

НАУЧНО-  
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 1 (1) 2012

ИЗДАЕТСЯ С 2012 ГОДА  
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

# ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

**Учредитель:**

Учреждение образования  
Федерации профсоюзов  
Беларуси «Международный  
университет «МИТСО»

**Адрес редакции:**

ул. Казинца, 21/3, каб. 503, 306а,  
220099, г. Минск  
Тел. (017) 212-65-39  
ctp@mitso.by  
www.ctp.mitso.by  
Корректор: Соловьева В.В.  
Верстка: Волк Е.А.

Специальное разрешение  
(лицензия) на право  
осуществления издательской  
деятельности № 02330/437  
действ. до 14.10.2014

**Редакция может публиковать  
статьи в порядке  
обсуждения, не разделяя  
мнение авторов**

Подписано в печать 29.03.2012  
Дата выхода 30.03.2012  
Формат издания 60x84 1/8  
Бумага офсетная  
Усл. печ. л. 4,65 Уч.-изд. л. 4,7  
Тираж 101 экз. Заказ  
Цена свободная

Отпечатано в  
Учреждении образования  
Федерации профсоюзов  
Беларуси «Международный  
университет «МИТСО»  
ул. Казинца, 21/3,  
220099, г. Минск

© МИТСО, 2012

## ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА

## LABOUR AND SOCIAL LAW

**РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:**

*Томашевский Кирилл Леонидович*, канд. юрид. наук., доцент  
(главный редактор), *Волк Елена Анатольевна*, канд. юрид. наук  
(зам. главного редактора), *Гудель Вадим Владимирович* (научный  
редактор)

**РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:**

**Семенов В.И.** – д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси, Засл. деятель науки Респ. Беларусь, главный науч. сотр. отделения исслед. в соц. сфере НЦЗПИ (председатель);  
**Бугров Л.Ю.** – д-р юрид. наук, проф., Засл. работник высшей школы РФ, зав. кафедрой трудового права и соц. обесп. Пермского гос. ун-та;  
**Греченков А.А.** – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;  
**Гусов К.Н.**, д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения МГЮА им. О.Е. Кутафина, академик РАН, заслуженный деятель науки РФ;  
**Гущин И.В.** – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры труд. и социального права Гродненского гос. ун-та им. Я. Купалы;  
**Давулис Т.** – д-р права, директор Института трудового права Вильнюсского университета;  
**Князев С.Н.** – д-р юрид. наук, проф., ректор УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»;  
**Козик А.Л.** – канд. юрид. наук, доцент, первый проректор УО ФПБ «Международный университет «МИТСО»;  
**Куренной А.М.** – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;  
**Курылева О.С.** – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и труд. права юридического факультета БГУ;  
**Лушникова М.В.** – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и финансового права юридического факультета Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова;  
**Мелешко Х.Т.** – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и труд. права юридического факультета БГУ;  
**Прилипко С.Н.** – д-р юрид. наук, проф., директор НИИ правового обеспечения инновационного развития Национальной академии правовых наук Украины;  
**Хохлов Е.Б.** – д-р юрид. наук, проф., Засл. деятель науки Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридического факультета СПбГУ;  
**Шишко Г.Б.** – канд. юрид. наук, профессор, Засл. юрист Республики Беларусь, зав. кафедрой правоведения факультета права БГЭУ;  
**Ярошенко О.Н.** – д-р юрид. наук, проф., проф. кафедры трудового права Национального университета «Юридическая академия Украины им. Я. Мудрого»

<b>СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА</b> .....	5
<b>ОБЗОР ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ</b>	
Обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси (декабрь 2011 – февраль 2012).....	6
<b>АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ</b>	
Интервью с <i>Семенковым Виктором Ивановичем</i> на тему «О жизненном пути ученого и формировании белорусской науки трудового права».....	10
<b>НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ</b>	
<b>Завгородний А.В.</b> (Санкт-Петербург, Россия). <b>Смена собственника имущества организации как основание прекращения трудовых отношений в Российской Федерации.</b> Российский законодатель предоставил в отдельных случаях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, возможность работодателю в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор с наемным работником без объяснения причины увольнения, например с руководителем организации, а также с отдельными работниками, в случае смены собственника имущества организации. В данной статье подробно рассматривается вопрос прекращения трудового договора с работниками в случае смены собственника имущества организации.....	14
<b>Кирсанов Р.В.</b> (Омск, Россия). <b>Развитие трудового права и вопросы охраны труда.</b> В статье автором предпринята попытка проанализировать некоторые новые для российского трудового права явления, сопоставив их с требованиями норм такого института, как охрана труда. Отмечается, что в современных социально-экономических условиях расширение сферы действия трудового права неоправданно, поскольку такой шаг приведет к серьезному ослаблению государственного контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда, повлечет за собой рост правонарушений. Активно обсуждаемые в последнее время нетипичные формы занятости (дистанционный труд, заемный труд и т.п.), лишь недавно появившиеся на постсоветском пространстве, по сути, не должны получить закрепление в трудовом законодательстве, поскольку государство и конкретные работодатели окажутся не в состоянии обеспечить подобным работникам полагающиеся условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены.....	19
<b>Томашевский К.Л.</b> (Минск, Беларусь). <b>Проблема прямого применения норм Конституции к общественным отношениям в сфере труда.</b> В статье анализируются недостаточно исследованные и дискуссионные в юридической литературе вопросы прямого действия норм Конституции. Автор с учетом высказанных в науке подходов анализирует проблемы непосредственного применения норм Конституции к трудовым и связанным с ними отношениям, формулирует предложения по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики.....	22
<b>ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ</b>	
<b>Межибовская И.В.</b> (Алматы, Казахстан). <b>Социально-обеспечительные аспекты международного сотрудничества Республики Беларусь и Республики Казахстан.</b> В статье анализируется состояние международного сотрудничества Республики Беларусь и Республики Казахстан в сфере социально-обеспечительных отношений. Отмечая позитивные моменты международного правового сотрудничества, отличающиеся стабильностью, масштабностью, динамичностью, доверительным отношением, общностью интересов, взглядов на многие социально-экономические, политико-правовые аспекты, автор указывает на негативные тенденции в области исполнения международных обязательств Республикой Казахстан по отношению к Республике Беларусь. Автор делает вывод о необходимости скорейшего пересмотра, изменения, дополнения многих международных обязательств в области социального обеспечения с учетом изменившихся сегодня условий. В отношении некоторых обязательств необходимо решить вопрос об их денонсации, как не отвечающим современным условиям и интересам государств.....	26
<b>КОНФЕРЕНЦИИ/КРУГЛЫЕ СТОЛЫ/СЕМИНАРЫ</b>	
Договоры о труде и подготовке кадров (итоги круглого стола).....	29
<b>Трибуна молодых ученых</b>	
<b>Тускаль Д.В.</b> (Минск, Беларусь). <b>Трудовые договоры с трудящимися-иммигрантами по законодательству Беларуси и России.</b> Статья посвящена изучению социально-экономического явления, которое выступает действенным инструментом защиты внутреннего рынка труда, – международной трудовой миграции. Внимание уделено легальному определению термина «трудящийся-иммигрант» в соответствии с национальным и международным законодательством. Проводится сравнение основных положений трудового договора между нанимателем (работодателем) и трудящимся-иммигрантом (иностранным работником) по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации. В заключении делается вывод о недостаточном урегулировании вопросов правового положения трудящихся-иммигрантов в национальном законодательстве Республики Беларусь при процедуре возвращения в государство происхождения или государство обычного проживания.....	33
<b>РЕЦЕНЗИИ</b>	
<b>Мотина Е.В.</b> Рецензия на книгу: <b>Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография / А.Л. Козик, К.Л. Томашевский, Е.А. Волк. – Минск: Амалфея, 2012.</b> .....	37

<b>СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА</b> .....	5
<b>АГЛЯД ЗАКАНАДАЎСТВА АБ ПРАЦЫ</b>	
<b>Агляд змяненняў заканадаўства аб працы Беларусі (снежань 2011 – люты 2012)</b> .....	6
<b>АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю</b>	
<b>Інтэрв'ю з <i>Семенковым Віктарам Іванавічам</i> на тэму «Аб жыццёвым шляху вучонага і фарміраванні беларускай навукі працоўнага права»</b> .....	10
<b>НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ</b>	
<b><i>Заўгародні А.В.</i> (Санкт-Пецярбург, Расія). <b>Змена ўласніка маёмасці арганізацыі як аснова спынення працоўных адносін у Расійскай Федэрацыі.</b></b> Расійскі заканадавец дазволіў у асобных выпадках, вызначаных Працоўным кодэксам Расійскай Федэрацыі магчымасць работадаўцу ў аднабаковым парадку скасаваць працоўны дагавор з наёмным работнікам без тлумачэння прычыны звальнення, напрыклад з кіраўніком арганізацыі, а таксама з асобнымі работнікамі, у выпадку змены ўласніка маёмасці арганізацыі. У дадзеным артыкуле падрабязна разглядаецца пытанне спынення працоўнага дагавора з работнікамі ў выпадку змены ўласніка маёмасці арганізацыі. ....	14
<b><i>Кірسانаў Р.В.</i> (Омск, Расія). <b>Развіццё працоўнага права і пытанні аховы працы.</b></b> У артыкуле аўтарам зроблена спроба прааналізаваць некаторыя новыя для расійскага працоўнага права з'явы, супаставіўшы іх з патрабаваннямі норм такога інстытута, як ахова працы. Адзначаецца, што ў сучасных сацыяльна-эканамічных умовах пашырэнне сферы дзеяння працоўнага права неапраўдана, паколькі такі крок прывядзе да сур'ёзнага паслаблення дзяржаўнага кантролю і нагляду за выкананнем патрабаванняў аховы працы, пацягне за сабой рост правапарушэнняў. Актыўна абмяркоўваюцца ў апошні час нетыповыя формы занятасці (дыстанцыйная праца, пазыковая праца і т.п.), толькі нядаўна з'явіўшыся на постсавецкай прасторы, па сутнасці, не павінны атрымаць замацаванне ў працоўным заканадаўстве, паколькі дзяржава і канкрэтныя работадаўцы апынуцца не ў стане забяспечыць такім работнікам належныя ўмовы працы, якія адпавядаюць патрабаванням бяспекі і гігіены. ....	19
<b><i>Тамашэўскі К.Л.</i> (Мінск, Беларусь). <b>Праблема прамога прымянення норм Канстытуцыі да грамадскіх адносін у сферы працы.</b></b> У артыкуле аналізуюцца недастаткова даследаваныя і дыскусійныя ў юрыдычнай літаратуры пытанні прамога дзеяння норм Канстытуцыі. Аўтар з улікам выказаных у навуцы падыходаў аналізуе праблемы непасрэднага прымянення норм Канстытуцыі да працоўных і звязаных з імі адносін, фармулюе прапановы па ўдасканаленні заканадаўства і правапрымяняльнай практыкі. ....	22
<b>ЗАМЕЖНЫ ВОПЫТ</b>	
<b><i>Межыбоўская І.У.</i> (Алматы, Казахстан). <b>Сацыяльна-забеспячальныя аспекты міжнароднага супрацоўніцтва Рэспублікі Беларусь і Рэспублікі Казахстан.</b></b> У артыкуле аналізуюцца стан міжнароднага супрацоўніцтва Рэспублікі Беларусь і Рэспублікі Казахстан у сферы сацыяльна-забеспячальных адносін. Адзначаючы пазітыўныя моманты міжнароднага прававога супрацоўніцтва, якія вызначаюцца стабільнасцю, маштабнасцю, дынамічнасцю, давернымі адносінамі, агульнасцю інтарэсаў, поглядаў на многія сацыяльна-эканамічныя, палітыка-прававыя аспекты, аўтар паказвае на негатыўныя тэндэнцыі ў галіне выканання міжнародных абавязацельстваў Рэспублікай Казахстан у адносінах да Рэспублікі Беларусь. Аўтар робіць выснову аб неабходнасці хутчэйшага перагляду, змены, дапаўнення шматлікіх міжнародных абавязацельстваў у галіне сацыяльнага забеспячэння з улікам змяніўшыхся сёння ўмоў. У дачыненні да некаторых абавязацельстваў неабходна вырашыць пытанне аб іх дэансацыі, як не адпавядаючых сучасным умовам і інтарэсам дзяржаў. ....	26
<b>КАНФЕРЭНЦЫІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ</b>	
<b>Дагаворы аб працы і падрыхтоўцы кадраў (вынікі круглага стала)</b> .....	29
<b>ТРЫБУНА МАЛАДЫХ НАВУКОЎЦАЎ</b>	
<b><i>Тускаль Д.В.</i> (Мінск, Беларусь). <b>Працоўныя дагаворы з працоўнымі-імігрантамі па заканадаўстве Беларусі і Расіі.</b></b> Артыкул прысвечаны вывучэнню сацыяльна-эканамічнай з'явы, якая выступае дзейным інструментам абароны ўнутранага рынку працы, – міжнароднай працоўнай міграцыі. Увага нададзена легальнаму азначэнню тэрміна «працоўны-імігрант» у адпаведнасці з нацыянальным і міжнародным заканадаўствам. Праводзіцца параўнанне асноўных палажэнняў працоўнага дагавора паміж наймальнікам і працоўным-імігрантам па заканадаўстве Рэспублікі Беларусь і Расійскай Федэрацыі. У заключэнні робіцца выснова аб недастатковым урэгуляванні пытанняў прававога становішча працоўных-імігрантаў у нацыянальным заканадаўстве Рэспублікі Беларусь пры працэдурі вяртання ў дзяржаву паходжання або дзяржаву звычайнага пражывання. ....	33
<b>РЭЦЭНЗІІ</b>	
<b><i>Моціна Я.У.</i> Рэцэнзія на кнігу: <b>Міжнароднае і нацыянальнае працоўнае права (праблемы ўзаемадзеяння): манаграфія / А.Л. Козік, К.Л. Тамашэўскі, А.А. Воўк. – Мінск: Амалфея, 2012</b> .....</b>	37

# CONTENTS

<b>THE EDITOR-IN-CHIEF'S WORD</b> .....	5
<b>REVIEW OF CHANGES OF LABOUR LEGISLATION</b>	
<b>Review of changes of Belarusian labour legislation (from December 2011 till February 2012)</b> .....	6
<b>ACTUAL INTERVIEW</b>	
Interview with <b>Semenkov V.I.</b> on the topic “ <b>The way of scientist life and formation of the Belarusian science of labour law</b> ”.....	10
<b>SCIENTIFIC PUBLICATIONS</b>	
<b>Zavgorodni A.V.</b> (St. Petersburg, Russia). <b>Change of the owner of the organization's property as a base for labour relations' cessation in the Russian Federation.</b> The Russian legislature has provided in some cases, defined by Labor Code of the Russian Federation to the employer on opportunity to unilaterally terminate the labor contract with an employee without giving any reasons for dismissal, for example, with the head of the organization, as well as individual employees in the event of a change of ownership of the property of the organization. This article discusses in detail the termination of the employment contract with employees in the event of a change of ownership of the property of the organization.....	14
<b>Kirsanov R.V.</b> (Omsk, Russia). <b>Development of labour law and labour safety questions.</b> In article the author undertakes attempt to analyse some phenomena new to the Russian labor law, having compared them with requirements of norms of such institute, as a labor safety. It is noticed that in modern social and economic conditions expansion of sphere of action of the labor law is unjustified, as such step will lead to serious easing of the state control and supervision of observance of requirements of a labor safety, will cause growth of offenses. Atypical forms of employment actively discussed recently (remote work, extra work, etc.), only recently appeared on the post-Soviet territory, as a matter of fact, shouldn't receive fastening in the labor legislation as the state and concrete employers aren't able to provide to similar workers the relying working conditions corresponding to safety requirements and hygiene.....	19
<b>Tomashevski K.L.</b> (Minsk, Belarus). <b>The problem of direct application of the Constitution's standards to social relations in the sphere of labour.</b> Insufficiently investigated and debatable in legal literatures questions of direct action of norms of the Constitution are analyzed in the article. Taking into account the approaches stated in a science the author analyzes problems of direct application of norms of the Constitution to labour relations and the relations connected with them, also formulates offers on perfection of the legislation and law enforcement practice.....	22
<b>FOREIGN EXPERIENCE</b>	
<b>Mezhibevskaya I.V.</b> (Almata, Kazakhstan). <b>Public welfare aspects of international cooperation of the Republic of Belarus and the Republic of Kazakhstan.</b> In the article the state of international cooperation of the Republic Belarus and the Republic Kazakhstan is analysed in the field of public welfare relations. Marking the positive moments of international legal cooperation, different stability, scale, dynamic quality, confiding relation, community of interests, views on many socio-economic, political and legal aspects, an author specifies on negative tendencies in area of execution of international obligations of the Republic of Kazakhstan and the Republic Belarus. The author draws conclusion about the necessity of the quickest revision, changes, additions of many international obligations in area of public welfare, taking into account changing today terms. In regard to some obligations it is necessary to solve a question about their denouncing, as to the not answering modern terms and interests of the states.....	26
<b>CONFERENCES/ROUND-TABLE TALKS/ SEMINARS</b>	
<b>Agreements on labour and training of personnel (the results of the round-table talk)</b> .....	29
<b>YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE</b>	
<b>Tuskal D.V.</b> (Minsk, Belarus). <b>Labour contracts with immigrant workers according to the legislation of Belarus and Russia.</b> The article is devoted to the study of the social-economic phenomenon which appears to be an effective tool to protect the domestic labour market – the international labour migration. Attention is given to the legal definition of "an immigrant worker" in accordance with national and international laws. A comparison is pursued to the main provisions of the labour contract between the employer and the immigrant worker according to the legislation of the Republic of Belarus and the Russian Federation. As a result the following conclusion can be made: regulation of the legal status of immigrant workers in the national legislation of the Republic of Belarus is insufficient in the procedure of returning to the country of origin or state of habitual residence.....	33
<b>REVIEWS</b>	
<b>Motina E.V.</b> <b>Review to the book: The international and national labour law (problems of interaction): monograph / A.L. Kozik, K.L. Tomashevski, E.A. Volk. – Minsk: Amalfea, 2012</b> .....	37



### Уважаемые коллеги, читатели!

Поздравляю вас с появлением на свет первого в Беларуси профессионального аналитического научно-практического журнала по вопросам трудового и социального права. В нашей республике издается достаточное количество юридических журналов, охватывающих все или почти все отрасли права, ряд кадровых журналов, но до сих пор не было ни одного специализированного журнала в сфере правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Вместе с тем одна – две статьи по вопросам трудового права в общеправовых изданиях и практические комментарии (не всегда глубокие) в кадровых журналах не удовлетворяют потребности научной общественности и профессионального сообщества «юристов-трудоустроителей» в возможности поделиться с коллегами актуальными теоретическими и практическими проблемами в данной области знаний.

Целевая читательская аудитория нашего журнала – это прежде всего профессорско-преподавательский состав вузов, преподающий трудовое право и право социального обеспечения, студенты и магистранты, его изучающие, научные работники (включая аспирантов, докторантов и соискателей), проводящие исследования по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. Надеемся, что журнал будет интересен и практическим работникам (юрисконсультам, специалистам по кадрам, профсоюзным деятелям), которые в своей работе постоянно применяют нормы трудового права и сталкиваются со сложными вопросами применения законодательства о труде и социальной защите.

