора или коллективных переговорах;
- 4) повышать уровень правовой культуры в сфере трудовых отношений путем предоставления соответствующего методического материала, проведения бесед, приглашения специалистов;
- 5) для улучшения регулирования трудовых отношений в области забастовки желательно включить норму, закрепляющую перечень профессий, в которых применение забастовки запрещено.

Список использованных источников

1. Кливер, Е. П. Право на забастовку в Российской Федерации виды : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е. П. Кливер ; Омский государственный университет. – Омск, 2000. – 199 л.
2. Кузнецова, З. Н. Конституционное право граждан на забастовку и его гарантии: дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.02 / З. Н. Кузнецова ; Московский ун-т М-ва внутренних дел Росс. Федерации. – Москва, 2008. – 188 л.
3. Конституция Республики Беларусь : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г. и 17 окт. 2004 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2016. – 62 с.
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 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. / А. В. Баранашник [и др.] ; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2014. – Т. 2 – 832 с.
6. Ясная, А. П. Руководство по праву на забастовку для стран Юго-восточной Европы [Электронный ресурс] / А. П. Ясная // Федерация профсоюзов Красноярского края. – Режим доступа: <http://www.fpkk.ru/text/zabastovka.pdf>. – Дата доступа: 05.03.2018.
7. Трудовой кодекс Республики Молдова [Электронный ресурс] : 28 марта 2003 г., № 154 : с изм. и доп. по состоянию на 08.02.2018. – Режим доступа: <http://lex.justice.md/ru/326757/>. – Дата доступа: 05.03.2018 г.
8. Обзор зарубежного законодательства о забастовках и локаутах [Электронный ресурс] // Официальный сайт учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров». – Режим доступа: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/publications/5/>. – Дата доступа: 05.03.2018.
9. Джафаров, З. И. Право работодателя на локаут и последствия участия работников в незаконной забастовке [Электронный ресурс] / З. И. Джафаров // КиберЛенинка. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravo-rabotodatelya-na-lokaut-i-posledstviya-uchastiya-rabotnikov-v-nezakonnoy-zabastovke>. – Дата доступа: 05.03.2018.
10. Лушников, А. М. Курс трудового права : учеб. для вузов : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2003. – Т. 1 : Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право. – 448 с.
11. Лушников, А. М. Курс трудового права : учеб. для вузов : в 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : ТК «Велби», Изд-во «Проспект», 2004. – Т. 2 : Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право – 608 с.
12. Кисилев, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : учеб. для вузов / И. Я. Кисилев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.
13. Трудовое право : учебник / В. И. Семенов [и др.] ; под общ. ред. В. И. Семенова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск. : Амалфея, 2011. – 768 с.
14. Трудовое и социальное право : учебник / Г. А. Василевич [и др.] ; под общей ред. В. И. Семенова. – Минск : Книжный Дом, 2006. – 384 с.
15. Кривой, В. И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 выпусках / В. И. Кривой. – Могилев : Могил. обл. укрупн. тип., 2008. – Вып. 15 Кн. 1. Гл.12. Трудовые и социальные отпуска (статьи 149–170). – 228 с.

ПРЕДЕЛЫ ХОЗЯЙСКОЙ ВЛАСТИ НАНИМАТЕЛЯ И ЕГО ВМЕШАТЕЛЬСТВА В ЛИЧНУЮ ЖИЗНЬ РАБОТНИКА

Ю. А. Черныш, А. В. Ходосовский,
студенты 2-го курса
факультета управления
*Академия управления при Президенте
Республики Беларусь,
г. Минск*

Развитие трудового права как комплексной отрасли привело к значительному усложнению регулируемых им правоотношений. Сегодня в сферу действия законодательства о труде подпадает обширный перечень вопросов. В связи с этим невозможно не отметить необходимость концентрации на отдельных видах правоотношений, подпадающих под регулирование норм трудового права в целях анализа эффективности регулирования, выявления коллизий, а также направлений дальнейших структурных и институциональных реформ. В данной работе будут рассмотрены некоторые вопросы хозяйской власти нанимателя, а также защиты права работника от вмешательства в частную жизнь со стороны нанимателя.