Ключевой темой первого номера можно считать формирование и развитие белорусской науки трудового права, чему посвящено интервью с членом-корреспондентом НАН Беларуси, заслуженным деятелем науки Республики Беларусь, доктором юридических наук, профессором В.И. Семенковым. Научные публикации охватывают широкий спектр вопросов от трудовых отношений при смене собственника имущества организации до трудовой миграции. Среди авторов – исследователи из Беларуси, Казахстана и России.

В следующем номере планируется опубликовать статьи ученых из Гродно (А.Г. Авдей, И.В. Гущина), Омска (М.А. Драчук), Ярославля (А.М. Лушников, М.В. Лушниковой) и других авторов.

Надеемся, что круг наших авторов и читателей будет расти.

**Главный редактор**

**Кирилл Томашевский**



# ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ

(с декабря 2011 г. по февраль 2012 г.)

**Указ Президента Республики Беларусь от 01.12.2011 № 561 (в редакции от 30.12.2011) «О некоторых вопросах подготовки и аттестации научных работников высшей квалификации» (вместе с «Положением о подготовке научных работников высшей квалификации в Республике Беларусь»)** (рег. № 1/13123 от 05.12.2011).

Данным Указом утверждено Положение о подготовке научных работников высшей квалификации в Республике Беларусь, а также изложено в новой редакции Положение о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь, утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 17.11.2004 № 560 «Об утверждении Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь».

Согласно п. 5 Положения о подготовке научных работников высшей квалификации в Республике Беларусь подготовка научных работников высшей квалификации осуществляется за счет средств республиканского бюджета, организаций, индивидуальных предпринимателей или иных физических лиц, в т.ч. собственных средств гражданина, получающего послевузовское образование, на основании договоров о подготовке научного работника высшей квалификации, заключаемых в соответствии с законодательством.

На основании п. 76 Положения о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в Республике Беларусь расходы, связанные с аттестацией научных, в т.ч. научно-педагогических, работников высшей квалификации, являющихся гражданами Республики Беларусь, а также гражданами иностранных государств и лицами без гражданства, получившими разрешение на постоянное проживание и осуществляющими свою профессиональную деятельность в Республике Беларусь, которые защитили диссертации в советах по защите диссертаций при учреждениях послевузовского образования Республики Беларусь или прошли переаттестацию в этих советах, оплачиваются ВАК за счет средств республиканского бюджета. В их число входят расходы:

- на проведение публичной защиты диссертаций, в т.ч. на оплату труда сурдопереводчиков, подготовку аттестационных дел, изготовление национальных квалификационных документов о присуждении ученых степеней и присвоении ученых званий в комплекте со специальными обложками;

- на оплату труда официальных оппонентов, экспертов, осуществляющих рецензирование и подготовку экспертных заключений при рассмотрении диссертаций;

- на оплату труда председателей и ученых секретарей советов по защите диссертаций, членов экспертных советов, членов апелляционных комиссий, членов Президиума ВАК (за исключением работников ВАК);

- на оплату труда экспертов по подготовке и экспертизе паспортов специальностей научных работников, паспортов специальностей, по которым присваиваются ученые звания, программ-минимумов кандидатских экзаменов и зачетов;

- на возмещение командировочных расходов иногородним членам Президиума ВАК, членам советов по защите диссертаций, членам экспертных советов для участия в заседаниях, иногородним официальным оппонентам и членам апелляционных комиссий, а также соискателям ученых степеней для проведения публичной защиты диссертации в иногороднем совете по защите диссертаций и выступления с научным докладом по диссертации в иногородней оппонировывающей организации.

Командировочные расходы оппонентов, приглашенных из-за рубежа, и членов совета по защите диссертаций, не являющихся гражданами Республики Беларусь, ВАК не оплачиваются.

Указ вступил в силу 13.12.2011 (изменения от 30.12.2011 вступили в силу с 01.01.2012).

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23.12.2011 № 135 «Об утверждении Рекомендаций по перечню документов, обязательных для индивидуальных предпринимателей и микроорганизаций при регулировании трудовых отношений с работниками».**

Данным постановлением утверждены Рекомендации по перечню документов, обязательных для индивидуальных предпринимателей и микроорганизаций при регулировании трудовых отношений с работниками (далее – рекомендации). К микроорганизациям относятся зарегистрированные в Республике Беларусь коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год до 15 человек включительно (ст. 3 Закона Республики Беларусь «О поддержке малого и среднего предпринимательства»). Согласно рекомендациям полный состав кадровой документации, необходимой для регулирования трудовых отношений между нанимателем – индивидуальным предпринимателем или микроорганизацией и работниками, зависит от сферы деятельности нанимателя, местности, условий труда и ряда других факторов.

Трудовым кодексом Республики Беларусь определен ряд документов, наличие которых

таких документов позволяет нанимателю юридически грамотно выстроить взаимоотношения с работниками, минимизирует риски по трудовым спорам, является основанием для реализации работниками социальных прав (назначение пособий, пенсий и т.д.). Данный перечень не является исчерпывающим, поскольку в процессе трудовых отношений у индивидуальных предпринимателей и микроорганизаций может возникать обязанность оформления иных документов.

Постановление опубликовано не было.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.12.2011 № 1778 «О совершенствовании оплаты труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, не имеющих ученой степени или ученого звания»** (рег. № 5/35039 от 03.01.2012).

Данным постановлением установлено повышение тарифных окладов педагогическим работникам из числа профессорско-преподавательского состава бюджетных учреждений образования, не имеющих ученой степени или ученого звания, на 50 %.

Постановление вступило в силу с 01.01.2012.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.01.2012 № 1 «Об утверждении Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих»** (рег. № 8/24739 от 23.01.2012).

Указанным постановлением утверждены Общие положения Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее – Общие положения) и признано утратившим силу постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.03.2004 № 32 «Об утверждении структуры и Общих положений Единого квалификационного справочника должностей служащих».

Дано уточненное определение категории «Руководители»: к категории «Руководители» (код категории – 1) относятся служащие, в рамках определенных полномочий осуществляющие организационно-распорядительные (руководящие, организующие, направляющие, координирующие и контролирующие) функции применительно к организации, соответствующим структурным (обособленным) подразделениям, работникам, направлениям деятельности (ч. 1 п. 6 Общих положений).

Должность «Менеджер» относится к категории руководителей и при необходимости может предусматривать наличие подчиненных работников (ранее наименование должности «Менеджер» устанавливалось при условии наличия подчиненных ему работников) (ч. 6 п. 6 Общих положений).

В ч. 3 п. 10 Общих положений закреплено, что в должностной инструкции определяется конкретная трудовая функция (должностные обязанности) служащего, а также его права и ответственность.

Постановление вступило в силу с 02.01.2012.

**Указ Президента Республики Беларусь от 19.01.2012 № 41 «О государственной адресной социальной помощи»** (вместе с «Положением о порядке предоставления государственной адресной социальной помощи») (рег. № 1/13263

от 20.01.2012).

Данным Указом утверждено Положение о порядке предоставления государственной адресной социальной помощи.

В целях усиления государственной поддержки населения и внедрения комплексного подхода к ее предоставлению установлено, что государственная адресная социальная помощь населению не подлежит обложению подоходным налогом с физических лиц и предоставляется в виде:

- ежемесячного и (или) единовременного социальных пособий на приобретение продуктов питания, лекарственных средств, одежды, обуви, школьных принадлежностей и на другие нужды для обеспечения нормальной жизнедеятельности, а также на оплату (полностью или частично) жилищно-коммунальных услуг;

- социального пособия для возмещения затрат на приобретение подгузников;

- социального пособия на оплату технических средств социальной реабилитации;

- обеспечения продуктами питания детей первых двух лет жизни.

Ежемесячное социальное пособие предоставляется семьям (гражданам) при условии, что их среднедушевой доход, определяемый в порядке, установленном Советом Министров Республики Беларусь (далее – среднедушевой доход), по объективным причинам ниже наибольшей величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденного Советом Министров Республики Беларусь, за два последних квартала (далее – критерий нуждаемости). Размер ежемесячного социального пособия на каждого члена семьи (гражданина):

- составляет положительную разность между критерием нуждаемости и среднедушевым доходом семьи (гражданина);

- пересчитывается при увеличении критерия нуждаемости в период предоставления ежемесячного социального пособия (подп. 2.1 п. 2 Указа).

Единовременное социальное пособие предоставляется семьям (гражданам), оказавшимся по объективным причинам в трудной жизненной ситуации, нарушающей нормальную жизнедеятельность, при условии, что их среднедушевой доход составляет не более 1,5 величины критерия нуждаемости.

Размер единовременного социального пособия устанавливается в зависимости от трудной жизненной ситуации, в которой находится семья (гражданин), в сумме, не превышающей 10-кратного размера бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, действующего на дату принятия решения о предоставлении государственной адресной социальной помощи в виде единовременного социального пособия (подп. 2.2 п. 2 Указа). Под трудной жизненной ситуацией, нарушающей нормальную жизнедеятельность семьи (гражданина), понимаются объективные обстоятельства, сложные для самостоятельного разрешения:

- полная нетрудоспособность по причине инвалидности или достижения гражданами 80-летнего возраста;

– неспособность к самообслуживанию в связи с заболеванием, для лечения которого требуется длительное применение лекарственных средств;

– причинение вреда жизни, здоровью, имуществу в результате стихийных бедствий, катастроф, пожаров и иных чрезвычайных ситуаций (обстоятельств) непреодолимой силы (форс-мажор), противоправных действий других лиц;

– другие объективные обстоятельства, требующие материальной поддержки.

Решение о предоставлении (или об отказе в предоставлении) государственной адресной социальной помощи, ее видах, формах, размерах и периоде предоставления принимается постоянно действующей комиссией, созданной районным (городским) исполнительным комитетом (местной администрацией) из числа депутатов районного (городского) Совета депутатов, специалистов органа по труду, занятости и социальной защите, других подразделений районного (городского) исполнительного комитета (местной администрации), территориального центра социального обслуживания населения, представителей иных органов местного самоуправления, общественных объединений (п. 8 Указа).

Указ вступает в силу с 01.04.2012. Действие документа не распространяется на отношения по предоставлению семьям (гражданам) государственной адресной социальной помощи и (или) бесплатному обеспечению продуктами питания, возникшие до вступления в силу данного документа и продолжающиеся на дату вступления в силу Указа.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.01.2012 № 58 «О внесении дополнений и изменений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь»** (рег. № 5/35143 23.01.2012).

В связи со вступлением в силу с 22.01.2012 Закона Республики Беларусь от 18.07.2011 «Об обращении граждан и юридических лиц» были внесены дополнения и изменения в Примерную форму контракта нанимателя с работником, утвержденную постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180, и в Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476, в части возможности досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений не только граждан, но и индивидуальных предпринимателей и юридических лиц. Аналогичные изменения были внесены также в Примерную форму контракта руководителя государственного органа (организации) с лицом, назначаемым на должность и освобождаемым от должности Президентом Республики Беларусь, утвержденную постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 05.08.2002 № 1055; в Положение о порядке и условиях заключения контрактов с руководителями государственных

организаций, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15.05.2007 № 604, в Положение о порядке и об условиях заключения контрактов с руководителями сельскохозяйственных производственных кооперативов, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 26.05.2010 № 791.

Постановление вступило в силу с 22.01.2012.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 23.01.2012 № 70 «О внесении изменений и дополнений в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 11 декабря 2007 г. № 1722»** (рег. № 5/35161 от 25.01.2012).

Данным постановлением внесены изменения и дополнения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 11.12.2007 № 1722 «О Государственном реестре (перечне) технических средств социальной реабилитации и порядке обеспечения ими отдельных категорий граждан». В частности, Положения о порядке обеспечения граждан техническими средствами социальной реабилитации органами по труду, занятости и социальной защите и государственными организациями здравоохранения, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 11.12.2007 № 1722, дополнены следующими нормами: «Инвалиды вследствие трудового увечья или профессионального заболевания обеспечиваются средствами реабилитации в случаях, если не имеют права на их оплату в соответствии с законодательством об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Средства реабилитации предоставляются инвалидам вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, полученного в странах – участницах Содружества Независимых Государств, согласно международным соглашениям. Граждане, находящиеся в местах лишения свободы, обеспечиваются средствами реабилитации, необходимыми для поддержания жизнедеятельности организма и компенсации его функциональных возможностей, органами по труду, занятости и социальной защите местных исполнительных и распорядительных органов по месту нахождения исправительного учреждения».

Постановление вступило в силу 02.02.2012.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.01.2012 № 96 «Об утверждении Государственной программы содействия занятости населения Республики Беларусь на 2012 год»** (рег. № 5/35198 от 01.02.2012).

Постановлением утверждена Государственная программа содействия занятости населения Республики Беларусь на 2012 год (далее – Государственная программа). В ней определены основные направления и приоритеты деятельности республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, облисполкомов и Минского горисполкома, объединений нанимателей и профсоюзов, общественных объединений инвалидов по реализации госу-



В постановлении отмечается, что национальный рынок труда в 2011 г. характеризовался, в частности, увеличением потребности работодателей в работниках (в сравнении с аналогичным периодом 2010 г. число вакансий увеличилось на 5,9 % и составило 51,7 тыс. единиц). Причем в г. Минске вакансий в 6 раз больше, чем безработных. При этом рынок труда ориентирован на рабочие профессии, которые составляли 77,6 % от общего количества вакансий.

Как указывается в Государственной программе, в 2012 г. рынок труда республики будет формироваться в условиях структурной перестройки экономики и под воздействием следующих факторов:

- сокращения численности трудовых ресурсов;
- наличия избыточной рабочей силы в ряде организаций при одновременном дефиците квалифицированных кадров;
- дисбаланса между спросом и предложением рабочих мест по профессионально-квалификационному составу;
- сохранения низкой конкурентоспособности на рынке труда граждан, особо нуждающихся в социальной защите, – инвалидов, молодежи, женщин, граждан, освободившихся из учреждений уголовно-исполнительной системы Министерства внутренних дел, а также имеющих длительный перерыв в работе.

В результате реализации мероприятий Государственной программы к концу 2012 г. уровень регистрируемой безработицы планируется обеспечить до 1,5 % к численности экономически активного населения, в т.ч. в Брестской области – 1,7 %, Витебской – 1,6 %, Гомельской – 1,8 %, Гродненской – 1,4 %, Минской – 1,6 %, Могилевской области – 1,5 % и г. Минске – 0,6 %.

Постановление вступило в силу 13.02.2012.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 01.02.2012 № 109 «О внесении дополнений и изменения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 7 марта 2008 г. № 342»** (рег. № 5/35213 от 02.02.2012).

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 07.03.2008 № 342 «Об утверждении Положения о содействии безработным в организации предпринимательской деятельности, деятельности по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, ремесленной деятельности» предусмотрено, что финансовая поддержка оказывается безработным на основании представленных ими документов в виде субсидии за счет средств государственного внебюджетного Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты, передаваемых в местные бюджеты на финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения. По общему правилу, субсидия предоставляется в размере 11-кратной величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения (далее – бюджет прожиточного минимума), действующего на дату заключения

органами по труду, занятости и социальной защите с безработным договора о предоставлении субсидии.

Согласно внесенным изменениям предусмотрено, что при организации безработными предпринимательской деятельности, связанной с внедрением результатов научных исследований и разработок (объектов права промышленной собственности – изобретения, полезной модели, промышленного образца, сорта растения, топологии интегральной микросхемы), субсидия предоставляется в размере 20-кратной величины бюджета прожиточного минимума, действующего на дату заключения органами по труду, занятости и социальной защите с безработным договора о предоставлении субсидии.

Постановление вступило в силу 08.02.2012.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 07.02.2012 № 127 «О создании условий для питания работников»** (рег. № 5/35236 от 09.02.2012).

Согласно данному постановлению Совет Министров Республики Беларусь предписал республиканским органам государственного управления и иным государственным организациям, подчиненным Правительству Республики Беларусь, облисполкомам и Минскому горисполкому принять меры по созданию в 2012 г. юридическими лицами всех форм собственности условий для питания работников. В п. 2 постановления закреплено, что создание юридическими лицами условий для питания работников обеспечивается путем организации: работы объекта общественного питания и (или) оборудования помещения для приема пищи; доставки питания по заказам работников и (или) выездного обслуживания организациями, специализирующимися на оказании таких услуг, а также применения других форм обслуживания.

Постановление вступило в силу 15.02.2012.

**Декрет Президента Республики Беларусь от 13.02.2012 № 1 «О внесении изменения в Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, признании утратившими силу Декрета Президента Республики Беларусь от 14 января 2005 г. № 2 и отдельных положений нормативных правовых актов Президента Республики Беларусь»** (рег. № 1/13294 от 14.02.2012).

Изложен в новой редакции абз. 4 подп. 2.10 п. 2 (дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей) Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»: «неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений

**Подготовил** младший научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО» В.В. Гудель

## О ЖИЗНЕННОМ ПУТИ УЧЕНОГО И ФОРМИРОВАНИИ БЕЛОРУССКОЙ НАУКИ ТРУДОВОГО ПРАВА



**Наш собеседник: Семенов Виктор Иванович** – доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент Национальной академии наук Беларуси, заслуженный деятель науки Республики Беларусь, участник Великой Отечественной войны, главный научный сотрудник Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь. Один из разработчиков Конституции Республики Беларусь 1994 г. и других нормативных правовых актов. Автор и соавтор более 300 научных работ, в т.ч. 13 монографий и 5 учебников. Руководитель авторских коллективов по подготовке ряда комментариев к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Награжден орденами Отечественной войны II степени, Трудового Красного Знамени, «Знак почета», медалью «За отвагу», «За победу над Германией» и многими юбилейными медалями и Почетными грамотами государственных органов и организаций. В 2009 г. награжден высшей юридической премией «Фемида». Дипломант ежегодного конкурса на приз им. В.Д. Спасовича (2011 г.) за деятельность, направленную на повышение роли и значения права, становления правовой государственности. Человек года (2000/2001) по решению Кембриджского международного биографического центра. Ученый, посвятивший свою жизнь науке трудового права.

**– Виктор Иванович, что повлияло на Ваше решение посвятить свою жизнь науке трудового права? Кем были Ваши родители?**

– Я родился 26 декабря 1925 г. в д. Гимботовка Мстиславского района Могилевской области. Мне исполнилось 7 лет, когда умер отец. Мать, Мария Михайловна, одна поднимала четверых детей. Чтобы нас прокормить, одеть и дать нам образование, она работала дояркой, уборщицей в школе. Мы, дети, помогали ей, как могли. Все вместе обрабатывали 50 соток приусадебного участка. Сообща в год удавалось заработать 500 с лишним трудовней. Жилось трудно. Но всегда после работы по хозяйству я садился за учебу, тем более что учиться мне было легко и очень интересно. В начальную школу я ходил в родной Гимботовке, а в среднюю школу – в детском доме Пустынки.

**– Вы являетесь ветераном Великой Отечественной войны, участвовали в боевых сражениях. Расскажите, в каком звании и в каких частях советских войск Вы служили во время войны? Как распорядилась Вами судьба в послевоенное время?**

– Окончить среднюю школу до войны я не успел. Меня призвали в армию в конце 1943 г., когда освободили нашу территорию от оккупации. Допризывную подготовку я проходил в г. Кричеве, потом обучался на Урале. В августе 1944 г. я принял первое боевое крещение в районе Сандомирского плацдарма. Затем сержантом в качестве командира противотанкового расчета участвовал в Висло-Одерской операции в составе 1-го Украинского фронта. «Огненными верстами войны» прошел до победного дня 9 мая 1945 г., а демобилизовался

только в 1950 г.

Тяга к учебе оставалась во мне всегда. В 1950 г. в г. Мстиславле экстерном сдал экзамены за 10-й класс, и в этом же году поступил в Минский юридический институт. Изабелла Ивановна Мартинович, заслуженный юрист Республики Беларусь, первая в Беларуси женщина – профессор, доктор юридических наук, в то время училась в аспирантуре и вела у нас семинарские занятия. Институт я окончил в 1954 г. с отличием.

**– Расскажите, пожалуйста, всегда ли Ваша трудовая деятельность была связана с наукой трудового права? Как она начиналась?**

– Сразу после окончания Минского юридического института я проходил стажировку в Гродненском областном суде. А в декабре 1954 г. был избран народным судьей Зельвенского района. Тогда мне было 29 лет.

Моя работа свела меня с одним замечательным человеком, который предопределил мою будущую жизнь. В то время очень много было лесонарушителей. И когда я рассматривал дела о нарушениях лесного законодательства, то часто на суды вызывал лесничего. Однажды он приехал со своим сыном, Владимиром Клубовичем, который работал младшим научным сотрудником в Академии наук. Так в Зельве у меня появился друг. Он мне рассказывал, что в Академии наук БССР работает доктор юридических наук, профессор, член-корреспондент Степан Парфенович Маргунский, который руководит Отделом правовых наук, где подготовку проходят три аспиранта, и он набирает еще аспирантов. После 4 лет работы судьей в 1958 г. я поступил в очную аспирантуру Академии БССР наук

Кстати, в настоящее время Владимир Владимирович Клубович является доктором технических наук, профессором, академиком, членом Президиума ВАК Национальной академии наук Беларуси.

**– Кто был Вашим учителем? Расскажите о нем, пожалуйста. Как Вы познакомились, какую роль он сыграл в Вашем становлении как ученого?**

– После поступления в аспирантуру мне назначили научного руководителя Леонида Яковлевича Гинцбурга, который жил и работал в Москве. Дело в том, что тогда не было ни одного доктора юридических наук в БССР. Первым доктором стал Павел Исаакович Гавзе в 1963 г. Ему было более 70 лет, когда он защитил докторскую диссертацию. Когда я учился в юридическом институте, он преподавал у нас гражданское право. Потом докторами стали А.А. Головкин, И.И. Горелик, С.Г. Дробязко, А.В. Дулов, И.И. Мартинович, В.Ф. Чигир, Н.Г. Юркевич.

Я считаю себя счастливым человеком, так как стал учеником Л.Я. Гинцбурга. Это был крупный ученый с мировым именем в сфере трудового и хозяйственного права и добрейший человек. Хотя судьба у него была нелегкой. Л.Я. Гинцбург родился в 1901 г. Университет окончил в Томске, аспирантуру – в Москве, затем долгое время преподавал. Леонид Яковлевич несколько лет работал во Франции в посольстве Советского Союза, заведовал юридическим отделом. В 1937 г. он был репрессирован. Семью его выслали в Сибирь. В 1954 г.

Л.Я. Гинцбург был полностью реабилитирован и вернулся в Москву.

После реабилитации Л.Я. Гинцбург работал старшим научным сотрудником в Институте государства и права Академии наук СССР. Тогда у него было 5 учеников: два из Украины, два из Казахстана и я из Беларуси.

Л.Я. Гинцбург – автор многочисленных научных работ. Им написаны такие книги, как «Улучшение условий труда рабочих и служащих» (1963 г., в соавт.), «Регулирование рабочего времени в СССР» (1966 г.), «Льготы работающим на Крайнем севере» (1975 г., совместно с Н.М. Смирновой), «Социалистическое трудовое правоотношение» (1977 г., книга вышла в свет уже после его смерти) и др.

**– Каким темам были посвящены Ваши кандидатская и докторская диссертации? Где Вы их защищали? Расскажите о Ваших оппонентах.**

– Тему моих будущих научных исследований определил мой руководитель. В 1962 г. я подготовил кандидатскую диссертацию на тему «Правовые формы государственного надзора и общественного контроля за соблюдением законодательства по охране труда». В то время в СССР было только три доктора по трудовому праву: В.М. Догадов в Ленинграде, Л.Я. Гинцбург и Н.Г. Александров в Москве. Моими официальными оппонентами по диссертации были профессор Московского университета, д.ю.н. И.И. Евтихийев и к.ю.н., доцент Е.А. Панова.

Иван Иванович Евтихийев был специалистом в

области административного и земельного права. Одно время он работал первым заместителем главного архитектора г. Москвы. Но административное и трудовое право являются смежными отраслями права, поэтому по просьбе Л.Я. Гинцбурга он согласился быть моим оппонентом.

Я закончил аспирантуру в 1961 г. Однако на защиту диссертации была очередь, так как во всем Советском Союзе ученые советы были только в Москве, Ленинграде, Харькове и Киеве. Основная масса диссертаций защищалась в Москве и Ленинграде. Защита моей кандидатской диссертации состоялась 7 июня 1962 г. на заседании ученого совета Института государства и права Академии наук СССР в Москве. Кстати, вместе со мной диссертацию по уголовному праву защищал Петр Азарович Дубовец. У него руководителем был доктор юридических наук, профессор А.А. Пианковский. В 1963 г. по теме диссертации была издана монография «Надзор и контроль за охраной труда в СССР».

Моя докторская диссертация была на тему «Правовые проблемы охраны труда в СССР». Данной проблеме было посвящено много работ Якова Львовича Киселева, однако он не защитил докторскую диссертацию. По проблемам, связанным с охраной труда, моя докторская диссертация была первой в СССР. Тогда это было новое научное направление, разработанное мной.

Как и в настоящее время, ранее требования к докторским диссертациям были очень высокими. Открытие в гуманитарных науках было трудно сделать. **В докторских диссертациях раскрывается либо новое, либо крупное научное направление, либо новая крупная научная проблема.**

Я спрашивал у Л.Я. Гинцбурга, почему никто не написал докторскую диссертацию по данной теме. Он мне тогда пояснил, и я с этим полностью согласен, что институт охраны труда включает не только правовые нормы, но и технические, санитарно-гигиенические, экологические, медицинские и др. В такой комплексности данного института и заключается сложность его изучения. Исследование вопросов охраны труда работников требует глубоких теоретических познаний и большого практического материала. Поэтому я проводил социологические исследования: разрабатывал анкеты, распространял их на крупных предприятиях, а затем анализировал результаты и делал соответствующие выводы.

Докторскую диссертацию я защитил в 1974 г. в Минске. Докторов наук по трудовому праву в республике не было, но ВАК разрешил провести разовую защиту и в качестве члена совета по моей диссертации включил известного ученого В.Н. Скобелкина. Мне были назначены 4 оппонента: А.С. Пашков, С.Г. Дробязко, О.В. Смирнов, В.Н. Толкунова. В 1975 г. было принято постановление Совета Министров СССР о передаче ВАК из Министерства Высшего образования СССР в Совет Министров СССР. И поэтому все докторские диссертации, которые защищались в республиках, были отправлены в Москву, в различные институты и университеты по профилям для пересмотра. Из



ства и права Академии наук СССР. Известному ученому, доктору юридических наук, профессору Семену Александровичу Иванову было поручено изучить не только диссертацию, но и основные мои работы, а также сделать доклад на ученом совете по защите. В состав совета входили очень авторитетные ученые: Г.А. Аксененок, А.Е. Лунев, А.А. Пианковский, В.И. Серебровский, В.И. Смолярчук, М.С. Строгович, Р.И. Халфина, Ц.А. Ямпольская, К.К. Яичков и др. Всего 21 человек. Директором Института государства и права АН СССР в то время был член-корреспондент Владимир Николаевич Кудрявцев. После выступления С.А. Иванова, которое длилось 1 час 20 минут, все члены совета единогласно проголосовали за присуждение мне ученой степени доктора юридических наук.

Процесс по рассмотрению докторской диссертации в ВАК длился около 2 лет. Затем очень быстро, примерно через полтора месяца, мне выдали диплом, а через год – аттестат профессора. 14 октября 1980 г. я был избран членом-корреспондентом Академии наук БССР. К сожалению, мой учитель Л.Я. Гинцбург умер до утверждения моей докторской диссертации. Это было в 1976 г.

**– Большую часть своей профессиональной жизни Вы проработали в Академии наук Беларуси. Расскажите, с кем из ученых в области трудового права Вы вместе работали в 1960–1980-х гг.?**

– В это время я был заведующим сектором трудового права Института философии и права Академии наук БССР. Со мной работали В.Н. Артемова, Л.Я. Островский. В 1965 г. с Л.Я. Островским мы написали книгу «Охрана труда в совхозах». В 1970-х гг. в нашем отделе также работали Г.И. Лях и Н.Н. Чеканович. В то время в Белорусском государственном университете трудовое право преподавали В.П. Дуюн, Е.М. Онуфриев. А заведовал кафедрой Николай Григорьевич Юркевич. В области трудового права также активно работали Поветьев Гавриил Алексеевич, Глозман Виль Абрамович, Хвостов Адам Моисеевич. Когда я учился в Минском юридическом институте, доцент Г.А. Поветьев был его директором. А после передачи института в Белорусский государственный университет, стал проректором БГУ.

**– Какую книгу (свою или совместную) Вы считаете главной в своей творческой жизни?**

– В 1970 г. вышла в свет моя книга «Охрана труда в СССР». Второе издание появилось в 1976 г. Это было первое комплексное исследование по проблеме правовой охраны труда. Эти книги не потеряли актуальности и до настоящего времени.

**– Что Вы можете рассказать о сотрудничестве с Н.Г. Александровым, В.И. Никитинским, А.С. Пашковым, О.В. Смирновым, К.П. Уржинским, другими советскими учеными?**

– Всех их я знаю лично. Это прекрасные ученые-юристы. Например, В.И. Никитинский – ученый-трудовик – работал в Москве, защитил докторскую диссертацию в 1972 г. на тему «Эффективность норм трудового права».

А.С. Пашков и О.В. Смирнов были моими официальными оппонентами при защите

докторской диссертации. В 1972 г. совместно с А.С. Пашковым и К.П. Уржинским мы написали первый том «Законодательство о труде» для хозяйственно-го актива. А второй и третий тома были подготовлены большими авторскими коллективами.

В то время ученых-юристов в области трудового права было мало. Несмотря на то, что все трудились в разных городах Советского Союза, со многими я был знаком лично и поддерживал деловые отношения.

**– Кто из белорусских ученых-трудовиков защитил свои диссертации под Вашим научным руководством?**

– Много ученых-трудовиков защитили кандидатские диссертации под моим научным руководством в Беларуси: Е.И. Астапов, А.А. Войтик, Н.А. Горбатов, С.Л. Жвиридовская, Л.В. Зинченко, Д.А. Колбасин, Н.И. Красовская, О.С. Курылева, Л.И. Липень, Г.И. Лях, Е.В. Мотина, Т.М. Петоченко, М.Н. Сатолина, Н.И. Тарасевич, Н.Н. Чеканович и др. Кроме того, я был научным руководителем М.Ю. Лебедевой из Ленинграда, А.В. Шумского из Воронежа, К.П. Круменене из Литвы. Среди моих учеников были и специалисты по гражданскому праву (например, С.С. Лосев), по международному частному праву (О.И. Кравченко, М.В. Лойко, И.В. Савина), природоресурсному праву (С.В. Апанасевич).

**– Сколько диссертаций было защищено в возглавляемом Вами единственном в республике диссертационном совете по специальностям 12.00.05 и 12.00.06?**

– Совет по защите докторских и кандидатских диссертаций по специальностям 12.00.05 и 12.00.06 был создан в 1995 г. Я являюсь его председателем со дня основания. И за это время была защищена 61 диссертация: 58 кандидатских и 3 докторских. Все они утверждены ВАК Республики Беларусь. Четвертая докторская будет защищаться в совете 11 апреля 2012 г. по экологическому праву.

**– Какая из советских научных школ трудового права, на Ваш взгляд, оказала существенное влияние на формирование белорусских научных школ трудового права и права социального обеспечения – московская, ленинградская или другие?**

– На мой взгляд, нельзя утверждать, что одна из этих школ оказала большее влияние, а другая меньшее, на развитие науки трудового права в Беларуси. Я защищался в Москве, моим учителем был Л.Я. Гинцбург. Вместе с тем А.С. Пашков, один из моих официальных оппонентов, – представитель Ленинградской школы. Это две крупнейшие школы, к которым я имею непосредственное отношение. Мы учились у представителей этих двух школ. Для современного поколения юристов постижение науки трудового права невозможно без изучения работ Н.Г. Александрова, Е.И. Астрахана, Л.Я. Гинцбурга, С.А. Иванова, С.С. Каринского, Ф.М. Левиант, Р.З. Лившица, В.И. Никитинского, Ю.П. Орловского, А.Е. Пашерстника, О.В. Смирнова (из Москвы), В.М. Догадова, А.С. Пашкова, В.Н. Смирнова (из Ленинграда) и др.

**– Как формировалась Ваша научная школа? Кто из Ваших учеников стал впоследствии**



**доктором наук и есть ли ученики у Ваших учеников?**

– Я очень рад, что наука трудового права в Беларуси продолжает развиваться. Мои ученики успешно трудятся в различных государственных органах и организациях и многие из них уже сами являются учителями молодых ученых-юристов.

Один из моих учеников, крупный ученый Василевич Григорий Алексеевич, в настоящее время является доктором юридических наук, профессором, заслуженным юристом Республики Беларусь. Под его руководством защитились многие юристы, например, К.И. Кеник, А.А. Кеник, С.И. Викторова. Также он часто выступает официальным оппонентом и является научным консультантом по докторским диссертациям по разным специальностям.

Например, моей ученицей была О.С. Курылева, которая впоследствии стала научным руководителем К.Л. Томашевского, а под его руководством защитилась Е.А. Волк. Под руководством моей ученицы Т.М. Петоченко в 2010 г. защитилась Т.Э. Шпилевская. А.А. Войтик являлся научным руководителем М.С. Мищенко.

**– В каких организациях в настоящее время проводятся исследования в сфере трудового права?**

– Исследования в сфере трудового права проводят сотрудники достаточно большого числа организаций. В частности, это Белорусский государственный университет, Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь, Белорусский государственный экономический университет, Международный университет «МИТСО», Гродненский государственный университет им. Я. Купалы, БИП – Институт правоведения, Минский институт управления, а также иные республиканские и областные институты и университеты.

**– Наука в целом и наука трудового права в частности создается людьми в зрелом возрасте, уже состоявшимися специалистами? Или наукой должны заниматься и молодые люди, которые только начинают свой трудовой путь?**

– Безусловно, наукой занимаются люди разных поколений. Среди ученых старшего поколения следует упомянуть Н.А. Горбатка, И.В. Гущина, Д.А. Колбасина, В.И. Кривого, О.С. Курылеву, Х.Т. Мелешко, Л.Я. Островского, Г.Б. Шишко. Эти ученые-юристы обладают большим опытом.

В то же время молодые юристы, например, подсказывают новые направления развития науки. Зачастую обладая отличными знаниями иностранных языков, они имеют замечательную возможность проводить сравнительные исследования.

**– На Ваш взгляд, что привлекает или что может привлечь молодых людей в науку**

**трудового права? Ведь это труд не очень высокооплачиваемый, но в то же время тяжелый, требующий большой самоотдачи.**

– Абсолютно с этим согласен! Труд ученого очень специфичен. Он требует постоянной работы, большой самоотдачи и много времени. Есть юристы, которые являются блестящими практиками, но написать диссертацию для них трудно.

Науку должны делать люди, которые склонны к этому, имеющие логическое мышление, внимательные. Хорошо, когда в науку идет человек, имеющий большой практический опыт работы, например, судьей, прокурором, следователем, адвокатом, юрисконсультантом и др., т.к. для научных исследований очень важно знание практического применения норм права. Но, на мой взгляд, самое главное – ученым надо родиться.

**– Виктор Иванович, в завершение просим Вас сформулировать кратко напутствие молодым исследователям в области трудового права, которые делают в науке только первые шаги.**

– Если молодой человек стал кандидатом наук, его по праву можно назвать ученым. Он уже понимает, какие требования предъявляются к его работе.

На мой взгляд, необходимо вести себя очень осторожно в отношении молодых ученых, которые имеют свое мнение. Человека очень легко можно сломать. Если молодой исследователь последовательно обосновывает свое мнение, то оно имеет право на существование, даже если с ним не согласен профессор. Замечания могут и должны быть, но их необходимо аргументировать. Законодатель и практика потом рассудят, кто прав, чья точка зрения оказалась верной. Наука рождается в споре, но только в культурном, вежливом и аргументированном. Поэтому хочу пожелать молодым ученым не бояться высказывать свое мнение. Главное, чтобы оно было обоснованным.

Искренне желаю дальнейшего развития школе трудового права в Республике Беларусь и успешной защиты в ближайшие годы многих кандидатских диссертаций и не менее пяти докторских диссертаций по трудовому праву.

В заключение хочу выразить искреннюю благодарность председателю Федерации профсоюзов Беларуси, доктору экономических наук, профессору Козику Леониду Петровичу и ректору Международного университета «МИТСО», доктору юридических наук, профессору Князеву Станиславу Никифоровичу за огромную помощь в учреждении научно-практического журнала «Трудовое и социальное право».

**– Виктор Иванович, благодарим Вас за содержательное интервью и желаем Вам**

**Беседовала** заместитель главного редактора, старший научный сотрудник Центра трудового права, кандидат юридических наук Е.А. Волк



## СМЕНА СОБСТВЕННИКА ИМУЩЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ КАК ОСНОВАНИЕ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### *Аннотация*

Российский законодатель предоставил в отдельных случаях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, возможность работодателю в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор с наемным работником без объяснения причины увольнения, например с руководителем организации, а также отдельными работниками, в случае смены собственника имущества организации. В статье подробно рассматривается вопрос прекращения трудового договора с работниками в случае смены собственника имущества организации.

### **Введение**

Изменения в трудовом договоре могут касаться его субъекта – работодателя. Замену работника в трудовом договоре трудовое законодательство запрещает, поскольку трудовые отношения носят строго личный характер. Но в соответствии со ст. 75 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) в трудовом договоре при определенных обстоятельствах допустима замена работодателя.

### **Основная часть**

В силу ст. 213 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ) коммерческие и некоммерческие организации, кроме государственных и муниципальных предприятий, являются собственниками имущества, переданного им в качестве вкладов (взносов) их учредителями (участниками, членами), а также имущества, приобретенного этими юридическими лицами.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица другому лицу или другим лицам, в частности:

- при приватизации государственного или муниципального имущества, при отчуждении имущества, находящегося в собственности РФ, ее субъектов, муниципальных образований, в собственность физических или юридических лиц;
- при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность;
- при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот;
- при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта РФ и наоборот [1].

Кроме того, необходимо учитывать, что собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществом в процессе их деятельности, является общество или товарищество в целом (п. 1 ст. 66 и п. 3 ст. 213 ГК РФ). Его участники в соответствии с абз. 2 п. 2 ст. 48 ГК РФ имеют лишь обязательные права в отношении данных юридических лиц (например, право участвовать в

управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли). Следовательно, изменение состава участников (акционеров) само по себе не может служить основанием для прекращения трудового договора с работниками организации, так как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и, следовательно, смены собственника имущества не происходит. Соот-ветственно не меняется и содержание трудового договора.

Таким образом, содержание ст. 75 ТК РФ затрагивает достаточно узкий круг обстоятельств, позволяющих говорить о переходе права собственности на имущество организации.