Анализ действующего законодательства показывает, что, помимо наделения работников широким перечнем прав, предусмотрена также возможность их ограничения. Однако это является в некотором роде положительным явлением, так как предусмотрено законодательством и направлено на защиту интересов зачастую самого работника. На практике довольно часто встречаются случаи незаконного ущемления прав работников нанимателями, что все чаще становится почвой для индивидуальных и коллективных споров между сторонами трудового договора.

Заключая трудовой договор, работник осуществляет выбор работодателя, т. е. того лица, под воздействием хозяйской власти которого он согласен находиться и чьи распоряжения он согласен выполнять. Теоретиками трудового права хозяйская власть рассматривается в нескольких аспектах. На наш взгляд, в первую очередь внимание стоит уделить такому аспекту, как дисциплинарная власть, которая включает в себя деятельность нанимателя по устранению нарушений трудовой дисциплины со стороны работников и привлечение их к соответствующей ответственности. Полномочия нанимателя по применению к виновному работнику мер дисциплинарной ответственности также обусловлены наличием правовых норм, в пределах которых он может действовать (ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК)). При этом наиболее ярко «хозяйская» власть нанимателя выражается в том, что он наделяется правом выбора дисциплинарного взыскания лишь в пределах принципов справедливости, целесообразности и в целях воспитания виновной стороны. Наниматель имеет право применять за один проступок одно взыскание, но дополнительно может применять иные меры воздействия, количество которых, по сути, не ограничено. Обоснованность их применения в каждом конкретном случае вызывает немало сомнений. На практике также возникают вопросы о порядке и сроках применения данных мер, а также о процедуре обжалования в связи с тем, что законом этот порядок не урегулирован, что дает нанимателям значительную свободу действий [1, с. 52]. Данная свобода действий создает значительные предпосылки для злоупотребления данным правом со стороны нанимателя, что приводит к возникновению трудовых споров, решение которых может быть весьма затруднительным по причине труднодоказуемости подобных злоупотреблений. В связи с этим мы считаем обоснованным вести речь о введении законодательных ограничений права нанимателя применять к работнику данные меры воздействия, которые не относятся к дисциплинарным взысканиям. Безусловно, это позволит, с одной стороны, предотвратить злоупотребление правом со стороны нанимателя, с другой – улучшить правовое положение работников.

В качестве норм, сдерживающих злоупотребление хозяйской властью при применении мер дисциплинарной ответственности, можно рассматривать ст. 243 ТК.

Норма рассматриваемой статьи устанавливает следующее: в случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда. Также если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с совершением виновных действий работником, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка.

Наиболее часто права работника в частной жизни нарушаются путем установления работодателем незаконных запретов, например на вступление в брак и/или рождение детей в период действия трудового договора. Все больше распространяется скрытое наблюдение за работником на всех этапах его трудовой деятельности. При этом, даже не ставя цель получить информацию, выходящую за пределы выполнения работником его обязанностей, работодатель в той или иной степени овладевает многими сведениями о личности работника и членов его семьи. Помимо работодателя, сведения о частной жизни могут получить и третьи лица. В то же время принцип защиты от вмешательства в личную жизнь закреплён в Конституции – высшем нормативном правовом акте и ТК. Что касается защиты прав работника на частную жизнь от вторжения со стороны нанимателя, то стоит отметить, что, вступая в трудовые отношения и являясь участником отношений, тесно связанных с трудовыми, гражданин передает значительный объём различного рода информации нанимателю.

На сегодняшний день основным нормативным правовым актом, регулирующим вопросы охраны персональных данных, является Закон Республики Беларусь от 10 ноября 2008 г. № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации» (далее – Закон об информации), в соответствии с которым персональные данные относятся к информации, предоставление которой ограничено [2]. Однако нормами ТК не регулируются порядок сбора, хранения, передачи персональных данных, права работников в этой сфере, что ведёт, соответственно, к нарушениям прав работников на частную жизнь и даже ставит под угрозу их репутацию, а иногда и безопасность. В связи с изложенным, на наш взгляд, является необходимым включение в ТК ряда норм о защите персональных данных работника, которые учитывали бы специфику трудовых правоотношений. Такие нормы будут направлены на реализацию основополагающих международно-правовых актов в области прав человека и будут выполнять общую превентивную функцию: наличие ответственности за незаконные действия с персональными данными работников приведет к уменьшению количества таких нарушений. Особое внимание стоит уделить нормам, устанавливающим обязанность нанимателя по сохранности персональных данных работника от незаконного их распространения и использования.