Более подробно остановимся на порядке и условиях приватизации государственного и муниципального имущества, которые определены в Федеральном законе от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» (далее – Федеральный закон о приватизации) [2] (с последующими дополнениями и изменениями).

Как предусмотрено в п. 1 ст. 13 Федерального закона о приватизации, одним из способов приватизации государственного и муниципального имущества является преобразование унитарного предприятия в открытое акционерное общество (далее – ОАО). Следовательно, унитарное предприятие может быть преобразовано только в ОАО в порядке, установленном законодательством о приватизации.

Преобразование унитарного предприятия в ОАО представляет собой такой способ приватизации, который предполагает отчуждение государственного или муниципального имущества при реорганизации государственного (муниципального) унитарного предприятия, осуществляемой в форме его преобразования в ОАО. Суть этого процесса заключается в том, что государственное имущество, которым было наделено государственное предприятие на ограниченном вещном праве (праве хозяйственного ведения), передается в собственность вновь создаваемому частному субъекту (ОАО).

Особенности этого способа приватизации

ется двумя разнородными, но взаимосвязанными в данном случае процессами: во-первых, преобразованием публичной собственности в частную собственность, во-вторых, упразднением одного юридического лица (государственного унитарного предприятия) и возникновением нового юридического лица (ОАО).

В силу ст. 213 ГК РФ коммерческие и некоммерческие организации, кроме государственных и муниципальных предприятий, а также учреждений, финансируемых собственником, являются собственниками имущества, передаваемого им в качестве вкладов (взносов) их учредителями (участниками, членами), а также имущества, приобретенного этими юридическими лицами по иным основаниям. Государственное и муниципальное имущество отчуждается в собственность физических и (или) юридических лиц исключительно на возмездной основе (за плату либо посредством передачи в государственную или муниципальную собственность акций ОАО, в уставный капитал которых вносится государственное или муниципальное имущество).

Преобразование унитарного предприятия в юридическое лицо иной организационно-правовой формы осуществляется в соответствии с Федеральным законом о приватизации. Правительство РФ может принять решение о приватизации государственного имущества, в котором определяется ее способ (приватизация путем внесения государственного пакета акций ОАО в уставный капитал вновь создаваемого ОАО), а также размер уставного капитала и другие основные параметры общества, включая состав его учредителей (впоследствии акционеров).

Первым шагом при приватизации, например, федерального государственного унитарного предприятия (ФГУП) является утверждение Правительством РФ прогнозного плана (программы) приватизации на очередной финансовый год. Если решение об условиях приватизации ФГУП будет приниматься Правительством РФ (например, на основании Указа Президента РФ) или Федеральным агентством по управлению государственным имуществом (Росимущество), то согласование сделок и действий ФГУП будет осуществлять Росимущество. В остальных случаях, когда принятие решения об условиях приватизации поручается территориальному управлению Росимущества, предприятие должно обращаться в этот территориальный орган.

Следует также учитывать, что дополнительные гарантии для работников при смене собственника имущества организации в процессе приватизации предусмотрены и Федеральным законом «О приватизации государственного и муниципального имущества». Так, со дня утверждения прогнозного плана (программы) приватизации федерального имущества и до момента перехода права собственности на приватизируемое имущество к покупателю имущества или момента государственной регистрации создания ОАО унитарное предприятие не вправе без согласия собственника сокращать численность работников указанного унитарного предприятия.

В отношении каждого из ФГУП, включенного в прогнозный план приватизации, Росимущество издает распоряжение о подготовке к приватизации. В этом распоряжении, в частности, определяется ответственное подразделение Росимущества или его территориальный орган, с которым ФГУП предстоит содействовать. Кроме того, перечисляются необходимые мероприятия по подготовке к приватизации и сроки их проведения. Если решение об условиях приватизации принимается территориальным органом, состав и сроки данных мероприятий должны быть указаны в его распоряжении.

Следующим шагом является формирование промежуточного баланса в объеме и по формам годовой бухгалтерской отчетности. При этом пояснения должны быть составлены по всем статьям баланса. Промежуточный баланс подлежит проверке аудиторской организацией, выигравшей соответствующий конкурс. В случае выявления аудитором нарушений Росимущество или территориальный орган организует проверку расхождений в документах, представленных ФГУП и аудитором. По результатам проверки составляется акт, на основании которого соответствующие изменения вносятся в учетные данные ФГУП.

В состав документов, предъявляемых в ответственный за принятие решения об условиях приватизации ФГУП ведомство, помимо акта инвентаризации и промежуточного баланса входит оформленный в соответствии с законодательством план земельного участка. Также необходимо предъявить правоустанавливающие документы на земельный участок, сведения о численности работников хозяйственного общества, площади и перечня объектов недвижимого имущества и т.п.

На основании представленных документов Росимуществом или его территориальным органом осуществляется расчет балансовой стоимости подлежащих приватизации активов ФГУП.

Ответственный орган принимает решение об условиях приватизации ФГУП. Решением определяется способ приватизации – преобразование ФГУП в ОАО. Кроме того, утверждаются состав подлежащего приватизации имущественного комплекса ФГУП, перечень объектов, не подлежащих приватизации в составе имущественного комплекса ФГУП, перечень обременений (ограничений) имущества, включенного в состав подлежащего приватизации имущественного комплекса ФГУП, расчет балансовой стоимости подлежащих приватизации активов ФГУП, размер уставного капитала, количество, категории и номинальная стоимость акций ОАО.

Также утверждается устав ОАО, назначается единоличный исполнительный орган общества, определяется количественный и персональный состав совета директоров, назначаются члены ревизионной комиссии.

Важно отметить, что ОАО, созданное путем преобразования унитарного предприятия, с момента его государственной регистрации в Едином государственном реестре юридических лиц становится правопреемником этого унитарного предприятия.

Что касается работников организации, то они не могут быть уволены в связи со сменой собствен-

ника имущества организации, что прямо предусмотрено в ч. 2 ст. 75 ТК РФ, где установлено, что смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора с работниками организации. Действие прежнего трудового договора при данных обстоятельствах не прекращается и новый трудовой договор не заключается, а все условия, установленные прежним договором, должны выполняться. При этом никакого дополнительного оформления трудовых отношений не требуется.

Однако если работник в связи со сменой собственника имущества организации отказывается продолжать работу, он на этом основании подлежит увольнению со ссылкой на п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Отказ работника от продолжения работы у нового собственника должен быть выражен обязательно в письменной форме.

К сожалению, в ТК РФ не установлен срок, в течение которого работник имеет право уволиться по п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Для того чтобы работник не мог злоупотребить своим правом на увольнение по данному основанию, необходимо законодательно установить конкретный срок, в течение которого работник будет иметь возможность воспользоваться этим правом. Представляется, что этот срок может равняться сроку, предоставленному новому работодателю для увольнения руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, а именно трем месяцам. Если в течение указанного срока работник не воспользовался своим правом и не отказался от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, то в последующем он может прекратить трудовые отношения по своей инициативе только на общих основаниях, в частности по собственному желанию.

Трудовое законодательство также не устанавливает каких-либо специальных сроков предупреждения работников о смене собственника организации. Вместе с тем следует учитывать, что согласно ч. 3 ст. 75 ТК РФ работник может отказаться от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации и трудовой договор с ним на этом основании будет прекращаться в соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Таким образом, работодатель обязан поставить в известность работников организации о произошедшем изменении (очевидно, после регистрации перехода права собственности).

Исключение в ТК РФ сделано лишь для трех категорий работников – руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Такое право может быть реализовано в течение 3 месяцев со дня возникновения у нового собственника права собственности на имущество организации. Если в течение указанного срока названные работники не были уволены по данному основанию, то впоследствии новый собственник может расторгнуть трудовые договоры с ними только на общих основаниях.

Появление в ТК РФ вышеуказанной нормы объясняется тем, что в условиях многоукладной экономики новый собственник должен иметь право решить вопрос о смене руководящих работников организации, которые имеют особый правовой

статус в связи с особым характером их труда [3, с. 166–167]. Подобная норма предоставляет новому собственнику определенную гибкость в подборе и расстановке управленческого звена организации.

Единственным юридическим основанием, порождающим право работодателя расторгнуть трудовой договор с указанными лицами, является факт смены собственника имущества организации, поэтому для применения п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не имеют значения личные и профессиональные качества увольняемых работников.

Как правильно определить 3-месячный срок, в течение которого у работодателя сохраняется право на увольнение указанных выше категорий работников, установленное ч. 1 ст. 75 ТК РФ? Истечение 3-месячного срока начинается с календарной даты, которой определено начало возникновения указанного права (день государственной регистрации) и истекает в соответствующее число последнего (3-го) месяца (ст. 14 ТК РФ).

В соответствии со ст. 181 ТК РФ в случае расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию не ниже 3 средних месячных заработков работника. Компенсация выплачивается независимо от того, была ли ее выплата предусмотрена трудовым договором. Если размер компенсации не был определен в трудовом договоре, например с заместителем руководителя организации, то его можно предусмотреть в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Увольнение в связи со сменой собственника организации производится при отсутствии вины указанных категорий работников, без установления конкретных сроков предупреждения об увольнении.

Необходимо также учитывать, что не допускается увольнение работников по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуального предпринимателя) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Подобное ограничение является общей нормой, предусматривающей определенный уровень гарантий для всех случаев увольнения работников по инициативе работодателя.

Если новый собственник придет к выводу, что количество работников организации превышает необходимый уровень, то он может после государственной регистрации перехода права собственности инициировать их увольнение в порядке сокращения численности или штата работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Подобное увольнение осуществляется с соблюдением всех необходимых условий процедуры увольнения, выплатой выходного пособия и другими гарантиями и компенсациями.

Право решать, какое количество работников необходимо для осуществления производственной деятельности, принадлежит работодателю. Решение вопроса о сокращении численности или



ным основанием прекращения трудового договора с работниками, предусмотренным п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Если новый собственник не воспользовался своим правом прекратить трудовые отношения с руководителем, его заместителями и главным бухгалтером, то изменение ранее установленных условий в их трудовых договорах возможно либо по соглашению сторон, либо в соответствии с требованиями, указанными в ст. 74 ТК РФ.

Принцип стабильности условий заключенного трудового договора – важнейший принцип договорного права и стабильности трудовых отношений. Следовательно, ни работник, ни работодатель по общему правилу не могут в одностороннем порядке изменить ни одно условие трудового договора.

Однако в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. В данном случае изменение условий трудового договора осуществляется по инициативе работодателя, поэтому работодатель обязан уведомить работника об этом в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения (ч. 2 ст. 74 ТК РФ).

Законодатель не уточняет процедуры уведомления работника об изменении условий (условия) трудового договора. На практике может быть рекомендовано издание приказа (распоряжения) руководителя организации или иного компетентного лица о переходе к новым условиям труда, с которыми работник должен быть ознакомлен под расписку не позднее указанного в законе срока. В случае нарушения указанного срока уведомления работодатель будет обязан перенести срок введения новых условий на тот период, на который нарушен срок предупреждения. Например, если с приказом о введении с 1 февраля 2012 г. новых условий труда работник будет ознакомлен 11 января 2012 г., то ввести такие условия работодатель вправе не ранее чем с 11 марта 2012 г.

В течение двух месяцев со дня предупреждения о предстоящем изменении условий трудового договора сохраняются прежние условия труда работника. Двухмесячный срок предупреждения о предстоящем изменении условий трудового договора установлен для того, чтобы работник в течение этого срока определился, будет ли он продолжать работу в новых условиях.

При письменном отказе работника от продолжения работы в новых условиях работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – любую другую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

В случае отказа работника от предложенной ему другой работы, а также при отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор с

работником прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

При увольнении работника по данному основанию ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).

Достаточно часто возникает вопрос о возможности применения п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в случае объединения ряда ОАО в корпорацию.

Следует обратить внимание на то, что ГК РФ не дает определения понятию «корпорация». Скорее всего, в подобных случаях речь идет лишь об организационно-правовой форме управления. Примерами корпораций в России можно считать хозяйственные товарищества, производственные кооперативы, а также группы юридических лиц, созданных по типу финансово-промышленных групп, холдингов.

Члены корпорации сохраняют свою самостоятельность и права юридического лица. При этом имущество ОАО, входящих в состав корпорации, остается в собственности частного субъекта, которым и является ОАО.

С учетом сказанного следует признать, что в случае объединения ряда юридических лиц (ОАО) в соответствующую корпорацию трудовой договор по п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не может быть расторгнут ни с руководителем ОАО, входящего в корпорацию, ни с его заместителями, ни с главным бухгалтером. Право собственности на имущество ОАО, входящих в корпорацию, не переходит к корпорации. Собственником имущества каждого ОАО по-прежнему остается само акционерное общество.

#### **Заключение**

Итак, следует признать, что в действующем российском законодательстве (за отдельным исключением) не предусмотрено предупреждение работников об увольнении по инициативе работодателя (нанимателя). Это не только расходится с мировой практикой, но и нарушает международные трудовые стандарты, например ст. 11 Конвенции Международной организации труда № 158 [4], а также п. 4 ст. 4 Европейской социальной хартии [5].

В российском законодательстве роль выходного пособия при увольнении незначительна, а размеры его невелики. Представляется, что необходимо расширить число случаев назначения выходного пособия при увольнении работника, привязать размер пособия к длительности трудового стажа, а главное, повысить его размеры. Размер выходного пособия должен быть также дифференцирован в зависимости от причин и обстоятельств увольнения.

#### **Список цитированных источников**

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
2. Федеральный закон от 21.12.2001 № 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества» (с последующими дополнениями и изменениями) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 4. – Ст. 251.

2. Коршунов, Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.П. Коршунов, Т.Ю. Коршунова, М.И. Кучма. – М., 2005. – С. 166–167.

3. Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений» (1982 г.) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной

Конференцией Труда в 2 т. Т. II: 1957–1990. – Женева, 1990. – С. 1983–1989.

4. Европейская социальная хартия (пересмотренная) ETS № 164. Была принята 3 мая 1996 года в г. Страсбурге. – 2007. – Режим доступа: <http://conventions.coe.int/Treaty/rus/Treaties/Html/163.htm>. – Дата доступа: 15.02.2012.

*Summary*

The Russian legislature has provided in some cases, defined by Labor Code of the Russian Federation to the employer on opportunity to unilaterally terminate the labor contract with an employee without giving any reasons for dismissal, for example, with the head of the organization, as well as individual employees in the event of a change of ownership of the property of the organization. This article discusses in detail the termination of the employment contract with employees in the event of a change of ownership of the property of the organization.

Статья поступила в редакцию 20.02.2012



## РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПРАВА И ВОПРОСЫ ОХРАНЫ ТРУДА

### *Аннотация*

В статье автором предпринята попытка проанализировать некоторые новые для российского трудового права явления, сопоставив их с требованиями норм такого института, как охрана труда. Отмечается, что в современных социально-экономических условиях расширение сферы действия трудового права неоправданно, поскольку такой шаг приведет к серьезному ослаблению государственного контроля и надзора за соблюдением требований охраны труда, повлечет за собой рост правонарушений. Активно обсуждаемые в последнее время нетипичные формы занятости (дистанционный труд, заемный труд и т.п.), лишь недавно появившиеся на постсоветском пространстве, по сути, не должны получить закрепление в трудовом законодательстве, поскольку государство и конкретные работодатели окажутся не в состоянии обеспечить подобным работникам полагающиеся условия труда, соответствующие требованиям безопасности и гигиены.

### **Введение**

Трудовое право, и это, как представляется, очевидный факт, не остается в стороне от происходящих в государстве социально-экономических преобразований, претерпевая определенные изменения в духе требований времени. Вместе с тем довольно часто данная отрасль вынуждена «догонять» фактически сложившиеся общественные отношения. Так, в частности, было в России в начале 1990-х гг., а возможно, и несколько ранее, когда, по мнению многих правоведов, Кодекс законов о труде РСФСР 1971 г. категорически утратил способность регулировать трудовые отношения.

### **Основная часть**

Показательна программная статья С.А. Иванова «Кризис советского трудового права», в которой он обратил особое внимание на несоответствие положений советского трудового законодательства суровой реальности, отметив, что к началу 1990-х гг. степень эксплуатации рабочей силы в стране являлась самой высокой из всех индустриальных стран, соответственно очень слабой была социальная защищенность. По отношению к указанному времени автор также утверждал, что «разговоры о чрезмерной защищенности – это либо пропаганда, либо заблуждение, ошибочны и высказывания о необходимости ее снижения, пусть даже в отдельных областях» [1, с. 39].

После распада Советского Союза перед государством и обществом, помимо обозначенных выше, возникли новые проблемы, или, как сейчас принято их именовать, «вызовы». Пятнадцать бывших республик, ставших ныне независимыми государствами, оказались достаточно интенсивно вовлеченными в экономические и политические отношения с другими странами и имели возможность оценить особенности правового регулирования труда в них, что, безусловно, повлияло на развитие национальных правовых систем. И в какой-то

степени знаковой в рассматриваемый период стала работа И.Я. Киселева «Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество», в которой автором констатируется факт существенного, можно сказать, революционного расширения сферы действия трудового права в развитых западных странах [2, с. 16].

Не обошла эта тенденция к расширению сферы действия отрасли и российскую науку. Показательна в этом отношении дискуссия по поводу возможности легализации в России заемного труда, до сих пор не прекращающаяся. На наш взгляд, куда более предпочтительны доводы противников легализации этой нетипичной формы занятости, чем сторонников. Но сама эта разница в подходах, в оценке подобных форм показывает, что трудовое законодательство в очередной раз нуждается в доработке, тем более что на практике возникающие вопросы разрешаются далеко не всегда в соответствии с ним. Так, чуть ли не единственный пример легализации заемного труда – деятельность частных охранных предприятий в России. По сути, частный охранник и является тем самым заемным работником, заключая трудовой договор с конкретным частным охранным предприятием, но выполняя обязанности на совершенно иных объектах – на заводах, в учреждениях и т.п. Сама по себе правовая конструкция заемного труда является абсолютно искусственной: с точки зрения трудового права необходимость в ней изначально отсутствовала. Однако же в ч. 1 ст. 11 Закона Российской Федерации от 11.03.1992 № 2487-1 «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» (в редакции от 22.12.2008) появилось указание на то, что частная охранная деятельность может осуществляться только специально учреждаемыми для нее организациями, имеющими соответствующую лицензию, выдаваемую органами внутренних дел [3].

соответствующих охранников. Очевидно, причина, по которой положение дел изменилось, кроется в существовании в стране организованной преступности: имелись примеры, когда службы безопасности у отдельных крупных работодателей активно помогали им осуществлять передел собственности, рейдерские захваты и т.п. Как видно, необходимость в обособлении сотрудников частных охранных предприятий лежит вне сферы действия трудового права. Но теперь, после указанного обособления, возник целый ряд принципиальных вопросов, касающихся регулирования труда частных охранников.

Типичный пример, касающийся охраны труда, аттестация рабочих мест. Известны ситуации, когда работодатели не включают в перечень аттестуемых те рабочие места, на которых свои обязанности исполняют охранники (т.е. внешние по отношению к работодателю субъекты). На наш взгляд, это в корне неправильно, поскольку работодатель обязан провести аттестацию каждого своего рабочего места (т.е. места, находящегося под его контролем) вне зависимости от того, кто на этом месте выполняет свои обязанности (это может быть не только работник данной организации, но и тот же частный охранник, равно как и проходящий практику студент или командированное из другой организации лицо). Описанная ситуация, как представляется, наглядно показывает, что современное трудовое законодательство принципиально не готово к регулированию отношений с участием заемных работников.

Отсюда возникает глобальный, судьбоносный по своей значимости вопрос: в каком же направлении нужно развиваться российскому трудовому праву, чтобы сохранить эффективность правового регулирования с точки зрения баланса интересов работника, работодателя и государства, причем обеспечивая в должном объеме защиту интересов наемного работника как самого слабого субъекта в данной системе? Думается, необходимость ответа на поставленный вопрос стоит и перед белорусским законодателем. Отвечать на него, на наш взгляд, необходимо с позиций такого института, как охрана труда. Пожалуй, консерватизм этого института в сравнении с иными устойчивыми общенными трудовыми нормами является определенным стабилизирующим фактором в развитии отрасли.

Известен и не нуждается в доказывании тот факт, что уровень производственного травматизма в России существенно выше, чем в экономически развитых государствах Запада. Связано это не в последнюю очередь с тем, что на сегодняшний день государство не способно в полной мере обеспечить соблюдение работодателями норм по охране труда.

Еще один фактор, влияющий на эффективность охраны труда работников, – это то, что трудовое законодательство объективно приспособлено регулировать труд достаточно больших коллективов (скажем, на заводе, на фабрике, в учреждении), и при попытках использования тех же правовых механизмов у не совсем типичных работодателей – например физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, в религиозных организациях, при работе на дому и т.п. – мы

сталкиваемся с определенными проблемами. Характерным примером является ст. 229 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК – РФ), ч. 4 которой указывает, что в расследовании несчастного случая на производстве у работодателя – физического лица принимают участие сам работодатель или его полномочный представитель, доверенное лицо пострадавшего, специалист по охране труда (последний может привлекаться к участию в расследовании на договорной основе).

Понятие «работодатель – физическое лицо», очевидно, предполагает, что речь идет и о тех гражданах, которые являются работодателями, не имеющими статуса индивидуального предпринимателя. Возникает ряд вопросов: кто может являться полномочным представителем такого работодателя? откуда у него может взяться специалист по охране труда, в т.ч. по договору (как известно, ч. 1 ст. 217 ТК РФ обязывает создавать службу охраны труда и вводить должность специалиста только тех работодателей, которые осуществляют производственную деятельность и численность работающих у которых превышает 50 человек)?

В действующем в России с 1 сентября 2011 г. порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда [4] в начальных статьях делается оговорка о том, что он не распространяется на работодателей – физических лиц, не являющихся предпринимателями. Да и сама техническая возможность осуществления этого мероприятия вызывает вопросы: например, есть ли желание у аттестующей организации выезжать к работодателю – физическому лицу, не являющемуся предпринимателем, ради проведения аттестации одного рабочего места? насколько это рентабельно, ибо, как известно, данное мероприятие требует соответствующих финансовых затрат?

Отметим, в описанных выше ситуациях речь идет о тех категориях работодателей (и работников), круг которых может считаться достаточно типичным и традиционным для отрасли. В случае же отнесения к участникам трудовых правоотношений заемных работников, дистанционных работников и иных новых для России категорий количество означенных проблем увеличится многократно. Та самая «хозяйская власть работодателя», о которой писал Л.С. Таль [5, с. 86], предполагает для него возможность достаточно эффективно контролировать процесс трудовой деятельности работника и, следовательно, обеспечивать охрану его жизни и здоровья. При расширении круга работников (за счет заемного, дистанционного труда и т.п.) мы столкнемся с тем, что трудовое право в принципе будет неспособно обеспечить контроль работодателя за условиями труда работника. Как представляется, подобный контроль должен считаться одним из важнейших признаков отношений, регулируемых трудовым правом.

#### **Заключение**

Подводя итог, отметим, что, выйдя в свое время из лоно гражданского права, право трудовое в настоящее время демонстрирует явную самостоятельность по отношению к первому, более того, делая заявки на расширение сферы своего влияния за счет материнской отрасли. На наш взгляд,



совсем уместно. Возможно, российскому государству стоит обратить особое внимание на эффективность регулирования «традиционных» трудовых отношений, оставив за рамками этого регулирования «нетрадиционные», к тому же, надо учитывать не самые большие возможности контрольно-надзорных органов – при увеличении количества поднадзорных субъектов без пропорционального роста численности соответствующих сотрудников результат будет вполне прогнозируемым. Европейская модель регулирования трудовых отношений, которая обычно является примером и неким образцом для подражания, как представляется, уже в этом десятилетии будет испытывать весьма серьезные потрясения. Огромные, не побоимся этого слова, экономические проблемы, нелегальная миграция, очередной виток политической нестабильности в мире... На фоне всех этих весьма специфических декораций отношения между работником и работодателем не смогут оставаться прежними, достаточно спокойными и благополучными. «Постиндустриальное общество» с его большим количеством субъектов, далеких от реального производственного процесса, основанное не в последнюю очередь на проведении государствами безупречной экономической политики,

на наших глазах переживает мучительный процесс перерождения, причем конечный его результат весьма неясен, в т.ч. в области регулирования трудовых отношений. События в Греции, отчасти и в Италии, убедительно доказывают этот тезис.

#### Список цитированных источников

1. Иванов, С.А. Кризис советского трудового права / С.А. Иванов // Советское государство и право. – 1990. – № 7. – С. 39–47.
2. Киселев, И.Я. Новый облик трудового права в странах Запада: прорыв в постиндустриальное общество / И.Я. Киселев // Управление персоналом. – 2002. – № 4. – С. 20–24.
3. Закон Российской Федерации от 11.03.1992 № 2487-1 (в редакции от 03.02.2011) «О частной детективной и охранной деятельности в Российской Федерации» // Консультант Плюс: Россия. Технология Проф. [Электронный ресурс]. – М., 2012.
4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» // Российская газета. – 2011. – 24 июня. – С. 22–23.
5. Таль, Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование / Л.С. Таль. – Ярославль, 1913. –

#### Summary

In article the author undertakes attempt to analyse some phenomena new to the Russian labor law, having compared them with requirements of norms of such institute, as a labor safety. It is noticed that in modern social and economic conditions expansion of sphere of action of the labor law is unjustified, as such step will lead to serious easing of the state control and supervision of observance of requirements of a labor safety, will cause growth of offenses. Atypical forms of employment actively discussed recently (remote work, extra work, etc.), only recently appeared on the post-Soviet territory, as a matter of fact, shouldn't receive fastening in the labor legislation as the state and concrete employers aren't able to provide to similar workers the relying working conditions corresponding to safety requirements and hygiene.

Статья поступила в редакцию 20.02.2012



## ПРОБЛЕМА ПРЯМОГО ПРИМЕНЕНИЯ НОРМ КОНСТИТУЦИИ К ОБЩЕСТВЕННЫМ ОТНОШЕНИЯМ В СФЕРЕ ТРУДА

### *Аннотация*

В статье анализируются недостаточно исследованные и дискуссионные в юридической литературе вопросы прямого действия норм Конституции. Автор с учетом высказанных в науке подходов анализирует проблемы непосредственного применения норм Конституции к трудовым и связанным с ними отношениям, формулирует предложения по совершенствованию законодательства и правоприменительной практики.

### **Введение**

Вопросы, возникающие при прямом (непосредственном) применении норм Конституции, находятся в центре внимания ряда ученых-теоретиков (С.С. Алексеева, Н.С. Малеина, Ю.А. Тихомирова) и специалистов в области конституционного права (Г.А. Василевича, Г.А. Гаджиева, О.Е. Кутафина, А.Г. Тиковенко, Б.С. Эбзеева и других). Вместе с тем только в единичных публикациях ученых в области трудового права затрагивались вопросы прямого действия норм Основного закона в области трудовых и связанных с ними отношений (Е.А. Ершовой, К.И. Кеник, О.С. Курылевой, Е.В. Мотиной, В.И. Се-менкова). Представляется, что данная проблема в науке до конца не решена и требует более пристального внимания как со стороны ученых-юристов, так и правотворческих органов.

### **Основная часть**

В юридической литературе конституция рассматривается как «центр правовой системы, что позволяет установить все уровни ее действия, все связи и опосредования с другими элементами правовой системы» [1, с. 78]. Как известно, Конституция Республики Беларусь представляет собой закон, имеющий высшую юридическую силу и закрепляющий основополагающие принципы и нормы правового регулирования важнейших общественных отношений (ч. 1 ст. 2 Закона от 10.01.2000 № 361-З «О нормативных правовых актах Республики Беларусь»).

К сожалению, в Конституции Республики Беларусь прямо не закреплен принцип прямого (непосредственного) применения (действия) ее норм. Для сравнения отметим, что в ст. 15 Конституции Российской Федерации установлен не только принцип верховенства Конституции, но и идея ее прямого действия и применения на всей территории Российской Федерации.

Вместе с тем из систематического толкования ряда конституционно-правовых норм ст. 112 и 137 Конституции Республики Беларусь, предусматривающих, что суды осуществляют правосудие на основании Конституции и принятых в соответствии с ней иных нормативных актов, а Конституция

обладает высшей юридической силой, можно вывести принцип прямого (непосредственного) применения (действия) ее норм.

Проблема реализации и прямого применения конституционных норм и принципов в правоприменительной практике представляет собой не только теоретическую, но и важную прикладную задачу.

Еще в 1982 г. Ю.А. Тихомиров верно подчеркивал, что «исходя из признания конституции как акта непосредственного действия, можно согласиться с возможностью ее применения и в тех случаях, когда отсутствует закон, призванный конкретизировать норму конституции, а также для толкования норм текущего законодательства, мотивировки и обоснования актов применения права» [1, с. 85]. Схожих взглядов придерживаются и ученые в области конституционного права. Как отмечал О.Е. Кутафин, «обеспечение прямого действия Конституции – одна из главных задач судов» [2, с. 48]. Б.С. Эбзеев писал, что «в теории конституционализма, а теперь уже и в конституционной практике возможно различать две формы прямого действия конституционных норм – непосредственное и опосредованное» [3, с. 52].

По мнению Н.С. Малеина, «прямое действие Конституции означает, что ее статьями следует руководствоваться при рассмотрении конкретных дел в судах, органах исполнительной власти» [4, с. 34]. Правда, указанный ученый-теоретик различает случаи непосредственного применения Конституции (применение положений нормативного характера Конституционным судом, а также судами общей юрисдикции), а также опосредованного (применение ненормативных положений, формулирующие правовые принципы, после принятия постановления Конституционным судом) [4, с. 34–38]. С такой трактовкой сложно согласиться. На наш взгляд, все нормы (положения) Конституции носят нормативный характер, что исключает их деление на нормативные и ненормативные. Вместе с тем, некоторые нормы Конституции (в т.ч. и нормы-принципы) могут быть применены без дополнительного подконституционного регулирования (большинство норм из ст. 41–43), а некоторые – требуют для своей реализации специальное законодательное

Вопросам непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан была посвящена отдельная научно-практическая конференция, проведенная в ноябре 1998 г. в г. Минске. Ограничимся приведением позиций трех белорусских ученых из числа участников конференции. Так, Г.А. Василевич в своем докладе верно отмечал, что «Конституция имеет верховенство независимо от того, принят соответствующий нормативный акт или нет» [5, с. 6]. Другой белорусский ученый-конституционалист А.А. Головкин предлагал «закрепить в Конституции Беларуси положение о ее прямом действии, как это отражено в ч. 1 ст. 15 Конституции Российской Федерации и в п. 2 ст. 8 Конституции Республики Польша 1997 г.» [6, с. 43]. Белорусский теоретик права В.А. Кучинский обоснованно выделил два основных случая непосредственного применения конституционных норм: при пробелах в законодательстве и при несоответствиях Конституции норм текущего законодательства [7, с. 69].

В недавно подготовленной в России диссертации по вопросам применения судами общей юрисдикции норм Конституции Российской Федерации А.Б. Богомолов, развивая мысль В.А. Кучинского и других ученых, пишет, что такое применение – это «способ разрешения судами уголовных, гражданских и административных дел путем преодоления пробела в праве, коллизии норм права (включая случаи неконституционности отраслевой нормы права), недостаточной урегулированности правовой ситуации, на основе норм Конституции, как имеющих высшую юридическую силу и прямое действие» [8, с. 7].

Ключевую роль в обеспечении прямого (непосредственного) действия Конституции призван играть Конституционный Суд. Определенные усилия в этом направлении предпринимает Конституционный Суд Республики Беларусь. В Решении Конституционного Суда Республики Беларусь от 18.01.2012 № Р-680/2012 «О состоянии конституционной законности в Республике Беларусь в 2011 году» [9] подчеркивалось, что деятельность Конституционного Суда в 2011 году была направлена на обеспечение верховенства Конституции и ее непосредственного действия. К сожалению, объем конституционного правосудия с последующим конституционным контролем, выражающимся в проверке конституционности актов законодательства, из года в год сокращается. Как отмечается в том же документе, в 2011 г. в Конституционный Суд уполномоченные органы с предложениями о проверке конституционности нормативных правовых актов не обращались. Такую ситуацию нельзя признать нормальной, поскольку в действующем законодательстве о труде остается достаточно много норм, входящих в противоречие с положениями Конституции, которые необходимо устранять, в т.ч. и посредством активной деятельности Конституционного Суда.

Вместе с тем, когда хозяйственные суды или суды общей юрисдикции по конкретному спору обнаружат явное противоречие между актом законодательства о труде и Конституцией, нет

никаких препятствий к прямому применению нормы Основного Закона (даже в том случае, если Верховный Суд не посчитает целесообразным обращаться в Конституционный Суд с ходатайством о проверке акта законодательства на соответствие Конституции).

Об отдельных аспектах прямого применения норм ст. 60 и других норм Конституции в области трудового права писали К.И. Кеник [10], О.С. Курылева [11], Е.В. Мотина [12] и др.

Несмотря на неоднократное обращение внимания Конституционным Судом Республики Беларусь на необходимость непосредственного (прямого) применения судами норм Конституции, решения судов крайне редко мотивируются ссылками на Основной Закон, а в тех случаях, когда ссылки делаются, конституционные нормы нередко применяются с явными ошибками. Рассмотрим в качестве примера один трудовой спор.

*В заявлении суду БНТУ указал, что С. приказом от 06.08.2001 был зачислен в число студентов БГПА на дневное отделение бюджетной формы обучения строительного факультета. После окончания БНТУ в 2006 г. С. был направлен на работу по распределению в ОАО «Строительный трест № 21», находящийся в г. Борисове. 25.04.2007 БНТУ получило письмо от ОАО «Строительный трест № 21», в котором сообщалось, что С. уволен с предприятия до истечения срока работы по распределению за прогул без уважительных причин по п. 5 ст. 42 ТК. 15.05.2007 комиссией БНТУ было принято решение о возмещении С. средств, затраченных на его подготовку, в республиканский бюджет. Истец просил взыскать с С. сумму задолженности в размере 13.071.253 руб., а также 653.560 руб. в счет возмещения расходов по оплате госпошлины.*

*Решением суда Борисовского района от 04.03.2008 иск удовлетворен. Ответчик подал кассационную жалобу с просьбой об отмене судебного решения и отказе истцу в иске. При этом он ссылался на то, что требования истца нарушают положения Конституции Республики Беларусь, которыми предусмотрено право на получение бесплатного высшего образования; работа по обязательному распределению приобретает характер принудительного труда, что противоречит положениям Конституции, предусматривающей запрет принудительного труда, а также Конвенции МОТ № 29; при его поступлении в БГПА и окончании учебы в БНТУ в законодательстве Республики Беларусь отсутствовали нормы, предусматривающие возмещение средств на его образование.*

*Судебная коллегия по гражданским делам Минского областного суда своим определением от 19.05.2008 отказала ответчику в удовлетворении жалобы и оставила решение суда в силе. Позиция судов была мотивирована, в частности, следующим. Довод о том, что с введением в законодательство института обязательного распределения и порядка возмещения расходов, затраченных государством на обучение специалистов, среднее*

ни в период обучения, ни в период работы по распределению в ОАО «Строительный трест № 21» он не платил за обучение в БНТУ. Доводы ответчика о том, что работа по обязательному распределению приобретает характер принудительного труда, что также противоречит положениям Конституции и Конвенциям МОТ № 29 и № 105, запрещающим принудительный труд, суд также не принял во внимание, поскольку в соответствии с п. в Конвенции МОТ № 29 термин «принудительный или обязательный труд» для целей Конвенции не включает в себя любую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей гражданина полностью самоуправляющейся страны [13].

По приведенному делу ответчик, возражая против иска, ссылаясь на ст. 41 и 49 Конституции, две ратифицированные Республикой Беларусь конвенции МОТ, но суд ошибочно не усмотрел здесь явного расхождения между нормами обычных законов (в то время это были законы «Об образовании» и «О высшем образовании»), подзаконных нормативных правовых актов и нормами Основного закона и ратифицированных Республикой Беларусь конвенций МОТ. Конечно, такая правоприменительная практика вряд ли способна обеспечить верховенство Конституции и международно-правовых обязательств, взятых на себя Республикой Беларусь. В связи с этим уместно напомнить, что согласно ч. 2 ст. 112 Конституции, если при рассмотрении конкретного дела суд придет к выводу о несоответствии нормативного акта Конституции, он принимает решение в соответствии с Конституцией и ставит в установленном порядке вопрос о признании данного нормативного акта неконституционным.

Мы разделяем позицию Б.С. Эбзеева, согласно которой в указанном случае «речь должна идти не о праве, а об обязанности обратиться в Конституционный Суд с запросом о проверке конституционности этого закона» [3, с. 56–57].

В белорусской судебной практике встречаются редкие (единичные) примеры, когда общие суды при рассмотрении трудовых споров правильно напрямую применяют нормы Конституции при разрешении трудовых споров. Вместе с тем до настоящего времени не было ни одного случая обращения в Конституционный Суд через Верховный Суд с запросом о конституционности того или иного акта законодательства о труде. В качестве редкого положительного примера сошлемся на дело, по которому суд обоснованно непосредственно применил ст. 60 Конституции, гарантирующую право на судебную защиту по трудовому спору.

*Ш. обратилась в суд Первомайского района г. Минска с жалобой о признании незаконным и ущемляющим ее права решения Республиканской квалификационной комиссии Министерства здравоохранения Республики Беларусь и приказа того же министерства о лишении ее высшей квалификационной категории. Представители министерства ссылались на то, что данное дело неподведомственно суду. Суд с этим доводом правильно не согласился. В решении суда*

*Первомайского района г. Минска от 12.06.2000, которым, к слову, жалоба была удовлетворена, а само решение оставлено в силе кассационной инстанцией, была разрешена коллизия между п. 4.2 Положения о порядке присвоения квалификационных категорий медицинским и фармацевтическим работникам органов, учреждений и предприятий здравоохранения системы Министерства здравоохранения Республики Беларусь, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 19.08.1998 № 232 (к настоящему времени утратило силу), и ст. 60 Конституции Республики Беларусь. Напомним, что в п. 4.2 предусматривалось, что решение Республиканской квалификационной комиссии является окончательным. Вместе с тем суд истолковал эту норму таким образом, что для тех работников, которые аттестуются в республиканской комиссии как в первичной, не существует досудебного порядка обращения и такая жалоба может подаваться прямо в суд. В обоснование своего толкования суд сослался на ст. 60 Конституции, гарантирующей каждому гражданину защиту его прав и свобод competentным, независимым и беспристрастным судом в определенные законом сроки [14].*

Остается только рассчитывать на расширение подобной судебной практики прямого применения норм Конституции, общепризнанных принципов международного права, а также ратифицированных конвенций МОТ, что позволит правильно разрешать иерархические коллизии в пользу источников трудового права, имеющих более высокую юридическую силу.