Необходимо также отметить, что особое место в данном вопросе занимает увольнение работника, основания которых тесно связаны с частной жизнью работника. К примеру, в силу предписания п. 3 ст. 47 ТК работник, выполняющий воспитательные функции, может быть уволен за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы [3]. Данное основание увольнения работника по инициативе нанимателя применяется лишь к определенным категориям работников с учетом содержания их трудового договора, поэтому нанимателям необходимо соблюдать установленные законом условия и порядок увольнения по данному основанию с представлением подтверждающих доказательств. Специальным субъектом рассматриваемых правоотношений выступают педагогические работники, выполняющие воспитательные функции и реализующие содержание программ воспитания. Увольнение по данному основанию может быть применено только к работникам, основной функцией которых является воспитание.

По мнению К. Л. Томашевского, Пленум Верховного Суда Республики Беларусь расширительно истолковал норму п. 3 ст. 47 ТК, распространив ее действие на поведение работника, выполняющего воспитательные функции, вне его трудовой деятельности и не в связи с таковой. Тем самым необоснованно создается правовая основа для вмешательства в частную жизнь работников сферы образования и иных работников, выполняющих воспитательные функции [4, с. 142]. Следуя нормам постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», суды отказывают в восстановлении на работе работников, выполняющих воспитательные функции, если поводом для увольнения послужил аморальный проступок, совершенный не только на работе, но и вне работы (например, в быту).

В целях определенного ограничения вмешательства в частную жизнь работников сферы образования и иных работников, выполняющих воспитательные функции, предлагается закрепить в п. 3 ст. 47 ТК положение о возможности увольнения работника по рассматриваемому основанию в случаях, когда аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не позднее определенного срока со дня обнаружения проступка нанимателем, что призвано сократить количество трудовых споров, возникающих в связи с увольнением по данному основанию.

На данный момент развитие трудового права в нашей стране переживает самый настоящий бум: экономика страны постепенно все более выходит на рыночные рельсы. Данный сдвиг в экономической сфере обуславливает либерализацию трудовых отношений, что, в свою очередь, способствует расхождению целей как работников, так и нанимателей. Работники желают получать более высокую заработную плату, иметь более комфортные условия труда, а также оптимальный режим рабочего времени и времени отдыха и др. Цели нанимателей в условиях рыночной экономики можно определить как минимизацию издержек и максимизацию прибыли. Эти цели нередко вступают в противоречие между собой. Разрешение этих проблем входит в задачи не только коллективных договоров как актов социального партнерства, которые на практике могут привести к еще большей эскалации между работниками и нанимателями. Это цель всего правового регулирования. Именно от того, насколько быстро будут ликвидироваться пробелы и коллизии права, а также в какой степени субъекты трудовых правоотношений будут заинтересованы в соблюдении правовых норм, будут зависеть преодоление разногласий и формирование устойчивого партнерства между нанимателями и работниками, с одной стороны, и общества – с другой.

Список использованных источников

1. Костевич, К. С. Ограничение трудовых прав работников и пределы хозяйской власти нанимателя / К. С. Костевич, Е. М. Попок // Трудовое и социальное право. – 2012. – № 3. – С. 52–54.
2. Об информации, информатизации и защите информации [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 10 нояб. 2008 г., № 445-3 : в ред. от 11.05.2016 г. № 362-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – Режим доступа: <http://www.pravo.by/document/?guid=3871&p0=h10800455>. – Дата доступа: 05.03.2018.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 // КонсультантПлюс. Беларусь. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
4. Томашевский, К. Л. Научно-практический комментарий к постановлению Пленума Верховного Суда «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»: основные новеллы / К. Л. Томашевский // Промышленно-торговое право. – 2002. – № 4. – С. 105–151.