Интересные предложения по дополнению Трудового кодекса Российской Федерации статьей «Конституция Российской Федерации, содержащая основополагающие принципы и нормы российского трудового права» были выдвинуты Е.А. Ершовой [15, с. 174–175], хотя пока они и не восприняты российским законодателем.

#### **Заключение**

Полагаем, что применительно к системе источников трудового права Республики Беларусь с учетом вышеизложенного можно сформулировать следующие выводы и предложения:

- конституционные нормы (в т.ч. нормы-принципы) в сфере труда в большинстве своем являются нормами прямого действия, подлежащими непосредственному применению судами при обнаружении пробелов и коллизий в правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений;

- Трудовой кодекс Беларуси следует дополнить ст. 7-1, предусматривающей коллизионные нормы, рассчитанные на совершенствование механизма разрешения правовых коллизий, в т.ч. возникающих между Конституцией и законодательством о труде;

- целесообразно разработать и принять постановление Пленума Верховного Суда «Об обеспечении верховенства и прямого действия норм Конституции Республики Беларусь при осуществлении правосудия»;

- судам общей юрисдикции следует более активно использовать право ставить через Верхов-



правовых актов о труде, а при отсутствии таких обращений – напрямую применять нормы Конституции.

#### Список цитированных источников

1. Тихомиров, Ю.А. Теория закона / Ю.А. Тихомиров. – М.: Наука, 1982. – 257 с.
2. Кутафин, О.Е. Источники конституционного права Российской Федерации / О.Е. Кутафин. – М.: Юрист, 2002. – 348 с.
3. Эбзеев, Б.С. Конституция. Правовое государство. Конституционный суд: учеб. пособие для вузов / Б.С. Эбзеев. – М.: Закон и право; Изд. объедин. «ЮНИТИ», 1997. – 349 с.
4. Василевич, Г.А. Проблемы непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан в Республике Беларусь / Г.А. Василевич // Обеспечение непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан: опыт, проблемы, перспективы: сборник докладов и тезисов выступлений (17 нояб. 1998 г.). – Минск, 1998. – С. 4–9.
5. Головкин, А.А. Проблемы прямой и косвенной реализации конституционных норм / А.А. Головкин // Обеспечение непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан: опыт, проблемы, перспективы: сборник докладов и тезисов выступлений (17 нояб. 1998 г.). – Минск, 1998. – С. 42–44.
6. Кучинский, В.А. О теоретических основах прямого действия конституционных норм / В.А. Кучинский // Обеспечение непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан: опыт, проблемы, перспективы: сборник докладов и тезисов выступлений (17 нояб. 1998 г.). – Минск, 1998. – С. 68–69.
7. Конституция и закон: стабильность и динамизм / отв. ред. В.П. Казимирчук. – М.: Изд-во «Юрид. книга», ЧеРо, 1998. – 208 с.
8. Богомолов, А.Б. Применение судами общей юрисдикции норм Конституции Российской Федерации: автореф. дис. ... к.ю.н.; 12.00.01 / А.Б. Богомолов; Сиб. акад. права, экономики и управления. – Москва, 2011. – 25 с.
9. Решение Конституционного Суда Республики Беларусь от 18.01.2012 № Р-680/2012 «О состоянии конституционной законности в Республике Беларусь в 2011 году» // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2012. – № 14. – 6/1139.
10. Кеник, К.И. Судебная защита трудовых прав граждан: автореф. дис. ... к.ю.н. 12.00.05 / К.И. Кеник; Ин-т гос-ва и права НАН Беларуси. – Мн., 2000. – 21 с.
11. Курылева, О.С. Некоторые вопросы преодоления коллизий в судебной практике / О.С. Курылева // Обеспечение непосредственного действия конституционных норм о правах и свободах граждан: опыт, проблемы, перспективы: сборник докладов и тезисов выступлений (17 нояб. 1998 г.). – Минск, 1998. – С. 66–67.
12. Мотина, Е.В. Применение Конституции Республики Беларусь как акта прямого действия в трудовом праве / Е.В. Мотина // Право в современном белорусском обществе: сб. науч. трудов / ИГИП НАН Беларуси; редкол.: В.И. Семенов [и др.]. – Минск: Белорусская наука, 2008. – 383 с. – С. 147–161.
13. Архив Минского областного суда. – 2008. – Дело № 33-464/2008.
14. Архив Минского городского суда. – 2000. – Дело № 33-1117/2000.
15. Ершова, Е.А. Сущность, источники и формы трудового права в Российской Федерации. – М.: РАП, 2008. – 452 с.

#### Summary

Insufficiently investigated and debatable in legal literatures questions of direct action of norms of the Constitution are analyzed in the article. Taking into account the approaches stated in a science the author analyzes problems of direct application of norms of the Constitution to labour relations and the relations connected with them, also formulates offers on perfection of the legislation and law enforcement practice.

Статья поступила в редакцию 03.02.2012



**И.В. Межибовская**, кандидат юридических наук, доцент, кафедры гражданского права, гражданского процесса и трудового права Казахского Национального университета им. аль-Фараби

УДК 349.3 (476+574)+341.23 (476:574)

## СОЦИАЛЬНО-ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

### *Аннотация*

В статье анализируется состояние международного сотрудничества Республики Беларусь и Республики Казахстан в сфере социально-обеспечительных отношений. Отмечая позитивные моменты международного правового сотрудничества, отличающиеся стабильностью, масштабностью, динамичностью, доверительным отношением, общностью интересов, взглядов на многие социально-экономические, политико-правовые аспекты, автор указывает на негативные тенденции в области исполнения международных обязательств Республикой Казахстан по отношению к Республике Беларусь. Автор делает вывод о необходимости скорейшего пересмотра, изменения, дополнения многих международных обязательств в области социального обеспечения, с учетом изменившихся сегодня условий. В отношении некоторых обязательств необходимо решить вопрос об их денонсации, как не отвечающим современным условиям и интересам государств.

Двадцать лет со дня установления дипломатических отношений между Республикой Беларусь и Республикой Казахстан исполняется 16 сентября 2012 г. Начало сотрудничества наших государств как суверенных, независимых пришлось на период больших преобразований, пересмотра многих стратегических позиций, фундаментальных положений, переосмысления приоритетов, основных принципов правовой политики и межгосударственных отношений. При этом следует отметить, что, несмотря на существующие трудности, процесс международного сотрудничества, в т.ч. в правовой сфере, с первых моментов и до настоящего времени характеризуется стабильностью, масштабностью, динамичностью, общностью интересов, доверительным отношением. Казахстан одним из первых 23.12.1991 признал независимость Республики Беларусь, а 17.01.1996 между государствами были подписаны Договор о дружбе и сотрудничестве, в соответствии с которым государства взяли на себя обязательства добросовестного выполнения международных обязательств и других общепризнанных норм международного права; Договор о правовом статусе граждан Республики Казахстан, постоянно проживающих на территории Республики Беларусь, и граждан Республики Беларусь, постоянно проживающих на территории Республики Казахстан, об упрощенном порядке приобретения гражданства гражданами этих государств и ряд других.

Единство взглядов по многим политическим положениям определяет формирование национальных правовых канонов Республики Беларусь и Казахстана, а также международного сотрудничества. В качестве примера можно привести законодательство в области ядерной безопасности. Оба государства, почти одновременно провозгласили принцип безопасного, безъядерного мира, подкрепив его конкретными действиями: Беларусь – путем принятия документов о создании в Восточной и Центральной Европе безъядерной зоны, т.е. территории, свободной от ядерного оружия, а

Казахстан – правовым запретом на производство каких бы то ни было ядерных испытаний на Семипалатинском испытательном ядерном полигоне, установлением системы социальной защиты лиц, пострадавших от таких испытаний, и предложением проведения Совещания по взаимодействию и мерам доверия в Азии (далее – СВМДА).

На сегодняшний день между Беларусью и Казахстаном подписано, ратифицировано (утверждено в соответствующих случаях) более 70 договоров и соглашений по самым различным направлениям. Кроме того, серьезный правовой задел международного сотрудничества представлен в рамках сотрудничества государств – участников СНГ, ОДКБ, ЕврАзЭС, Таможенного союза. Так, с 06.07.2010 вступил в силу Таможенный кодекс Таможенного союза, с 01.07.2011 на границе Белоруссии и Казахстана был отменен таможенный контроль (перенесен на внешний контур границ), с января 2012 г. стартовал практический этап формирования Единого экономического пространства. Основным документом в области экономического сотрудничества считается Договор о долгосрочном экономическом сотрудничестве государств на 2009–2016 гг. Одно из основных мест в системе международного сотрудничества двух государств занимают вопросы социально-обеспечительного направления. Следует отметить, что именно данное направление являлось определяющим в решении вопросов выживания и успешного функционирования новых независимых государств, существовавших до того времени в рамках единого государственного объединения, единого правового про-странства, единых правовых стандартов и канонов. Вероятно, этим объясняется несогласованность социальных реформ, проводимых в дальнейшем в государствах постсоветского периода, наличие существенных разногласий в законодательных социальных системах государств.

Первый этап международного сотрудничества, с нашей точки зрения, характеризовался заключени-

родных соглашений, договоров, определяющих единые минимальные стандарты и требования в области социального обеспечения. Этому способствовали прежде всего отсутствие по ряду положений своего национального законодательства, неопределенность и в какой-то степени растерянность при определении приоритетов политической, экономической направленности развития новых государственных образований, длительное функционирование в рамках единого государственного, правового пространства и многое другое.

Понимая невозможность скорого пересмотра законодательных канонов, осознавая сложность и трудность процесса создания национальных правовых систем, в рамках СНГ в начале 90-х гг. соглашения заключаются фактически по всем основным направлениям социального обеспечения. Это касается пенсионного обеспечения, социального страхования, обслуживания. Среди данных документов следует назвать соглашения «О гарантиях прав граждан государств – участников СНГ в области пенсионного обеспечения» 1992 г., «О гарантиях прав граждан в области выплаты социальных пособий, компенсационных выплат семьям с детьми и алиментов» 1994 г., «О порядке пенсионного обеспечения военнослужащих Пограничных войск, членов их семей и государственного страхования военнослужащих Пограничных войск государств – участников СНГ» 1992 г., «О порядке пенсионного обеспечения военнослужащих и их семей и государственного страхования военнослужащих государств – участников СНГ» 1992 г., «О порядке пенсионного обеспечения и государственного страхования сотрудников органов внутренних дел государств – участников СНГ» 1993 г. и др.

Некоторые совместные документы регулировали вопросы социально-трудовой реабилитации, включая все три ее направления: медицинскую, трудовую, социальную реабилитацию. В их числе следует назвать такие, как соглашения «О социальных и правовых гарантиях военнослужащих, лиц, уволенных с военной службы, и членов их семей» от 14.02.1992, «Об организации медицинского обеспечения военнослужащих и членов их семей, рабочих и служащих Вооруженных Сил государств – участников Содружества, Объединенных Вооруженных Сил СНГ» 15.05.1992, «Об установлении для участников Великой Отечественной войны, тружеников тыла военных лет и вдов погибших воинов дополнительных льгот и материальной помощи в связи с 50-летием Победы в Великой Отечественной войне 1941–1945 годов» от 09.12.1994, «О социальной защите и охране здоровья граждан, подвергшихся воздействию радиации в результате Чернобыльской и других радиационных катастроф и аварий, а также ядерных испытаний» 09.09.1994, «О взаимном признании льгот и гарантий для участников и инвалидов Великой Отечественной войны, участников боевых действий на территории других государств, семей погибших военнослужащих» 15.04.1994, «О взаимном признании прав на льготный проезд для инвалидов и участников Великой Отечественной войны, а также лиц,

приравненных к ним» от 12.03.1993 (с изменениями и дополнениями по состоянию на 18.09.2003 г.) и др.

Однако, заключив и ратифицировав почти все соглашения в данной области права, представив им приоритет над внутригосударственными законами и взяв таким образом на себя соответствующие международные обязательства, при проведении социальных реформ Казахстан фактически забыл о большинстве из них, поставив в разряд неисполняемых по самым различным причинам. Забытыми оказались и международные обязательства о необходимости проведения мероприятий по предотвращению и устранению существенных различий в правовом регулировании вопросов, представляющих интерес для Республики Беларусь (а также других государств – участников). В качестве примера можно проанализировать процесс проведения реформы социального обеспечения в Республике Казахстан, которая начала свой отсчет с января 1998 г. С этого года в стране были введены обязательные пенсионные взносы, выплачиваемые в накопительные пенсионные фонды, составляющие основной пенсионный капитал для будущих пенсионеров, являющийся их собственностью, изымаемый в случае выезда на постоянное место жительства (при определенных условиях), а в случае их смерти наследуемый по общеправовым канонам.

Институт «социального страхования» в Казахстане с января 1999 г. (официально с апреля 1999 г.) перестает функционировать и вводится вновь лишь с 1 января 2005 г., но в совершенно иной модификации, чем это было оговорено международными соглашениями. Пенсии по инвалидности, по случаю потери кормильца, социальные пенсии переходят в разряд государственных социальных пособий, т.е. приобретают иную правовую природу. С этого же времени в Казахстане прекращается исчисление общего трудового стажа, необходимого в т.ч. для определения права на пенсию и определяющего размер пенсионных выплат. Все это привело к невозможности исполнения Республикой Казахстан международных обязательств перед Республикой Беларусь, а следовательно, к формализации положений как собственной Конституции, так и международных обязательств, в т.ч. перед Республикой Беларусь. Например, в соответствии с условиями Соглашения о взаимном зачете в общий трудовой стаж и выслугу лет службы в органах и учреждениях прокуратуры в государствах – участниках СНГ от 25.11.1998, трудовой стаж и выслуга лет в качестве прокуроров и следователей органов прокуратуры, научных и педагогических работников научных и образовательных учреждений прокуратуры, в т.ч. исчисленные в льготном порядке, приобретенные в связи с трудовой деятельностью на территориях государств СНГ, взаимно признаются для выплаты надбавок (доплат) в размере, предусмотренном внутренним законодательством за выслугу лет к заработной плате (денежному содержанию), и не подлежат изменению в одностороннем порядке.

В Казахстане пенсионные выплаты, как было отмечено, с января 1998 г. не зависят от продолжительности стажа, его исчисление прекращается, а

нормой. Что же касается граждан Беларуси, то в Казахстане их стаж, как и граждан страны, учитываться не будет.

В ряде случаев несогласованные правовые действия обернулись провозглашением необоснованных государственных выплат. Так например, ст. 10 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов от 15.04.1994 предусматривает для трудящихся-мигрантов право на социальное страхование и социальное обеспечение (кроме пенсионного) в соответствии с действующим на территории стороны трудоустройства законодательством. Поскольку в Казахстане была изменена видовая классификация социальных выплат нетрудоспособным гражданам, а Беларусь таких преобразований не проводила, при получении трудящимся-мигрантом группы инвалидности в соответствии с данным Соглашением в Республике Казахстан за счет средств республиканского бюджета такому субъекту необходимо выплачивать пособие по инвалидности, поскольку вышеназванная норма не распространяется лишь на пенсионное обеспечение, и одновременно в Республике Беларусь он приобретает право на аналогичный вид пенсии. Те же выплаты должны производиться и в случае потери кормильца. Между Правительствами Республики Казахстан и Республики Беларусь 23.09.2000 было заключено Соглашение о трудовой деятельности и социальной защите граждан Республики Казахстан, работающих на территории Республики Беларусь, и граждан Республики Беларусь, работающих на территории Республики Казахстан. Спустя десять лет, 21.02.2010, вступила в силу Конвенция СНГ о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей государств – участников СНГ, а с 01.01.2012 вступило в силу Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей от 19.11.2010, заключенное и ратифицированное Правительствами Республики Беларусь, Республики Казахстан и Российской Федерации. Все перечисленные международные документы, в т.ч. новейшие, не разрешили данный правовой казус, фактически продублировав нормы соглашения 1994 г.

Аналогичная ситуация складывается и в части обязательств по пенсионным выплатам и взаиморасчетам государств относительно депортированных лиц, национальных меньшинств и народов. В результате реформирования пенсионной системы Пенсионный фонд Республики Казахстан был упразднен, вместо него стали функционировать Государственный центр по выплате пенсий (далее – ГЦВП) и Накопительные пенсионные фонды. При этом правопреемник

прежнего фонда не был определен в законодательном порядке. Соглашение по вопросам, связанным с восстановлением прав депортированных лиц, национальных меньшинств и народов, ратифицированное Казахстаном в июле 1996 г., в ст. 5 определяет, что стороны гарантируют пенсионное обеспечение указанных лиц независимо от места назначения пенсии. Средства на пенсионное обеспечение аккумулируются в Национальных пенсионных фондах сторон на основании взаимных расчетов. В условиях отсутствия правопреемника, учитывая особенности функционирования ГЦВП, и отсутствия в соответствующем бюджетном законодательстве расходных статей по данным выплатам Казахстан фактически в одностороннем порядке разорвал отношения по системе взаиморасчетов, что в рамках международного права не допускается.

Особую проблему, с нашей точки зрения, составляет тенденция принятия в Казахстане законодательных актов, фактически заранее закладывающих основы невозможности реализации международных обязательств как перед Республикой Беларусь, так и перед другими участниками соглашений и их полного игнорирования. В качестве примера можно привести международные документы, четко оговаривающие минимальный перечень социальных льгот и гарантий для строго определенных категорий граждан, предоставляя нормам внутри государственного законодательства определять лишь источник финансирования и увеличения количества льготных позиций. Так, соглашения «О взаимном признании льгот и гарантий для участников и инвалидов Великой Отечественной войны, участников боевых действий на территории других государств, семей погибших военнослужащих» и «О государственной социальной помощи членам семей военнослужащих, погибших в Афганистане и других государствах, в которых велись боевые действия» гарантируют ряд жилищных, бытовых, проездных льгот, льгот по коммунальным платежам, содержанию и обслуживанию жилья, обеспечению медикаментозной, лекарственной помощью и др. Принятые в Казахстане законодательные акты пересмотрели данный перечень льгот, в ряде случаев заменив их другими или отменив их в полном объеме. При этом не были учтены ни материальные пределы, определяемые нормами международного права, ни п о л н ы й субъектный состав.

Все это указывает на необходимость скорейшего пересмотра, изменения, дополнения многих международных документов, обязательств государств с учетом изменившихся условий. В отношении соглашений или обязательств, не

#### *Summary*

In the article the state of international cooperation of the Republic Belarus and the Republic Kazakhstan is analysed in the field of public welfare relations. Marking the positive moments of international legal cooperation, different stability, scale, dynamic quality, confiding relation, community of interests, views on many socio-economic, political and legal aspects, an author specifies on negative tendencies in area of execution of international obligations of the Republic of Kazakhstan and the Republic Belarus. The author draws conclusion about the necessity of the quickest revision, changes, additions of many international obligations in area of public welfare, taking into account changing today terms. In regard to some obligations it is necessary to solve a question about their denouncing, as to the not answering modern terms and interests of the states.

Статья поступила в редакцию 25.02.2012



## ДОГОВОРЫ О ТРУДЕ И ПОДГОТОВКЕ КАДРОВ (ПО ИТОГАМ КРУГЛОГО СТОЛА)

**В здании юридического факультета Белгос-университета (БГУ) 28.02.2012 состоялся межвузовский круглый стол «Договоры о труде и подготовке кадров», организованный Центром трудового права Международного университета «МИТСО» совместно с кафедрой гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ при участии ряда приглашенных ученых и преподавателей.**

В работе круглого стола приняли участие:

от Международного университета «МИТСО» – начальник Центра трудового права, профессор кафедры частного права, к.ю.н., доцент **К.Л. Томашевский**, ст. научн. сотрудник Центра, доцент кафедры частного права, к.ю.н. **Е.А. Волк**, мл. научн. сотрудник Центра **В.В. Гудель**, студенты **Е.П. Граблюк, И.А. Ефимова, А.А. Каспирович;**

от юридического факультета БГУ – доцент кафедры гражданского процесса и трудового права, к.ю.н., доцент **О.С. Курылева**, преподаватель той же кафедры **Д.В. Скородулин**, студентка **М.С. Лахова;**

от Общественного объединения «Сообщество трудового права» его председатель, д.ю.н. **В.И. Кривой** и к.ю.н. **Л.Я. Островский,**

от Витебского государственного университета им. П.М. Машерова преподаватель **О.П. Михайлова;**

а также юрист **Н.М. Черноуцкая.**

В настоящем материале публикуем тезисы выступлений участников, а также ход их обсуждений.

Круглый стол открыл один из его инициаторов **К.Л. Томашевский**, который выступил с научным сообщением «Договоры о труде как родовая категория в трудовом праве»:

– Тема данного круглого стола «Договоры о труде и подготовке кадров» выбрана не случайно. В процессе преподавания основного курса трудового права наибольшее внимание традиционно уделяется трудовому договору, совсем немного – договорам о полной материальной ответственности. Вообще не отражены в Типовой программе по трудовому праву такие договоры о труде и подготовке кадров, как ученический договор или договор о профессиональном (производственном) обучении, а также договоры о повышении квалификации, иные индивидуальные соглашения о труде.

Предваряя последующие выступления студентов из научных кружков, поставим ряд вопросов: что же собой представляют договоры о труде? Насколько корректно использовать этот термин в настоящее время?

Сначала обратим внимание на второй вопрос. Действительно, в действующем Трудовом кодексе Республики Беларусь термин «договор о труде» не используется. Напомним, что этот термин применялся в ст. 5 Кодекса законов о труде БССР 1972 г., определявшей правила недействительности условий договоров о труде, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством.

Полагаем, что в научных и учебных целях этот термин вполне приемлем и оптимален, во всяком случае он имеет некоторые преимущества перед заимствованной из цивилистики категорией «трудовые сделки», которую предлагал использовать профессор В.М. Лебедев [1, с. 219–252].

Приведем несколько подходов ученых к пониманию термина «договоры о труде» и его соотношению с понятием «трудовые договоры».

Основоположник немецкой науки трудового права Филипп Лотмар давал следующее определение: «Als Arbeitsvertrag bezeichnen wir den gegenseitigen obligatorischen Vertrag, in welchem die Vertragschließenden die Leistung von Arbeit durch den einen und die Leistung von Entgelt durch den anderen vereinbaren» («всякий трудовой договор (договор о труде) представляет собой взаимный обязательственный договор, по которому одна сторона обещает исполнение работы и другая – уплату вознаграждения») [2, с. 32]. Один из родоначальников науки трудового права Л.С. Таль обосновывал понятие «договоры о труде» в качестве самостоятельной категории (в гл. 1 своей двухтомной монографии), а также анализировал основные типы договоров о труде [3, с. 84–184]. Он подразделял их на трудовые договоры о несамостоятельном (наемном) труде и договоры о самостоятельном (предпринимательском) труде [3, с. 138].

Как видим, на заре формирования науки трудового права договоры о труде рассматривались учеными в качестве родовой категории, охватывающей как трудовые, так и гражданско-правовые договоры.

В советской науке трудового права категория «договоры о труде» была не так востребована и потеснена ее видами: трудовым договором, коллективным договором и договором о производственном обучении (с различными модификациями).

В середине 1980-х гг. В.Т. Савин обосновывал следующий подход: такая категория трудового права, как «договоры о труде», выступает в качестве родовой по отношению не только к категории договоров, устанавливающих индивидуальные условия труда, но и договоров, которые заключают-

комитетами, а также договоров, регулирующих отношения по подготовке и повышению квалификации кадров [4, с.5].

Авторитетный российский ученый К.Н. Гусов в своей докторской диссертации комплексно проанализировал две группы договоров о труде в современных условиях: трудовые договоры и учебно-трудовые договоры, уделив большое внимание классификации договоров о труде и такому его новому виду, как контракт [5].

Представляется продуктивным комплексный подход А.М. Лушниковой и М.В. Лушниковой, которые оценивая договоры о труде как сложные, многообразные феномены, предлагали их «рассматривать в нескольких аспектах: как юридические факты; как порожденные ими правоотношения, содержание которых в значительной степени определяется в договорном порядке; как правоприменительные акты (как правило, письменные документы); в отдельных случаях – как институты трудового права (трудовой договор, коллективный договор, коллективное соглашение); как источники права (коллективные договоры и соглашения)» [6, с. 133–134]. Вместе с тем, вряд ли обоснованно рассмотрение договоров о труде как правоприменительных актов: полагаем, что правовая природа индивидуальных соглашений о труде ближе к актам реализации права, а коллективных договоров и соглашений – выражается в их нормативной составляющей (как источника права). Эти же ученые обосновали классификацию договоров о труде по пяти критериям [6, с. 136].

На наш взгляд, общими признаками, характеризующими договоры о труде как родовую категорию в трудовом праве, являются следующие:

- 1) субъектный состав (работники, наниматели, профсоюзы, их объединения, объединения нанимателей, иные субъекты трудового права, государства, международные организации);
- 2) регулирование ими трудовых и связанных с ними отношений (предметный признак);
- 3) согласительный-переговорный механизм выработки условий и иных положений, включаемых в них.

Вышеуказанные признаки договоров о труде можно объединить в следующем обобщающем определении: **договоры о труде – это нормативные и индивидуально-правовые соглашения, заключаемые в результате переговоров с участием субъектов трудового права, государства и международных организаций, определяющие условия труда и иные положения в сфере трудовых и связанных с ними отношений.**

Все договоры о труде можно классифицировать по правовой природе на две большие группы: нормативные (правовые) договоры о труде и индивидуально-правовые договоры о труде.

Первые делятся на международные договоры о труде и социально-партнерские соглашения, включающие коллективные договоры и коллективные соглашения. Вторая группа охватывает трудовые договоры, учебно-трудовые договоры, договоры о полной материальной ответственности и иные индивидуальные соглашения между субъекта-

ми трудового права.

Возможны, конечно, и другие классификации договоров о труде, но предлагаемое нами деление представляется достаточно удачным для учебного процесса и дальнейших научных исследований.

Далее выступили другие ученые.

**Л.Я. Островский** отметил, что если договор о труде тоже имеет своим последствием возникновение трудового правоотношения, то он выполняет ту же роль, что и трудовой договор. Зачем же тогда нам два разных термина, которые выполняют одинаковую функцию? Иногда в нормативных актах используются два названия для одной категории. На взгляд Л.Я. Островского, трудовой договор и договор о труде – одно и то же.

**О.С. Курылева** подчеркнула, что введение договоров о труде как родовой категории целесообразно в том случае, если это имеет какое-либо практическое значение. Научная перспектива – те правовые последствия, которые преследуют договоры о труде, как говорил Л.Я. Островский.

Термин «договоры о труде» следует применять к индивидуальным соглашениям (например, к соглашению об организации рабочего места). Нет смысла применять этот термин к разнородным вещам (к индивидуальным и нормативным соглашениям). В качестве родовой категории нам представляется удачнее понятие «договоры в трудовом праве».

С сообщением на тему «*Специальный порядок заключения трудового договора*» выступила студентка 2-го курса БГУ **М.С. Лахова**:

– Порядком заключения трудового договора можно считать совокупность действий, совершаемых при приеме физических лиц на работу в качестве работника. Термин «порядок заключения трудового договора» упомянут в п. 1 ч. 1 ст. 12 Трудового кодекса Беларуси. Такой порядок не получил какой-либо регламентации ни в данном кодексе, ни в иных актах законодательства о труде.

В своем выступлении студентка сконцентрировала внимание на специальном порядке заключения трудового договора, включая проведение конкурса и иных мероприятий, позволяющих определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу (должность), таких как собеседование, тестирование. Были приведены примеры из зарубежного опыта регламентации данных процедур, предшествующих приему гражданина на работу. На взгляд М.С. Лаховой, не следует закреплять в законодательстве тестирование с помощью механических средств для всех работников. Такое тестирование стоит применять лишь к тем работникам, которые будут нести повышенную ответственность либо иметь дело с секретной информацией. Студентка также предложила урегулировать специальные процедуры в нормах Трудового кодекса.

Выступила **Н.М. Чернолуцкая** и возразила:

– Зачем вносить нормы про тестирование в Трудовой кодекс – еще нет работника и нанимателя? Есть физическое лицо и юридическое лицо. Сбор данных о претенденте на работу должен относиться к гражданскому праву.

отбора сотрудников слишком детально не регулировались законодательством, а также поддержал мнение студентки об отнесении этих отношений к предмету трудового права.

**Л.Я. Островский** высказал мнение, что указанные отношения – это не предмет ни трудового, ни гражданского права.

**К.Л. Томашевский** обосновал целесообразность урегулирования этих отношений не в Трудовом кодексе, а в отдельном нормативном правовом акте, который бы обеспечивал гарантии сохранности персональных данных о трудоустроенных лице в случае вступления его как в трудовые отношения, так и в гражданско-правовые отношения.

**О.С. Курылева** сказала, что поскольку трудоустроенный гражданин – это потенциальный работник, то все-таки данные отношения следует отнести к трудовому праву.

С научным сообщением на тему «Отстранение работника от работы как один из видов приостановления трудового договора» выступила студентка 2-го курса МИТСО **А.А. Каспирович**:

– Отстранение от работы регулируется ст. 49 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также отдельными нормативными правовыми актами. Что же касается определения, то различные авторы по-разному трактуют термин «отстранение от работы». Например, В.И. Кривой определяет отстранение от работы следующим образом: отстранение от работы – это временное изменение трудового договора, выражающееся в приостановлении его действия в части предоставления работнику работы и начисления ему заработной платы [7, с. 49]. Это достаточно хорошая и понятная трактовка понятия, но, по нашему мнению, при отстранении условия трудового договора остаются прежними (прежними остаются специальность, квалификация, рабочее место, гарантии работника, наименование профессии), меняется только содержание трудового правоотношения. Что же касается приостановления действия в части предоставления работнику работы и начисления ему заработной платы, то в этой части определения следует согласиться.

**А.М. Соколовская** употребляет в раскрытии понятия «отстранение от работы» такое словосочетание, как «освобождение работника от выполнения его трудовых обязанностей» [8, с. 52]. На наш взгляд, это недостаточно правильное словосочетание, так как отстранение от работы не есть освобождение. Отстранение от работы – это недопущение к исполнению своей трудовой функции. Также нужно заметить, что отстранение носит временный характер, может завершиться переводом на другую работу или должность и не является дисциплинарным взысканием. Мы разделяем мнение К.Л. Томашевского о том, что статья об отстранении от работы работника не должна находиться в гл. 4 «Прекращение трудового договора» Трудового кодекса, поскольку это не соответствует правовой природе данного явления. Трудовые отношения между работником и нанимателем продолжают существовать и в период отстранения от работы: работник может в

соответствии с графиком уйти в отпуск, подать заявление об увольнении и т.п. [9, с. 169].

Подытоживая, студентка предложила свое определение: **отстранение от работы** – это временное приостановление трудового договора, выражающееся в недопущении работника к исполнению своих трудовых обязанностей по одной или нескольким профессиям или специальностям, по требованию уполномоченных лиц или по инициативе нанимателя в определенных законодательством случаях, сопровождающееся приостановлением в отдельных случаях начисления заработной платы.

Выступил **Л.Я. Островский**, который предложил внести в Трудовой кодекс термин «приостановление трудового договора».

**К.Л. Томашевский** обратил внимание на то, что российский ученый-юрист Л.Ю. Бугров в последних своих работах предлагал выделить в институте трудового договора и четвертый подинститут – приостановление трудового договора. Кроме того, в отдельных трудовых кодексах стран – участниц СНГ такая категория, как «приостановление трудового договора» уже введена.

С научным сообщением на тему «Ученический договор как договор о труде и обучении» выступила студентка 2-го курса МИТСО **И.А. Ефимова**:

– Отношения, которые возникают на предприятиях по поводу производственного обучения работников, непосредственно связаны с трудовыми отношениями. Эти отношения складываются на основе участия граждан в производственной деятельности организаций. Из этого следует, что они в полной мере относятся к предмету трудового права.

Вместе с тем в Трудовом кодексе Республики Беларусь нормами о производственном обучении специального внимания не уделено, что оставляет этот вопрос и на сегодняшний день актуальным.

**А.С. Пашков** верно отмечал, что ученический договор как правовая форма свободного выбора профессий и регулирования процесса обучения и условий труда учеников является центральной категорией института производственного обучения, поэтому ему должно быть отведено соответствующее место в системе законодательства о труде. Тот же ученый писал, что специфика ученического договора состоит в том, что порождаемые им правоотношения по обучению реализуются в условиях включения ученика в производственный коллектив предприятия и подчинения его внутреннему трудовому распорядку последнего [10, с. 72]. Поэтому в процессе обучения существует не два правоотношения, а одно правоотношение по обучению с элементами трудового правоотношения.

**О.В. Смирнов** полностью отрицает связь ученических отношений с трудовыми: договор ученичества служит средством реализации права граждан на образование, тогда как трудовой договор является средством реализации права на труд.

На наш взгляд, более обоснованным является мнение **А.С. Пашкова**.

В заключение можно сделать вывод о том, что

договор), входящий в предмет регулирования трудового права.

Выступила **Н.М. Черноруцкая** и высказала сомнение в том, насколько сейчас часто работодатели на своих площадях готовят себе кадры. По ее мнению, необходимо разграничивать ситуации, когда работодатель дает заказ другим юридическим лицам на подготовку для него кадров и когда сам обучает.

**К.Л. Томашевский** в своем выступлении порекомендовал студентке уделить внимание также работам К.П. Уржинского, который анализировал эти вопросы в кандидатской и докторской диссертациях более полстолетия назад.

С научным сообщением на тему «*Договоры о повышении квалификации*» выступила студентка 1-го курса МИТСО **Е.П. Граблюк**:

– Правоотношения, связанные с повышением квалификации, возникают на основе трудовых отношений между работником и нанимателем, регулируемых Трудовым кодексом Республики Беларусь. Несмотря на 12-летний период применения Трудового кодекса и внесение в него в 2007 и 2009 гг. значительных изменений и дополнений, отношения по повышению квалификации не были в достаточной мере урегулированы в данном кодифицированном законе. Возможно это и не пробел, а «квалифицированное молчание» законодателя.

На наш взгляд, отношения по повышению квалификации имеют межотраслевой характер (могут быть отнесены к предмету как трудового, так и административного права), хотя более тяготеют к трудовому праву. С одной стороны, данные отношения нацелены на повышение уровня квалификации работника, что имеет прямое отношение к его трудовой функции, с другой стороны, это отношения по обучению, близкие к образовательным.

В Трудовом кодексе лишь одна ст. 220-1 посвящена регулированию данных правоотношений, которая, по мнению В.И. Кривого, содержит значительные недочеты. В своих комментариях автор обращает внимание на следующее: «части 1 и 5 противоречат друг другу в регулировании того, кто определяет необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации, стажировки и переподготовки работников; части 3 и 4 по-разному регламентируют один и тот же вопрос о гарантиях» [11, с. 54].

Студентка сделала вывод, что договор о повышении квалификации имеет свои особенности, часть из которых должна быть урегулирована нормами Трудового кодекса, а часть – Кодексом об образовании: это обеспечит комплексную правовую регламентацию данного вида договора о подготовке кадров.

Выступила **Н.М. Черноруцкая**, отметив, что в медицине повышение квалификации является условием допуска к работе. По ее словам, в законодательстве о труде Беларуси нет основания для отстранения от работы, связанного с тем, что

работник не прошел тренинг.

**Д.В. Скородулин** и **О.С. Курылева** заметили, что согласно складывающейся судебной практике наниматель может претендовать на возмещение средств, если работник ушел к другому нанимателю после повышения квалификации.

В заключение круглого стола **О.С. Курылева** и **К.Л. Томашевский** отметили удачный формат проведения совместных заседаний научных кружков по трудовому праву в форме круглого стола, а также необходимость продолжения подобных встреч в обоих вузах, поблагодарили всех участников.

В заключительном слове **В.И. Кривой** сказал, что подготовка кадров – одна из тем А.С. Пашкова. Он обратил внимание на то, что на круглом столе собрались четыре поколения «трудоустроителей» (от первого, которое представлено Л.Я. Островским, и заканчивая студентами), которые интересуются трудовым правом и подготовкой кадров. «Главное – чтобы была преемственность. Мы идем вперед; и прошлое учитываем и развиваем новое. Важно взаимодействие между поколениями».

#### Список цитированных источников:

1. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / В.М. Лебедев, Е.Р. Во-ронкова, В.Г. Меньникова. – М.: Статут, 2007. – 301 с.
2. Lotmar, Ph. Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrechts des deutschen Reiches Band 1-2. – Leipzig, 1908. – 827 s.
3. Таль, Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. – М.: Статут, 2006. – 539 с.
4. Савин, В.Т. Договоры о труде по советскому трудовому праву: автореф. дисс. ... к.ю.н. – М., 1985.
5. Договоры о труде в трудовом праве при формировании рыночной экономики: дисс. на соиск. ... д.ю.н. – М., 1993. – 277 с.
6. Лушников, А.М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения: учеб. пособ. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина. – М., 2010. – 432 с.
7. Кривой, В.И. Изменение трудового договора: практ. пособ. – Минск: ЗАО «Белбизнеспресс», 1998. – 64 с.
8. Соколовская, А.М. Некоторые вопросы отстранения работника от работы / А.М. Соколовская // Судовы веснік. – 2000. – № 2. – С. 52.
9. Томашевский, К.Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравн. анализ законодательства России, Беларуси, др. стран СНГ и Западной Европы / К.Л. Томашевский. – М.: Изд-во дел. и учеб. лит., 2005. – 208 с.
10. Пашков, А.С. Избранные труды по трудовому праву / А.С. Пашков. – СПб.: Изд. дом СПбГУ, Изд-во юрид. фак-та СПбГУ, 2006. – 520 с.
11. Кривой, В.И. Работа и учеба: комментарий новейшего законодательства / В.И. Кривой. – Гомель: Е.А. Ковалева, 2008. – 416 с.; Он же. Профессиональное обучение у нанимателя:



## ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ С ТРУДЯЩИМИСЯ-ИММИГРАНТАМИ ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ БЕЛАРУСИ И РОССИИ

### Аннотация

Статья посвящена изучению социально-экономического явления, которое выступает действенным инструментом защиты внутреннего рынка труда, – международной трудовой миграции. Внимание уделено легальному определению термина «трудоустройство-иммигрант» в соответствии с национальным и международным законодательством. Проводится сравнение основных положений трудового договора между нанимателем (работодателем) и трудоустроенным-иммигрантом (иностранным работником) по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации. В заключении делается вывод о недостаточном урегулировании вопросов правового положения трудоустроенных-иммигрантов в национальном законодательстве Республики Беларусь при процедуре возвращения в государство происхождения или государство обычного проживания.

### Введение

В настоящее время международная трудовая миграция выступает действенным инструментом защиты внутреннего рынка труда. Актуальность исследования представляется несомненной, так как от качества правового регулирования трудовых отношений с участием трудоустроенных-иммигрантов зависит порядок формирования и функционирования рынка труда того или иного государства. Цель статьи заключается в комплексном анализе содержания трудового договора с трудоустроенным-иммигрантом по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации. Рассмотрение трудовых отношений с участием трудоустроенных-иммигрантов по законодательству Беларуси и России проводилось как белорусскими авторами (Е.В. Касьяновой, Е.Л. Торган и др.), так и российскими (И.Я. Киселевым, Г.С. Скачковой, Н.И. Минкиной, А.Н. Чашиним, О.В. Абрамовой и др.), но спорные вопросы по-прежнему остаются.

### Основная часть

Право на свободу передвижения получило свое закрепление во Всеобщей декларации прав человека 1948 г. (далее – Декларации). В соответствии со ст. 13 Декларации «каждый человек имеет право свободно передвигаться и выбирать себе место-жительство в пределах каждого государства» и «каждый человек имеет право покинуть любую страну, включая свою собственную, и возвращаться в свою страну» [1]. Пункт 1 ст. 23 Декларации закрепил право каждого человека на труд. Впоследствии право на свободу передвижения и право на труд так, как, они представлены в Декларации, были восприняты конституциями различных государств (в т.ч. Конституцией Республики Беларусь и Конституцией Российской Федерации).

В настоящее время как позитивные, так и негативные последствия глобализации и интернационализации социально-экономических отношений находят свое урегулирование посредством

изменения национальных и международных стратегий развития рынков труда. Международная трудовая миграция приобрела характер глобального процесса, который затрагивает практически все государства. По данным Международной организации труда, в 2010 г. 105 млн чел. перемещались по миру в поисках работы. Они со своими семьями составили 90 % от всех международных мигрантов [2].

Согласно данным Национального статистического комитета Республики Беларусь численность трудоустроенных-мигрантов, въехавших для работы на основе подписанных трудовых договоров и контрактов в республику, за 2010 год составила **6816 чел.** (при этом из Китая въехали – 512 чел., Вьетнама – 188, Турции – 527, Украины – 2731), а численность трудоустроенных-мигрантов, выехавших из республики для работы на основе подписанных трудовых договоров и контрактов составила **5066 чел.** [3]. На этом основании можно утверждать, что Беларусь выступает **посылающе-принимающей** страной, так как разница в процентном соотношении между иммиграционными и эмиграционными потоками в республике невелика [4, с. 111]. В Российской Федерации, в отличие от Республики Беларусь, доля трудоустроенных-иммигрантов значительно превышает количество трудоустроенных-эмигрантов, т.е. Россия в отношении внешней трудовой миграции выступает преимущественно **принимающим** государством. Так, за 2010 г. Федеральной Миграционной Службой России оформлено иностранным гражданам и лицам без гражданства 1 218 565 разрешений на работу в Российской Федерации [5]. Именно факты, отмеченные выше, подтверждают необходимость качественного правового регулирования труда иммигрантов в Российской Федерации и Республике Беларусь.

Трудовые отношения с участием иностранцев в Республике Беларусь и Российской Федерации подчиняются правовым нормам, которые использу-

исключениями. Вместе с тем регулирование трудовых отношений с участием иностранцев строится на нормах не только трудового законодательства, но также и миграционного.

### Понятие «трудящегося-иммигранта» в Беларуси и России.

Согласно ст. 323 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь) особенности регулирования труда трудящихся-эмигрантов и трудящихся-иммигрантов устанавливаются законодательством и международными договорами Республики Беларусь [6]. Следует отметить, что предыдущая редакция этой статьи определяла особенности регулирования труда **трудящихся-мигрантов**, т.е. деление данной категории лиц на трудящихся-иммигрантов и трудящихся-эмигрантов лишь предполагалось. С принятием **Закона Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-З «О внешней трудовой миграции»** (далее – Закон № 225-З) появились легальные определения понятий «трудящийся-эмигрант» и «трудящийся-иммигрант». Под **трудящимся-иммигрантом** Закон № 225-З понимает иностранца, не имеющего разрешения на постоянное проживание в Республике Беларусь, въехавшего в Республику Беларусь для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности по трудовому договору у нанимателя Республики Беларусь либо осуществляющего такую деятельность в Республике Беларусь [7].

**Федеральный закон Российской Федерации от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации»** (далее – Закон № 115-ФЗ) устанавливает основополагающие положения осуществления трудовой деятельности иностранными гражданами в России. Однако ни данный закон, ни иные нормативные правовые акты Российской Федерации не устанавливают легального определения понятий «трудящийся-мигрант», «трудящийся-иммигрант». Вместо этих понятий российское законодательство употребляет термин «иностранец-работник». Именно данный термин используется учеными Российской Федерации для обозначения иностранных граждан, которые временно пребывают в России и осуществляют в установленном порядке трудовую деятельность [8, 9].

Интерес заслуживают положения **Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г.** (утверждена Резолюцией 45/178 Генеральной Ассамблеи ООН от 18.12.1990) (далее – Конвенция). Конвенция под **трудящимся-мигрантом** понимает лицо, которое будет заниматься, занимается или занималось оплачиваемой деятельностью в государстве, гражданином которого он или она не является [10]. Конвенция определяет этапы процесса миграции трудящихся-мигрантов и членов их семей, а именно: подготовку к миграции, выезд, транзит и весь период пребывания и оплачиваемой деятельности в государстве работы по найму, а также возвращение в государство происхождения или государство обычного проживания. Из этого следует, что в соответствии с белорусским законодательством

иностранное лицо, которое осуществляло трудовую деятельность на территории Республики Беларусь, не будет рассматриваться в качестве трудящегося-иммигранта при процедуре возвращения в государство происхождения или государство обычного проживания. Следует отметить, что ни Республика Беларусь, ни Российская Федерация не участвуют в Конвенции. Тем не менее использование ее норм в качестве вспомогательного материала при формировании национальных миграционных и трудовых законодательств не является противоречивым.

Национальное законодательство Республики Беларусь и Российской Федерации определяет следующие условия осуществления трудящимися-иммигрантами трудовой деятельности в данных государствах:

1) занятие свободных рабочих мест (вакансий) не может быть обеспечено гражданами и иностранцами, постоянно проживающими в данных государствах;

2) получение специального разрешения, которое выдается иностранцу по заявлению нанимателя страны иммиграции либо его представителя в подразделение по гражданству и миграции;

3) заключение трудового договора.

**Содержание трудового договора с трудящимся-иммигрантом.** Трудовой договор, заключаемый между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь, должен содержать сведения, предусмотренные ч. 2 ст. 19 ТК Республики Беларусь:

1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;

2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

3) трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией);

4) основные права и обязанности работника и нанимателя;

5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);

7) условия оплаты труда (в т.ч. размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) [6].

Кроме того, согласно ч. 1 ст. 32 Закона № 225-З трудовой договор с трудящимся-иммигрантом должен содержать порядок, условия прекращения, изменения и продления трудового договора, а также условия переезда в Республику Беларусь, питания, проживания, медицинского обслуживания трудящегося-иммигранта [7]. Трудовой договор между трудящимся-иммигрантом и нанимателем Республики Беларусь заключается в письменной форме на русском и (или) белорусском языках, а также на родном или ином понятном для трудящегося-иммигранта языке.

В силу п. 1 ст. 2 Федерального закона № 115-ФЗ

договора или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг) [11]. Содержание трудового договора с иностранцем в России должно отвечать требованиям ст. 57 **Трудового кодекса Российской Федерации** (далее – ТК Российской Федерации) [12], которые совпадают с требованиями, предъявляемыми к трудовым договорам с гражданами Российской Федерации. В целом требования указанной статьи к сведениям и условиям содержания трудового договора с трудящимся-иммигрантом совпадают с требованиями ч. 2 ст. 19 ТК Республики Беларусь и ч. 1 ст. 32 Закона № 225-З «О внешней трудовой миграции». Однако в ч. 3 ст. 57 ТК Российской Федерации предусматривается возможность установления дополнительных условий в трудовом договоре, которые не ухудшают положение иностранного работника (например, о видах и об условиях дополнительного страхования работника, об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи и др.).

Необходимо отметить, что положения национального законодательства Республики Беларусь в отношении содержания и условий трудовых договоров с трудящимися-иммигрантами носят более системный характер, который проявляется в четкой правовой регламентации содержания данных договоров.

Внимания заслуживает положение о порядке покрытия расходов трудящегося-иммигранта по возвращению на родину или на территорию эмиграции, которое также может быть установлено в трудовом договоре. На основании п. 8 ст. 18 Федерального закона № 115-ФЗ работодатель или заказчик работ (услуг), пригласившие иностранного гражданина в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности либо заключившие с иностранным работником в Российской Федерации новый трудовой договор, обязаны содействовать выезду иностранного работника из Российской Федерации по истечении срока заключенного с ним трудового договора [11]. В соответствии с трудовым правом России положения о порядке покрытия расходов трудящегося-иммигранта по возвращению на родину или на территорию эмиграции могут быть установлены в качестве дополнительных условий в трудовом договоре. Национальное законодательство Республики Беларусь в ч. 2 ст. 35 Закона № 225-З устанавливает обязанность трудящегося-иммигранта выехать за свой счет из Республики Беларусь после прекращения трудового договора [7]. Однако согласно белорусскому законодательству трудящийся-иммигрант не будет рассматриваться в качестве такового при процедуре выезда из Республики Беларусь. Последний факт еще раз подтверждает вывод о недостаточном урегулировании вопросов правового положения трудящихся-иммигрантов при процедуре возвращения в государство происхождения или государство обычного проживания.

#### **Заключение**

На основании вышеизложенного сформулируем следующие выводы:

1. Международная миграция рабочей силы

стала неотъемлемой частью системы мирового хозяйства, так как она выступает мощным инструментом перераспределения трудовых ресурсов.

2. Для Республики Беларусь и Российской Федерации урегулирование процессов трудовой миграции выступает отправной точкой при формировании социально-экономической политики государств.

3. В соответствии с законодательством Республики Беларусь иностранное лицо, которое осуществляло трудовую деятельность на территории Республики Беларусь, не будет рассматриваться в качестве трудящегося-иммигранта при процедуре возвращения в государство происхождения или государство обычного проживания.

4. В целом требования к сведениям и условиям содержания трудового договора с трудящимся-иммигрантом по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации совпадают, за некоторыми исключениями.

5. Национальным законодательством Республики Беларусь не урегулирован на должном уровне вопрос о правовом положении трудящихся-иммигрантов при процедуре возвращения в государство происхождения или государство обычного проживания.

6. Считаем целесообразным дальнейшую гармонизацию национального законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации о трудовой миграции в условиях строительства Союзного государства и Единого экономического пространства.

#### **Список цитированных источников**

1. Всеобщая декларация прав человека 1948 г. / Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – 2007. – Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/declhr.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml) – Дата доступа: 25.01.2012.

2. International labour migration: A rights-based approach // International Labour Organization [Electronic resource]. – 2011. – Mode of access: [http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/rights\\_based\\_es\\_n.pdf](http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/rights_based_es_n.pdf). – Date of access: 25.01.2012.

3. Основные итоги миграции населения и внешней трудовой миграции по Республике Беларусь за январь-декабрь 2010 года / Национальный статистический комитет Республики Беларусь. – Минск, 2011. – С. 22–23.

4. Роцин, Ю.В. Управление международной трудовой миграцией: учеб. пособие Междунар. орг. труда, Гос. ун-т упр., Ин-т упр. миграц. процессами, Каф. упр. миграц. процессами / Ю.В. Роцин, В.А. Волох, Т.И. Куценко; под ред. Ю.В. Роцина. – М.: Авангард, 2006. – 256 с.

5. Проект доклада о результатах и основных направлениях деятельности Федеральной Миграционной Службы на 2012 год и плановый период 2013 и 2012 годов (I–III разделы) / Федеральная Миграционная Служба России [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: [www.fms.gov.ru/upload/iblock/5f8/drond2012.doc](http://www.fms.gov.ru/upload/iblock/5f8/drond2012.doc). –

правовых актов Республики Беларусь. – 1999. – № 80. – 2/70; 2005. – № 120. – 2/1134; 2006. – № 86. – 2/1215; № 106. – 2/1230; 2007. – № 118. – 2/1316; № 183. – 2/1369; 2008. – № 3. – 2/1396; 2009. – № 16. – 2/1558; № 119. – 2/1571; № 171. – 2/1589; № 173. – 2/1600; №276. – 2/1603; 2010. – № 15. – 2/1666; 2011. – № 4. – 2/1777.

7. О внешней трудовой миграции: Закон Респ. Беларусь, 30 дек. 2010 г., № 225-3 // Консультант Плюс: Беларусь. Технология Проф. [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2011.

8. Киселев, И.Я. Международный труд: Практическое пособие / И.Я. Киселев. – М.: Юрист, 1997. – 232 с.

9. Скачкова, Г.С. Национальное законодательство о труде иностранцев: проблемы кодификации и совершенствования / Г.С. Скачкова // Реформирование законодательства о труде, социальной защите и экологии на постсоветском пространстве : сб. науч. тр. по итогам междунар.

науч.-практ. конф., 14–15 окт. 2011 г. / редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.) [и др.]. – Минск: Междунар. ун-т «МИТСО». – С. 22–26.

10. Международная конвенция о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 года / Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. – 2007. – Режим доступа: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/convention\\_s/migrant.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/convention_s/migrant.shtml) – Дата доступа: 25.01.2012.

11. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации, 25 июля 2002 г., № 115-ФЗ / Визовая служба [Электронный ресурс]. – 2005. – Режим доступа: <http://www.visas.ru/info/law-fc.html>. – Дата доступа: 25.01.2012.

12. Трудовой кодекс Российской Федерации от 13 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. 22 ноября 2011 г.) / Трудовой кодекс [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://www.trkodeks.ru/>. – Дата доступа: 25.01.2012.

#### *Summary*

The article is devoted to the study of the social-economic phenomenon which appears to be an effective tool to protect the domestic labour market – the international labour migration. Attention is given to the legal definition of "an immigrant worker" in accordance with national and international laws. A comparison is pursued to the main provisions of the labour contract between the employer and the immigrant worker according to the legislation of the Republic of Belarus and the Russian Federation. As a result the following conclusion can be made: regulation of the legal status of immigrant workers in the national legislation of the Republic of Belarus is insufficient in the procedure of returning to the country of origin or state of habitual residence.

Статья поступила в редакцию 20.02.2012





## РЕЦЕНЗИЯ

### на книгу: **Международное и национальное трудовое право (проблемы взаимодействия): монография / Е.А. Волк, А.Л. Козик, К.Л. Томашевский. – Минск: Амалфея, 2012. – 244 с.**

Одной из актуальных проблем современной правовой науки, без сомнений, являются вопросы соотношения международного и национального права, их взаимного влияния друг на друга, перспектив такого взаимодействия. Характерно, что среди отечественных юристов нет единого мнения не только по поводу отраслевой принадлежности международного трудового права, но и о допустимости употребления самого термина «международное трудовое право». Поэтому очевиден интерес ученых, проявленный к этой теме. В частности, международно-правовому регулированию труда в последнее время посвящается немало работ, но, как правило, российских авторов (М.В. Лушникова, А.М. Лушников, Н.Л. Лютов, Д.В. Черняева, П.Е. Морозов). Обращение белорусских ученых – Е.А. Волк, А.Л. Козика, К.Л. Томашевского – к указанной проблематике в заявленном формате позволяет предложить новые теоретические конструкции и учесть эмпирический и нормативный опыт Республики Беларусь.

Обращение к малоизвестным и (или) малоцитируемым работам, в т.ч. дореволюционных и зарубежных исследователей, сопоставление различных точек зрения, учет новейших научных разработок, представленный в сравнительно-правовом аспекте, соответствуют стилю рассматриваемой рукописи – монография. Материал рукописи сформирован на основе трех блоков: международное право, международное трудовое и национальное трудовое право, общепризнанные международные стандарты в сфере труда. Такой подход преследовал стилистическое и терминологическое единство книги.

По содержательному наполнению рецензируемую рукопись отличает авторская позиция по большинству затронутых в ней вопросов, особенно в гл. 2. Так, определенной научной новизной характеризуются периодизация истории развития международно-правовой регламентации труда; деление источников международного трудового права на виды; разграничение основных и общепризнанных принципов международного права; исследование понятия международного трудового права, его места в системе международного права и некоторые другие.

Отдельно следует указать на предпринятую попытку разрешения крайне сложной проблемы соотношения источников международного трудового права с источниками национального трудового права, имплементации норм международных договоров о труде. Решение этого вопроса построено на сравнительно новой теоретической позиции

относительно уровня выражения воли государства на обязательность для него международных договоров.

Внимание также уделено проблеме сближения трудового законодательства Беларуси и других государств – участников СНГ и ЕврАзЭС, что актуально в свете последних тенденций взаимодействия указанных государств.

В гл. 3 затронуты проблемы имплементации и соблюдения международных стандартов труда. Заслуживают внимания не часто рассматриваемые вопросы дискриминации по образу жизни, по генетическому признаку и некоторые другие. Принцип свободы объединения изложен в свете совершенствования законодательства о труде Республики Беларусь, обозначены проблемы его применения. Актуальными представляются вопросы реализации международных стандартов по социальной справедливости и достойному труду.

Вместе с тем столь емкое по содержанию исследование не может не вызывать определенных дискуссионных вопросов и замечаний.

Возможно, именно в силу новизны концепции определения иерархии международных договоров в национальной правовой системе в зависимости от уровня выражения воли государства на обязательность для него международных договоров, обосновываемой в главе 2 монографии, представляется спорным основной тезис этой теории. Полагаем, что место конкретного международного договора в системе источников трудового права в любом случае не зависит от того, какой государственный орган или организация выразили согласие на обязательность международного договора, поскольку правомочным субъектом в любом случае является именно государство в целом. Поэтому при-соединяемся к ранее изложенной в литературе точке зрения, согласно которой вступивший в силу международный договор Республики Беларусь обладает юридическим верховенством по отношению к другим подконституционным актам.

К сожалению, в разд. 3.1 работы, посвященном признакам принудительного труда, не проводится анализ легального определения данного понятия (ст. 13 Трудового кодекса Беларуси). На с. 159 монографии лишь в общих чертах указывается, что положения Конвенции МОТ № 105 нашли отражение в ст. 13, 14 Трудового кодекса Беларуси. Этот тезис нуждается в уточнении, поскольку в легальном определении отсутствует один из обязательных признаков понятия принудительного труда.

При рассмотрении запрета дискриминации в трудовом праве Республики Беларусь уместно было бы упомянуть решение Конституционного Суда Республики Беларусь от 17.07.2009 № Р-360/2009 «Об обеспечении равных прав граждан в сфере труда», указывающего на необходимость расширения перечня оснований дискриминации (возраст, место жительства, иные обстоятельства). Также считаем важным указать на проблемы применения

ст. 14 Трудового кодекса Беларуси, поскольку название гл. 3 предполагает необходимость анализа соблюдения международных стандартов труда.

В заключение отметим следующее. В настоящее время данный труд не имеет аналогов в Беларуси, отличается широтой охватываемых проблем. Он адресован широкому кругу читателей – всем специалистам, интересующимся международным и

**Е.В. Мотина**, доцент кафедры гражданского процесса и  
трудового права юридического факультета БГУ,  
кандидат юридических наук, доцент



# ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

К рассмотрению принимаются статьи, которые подготовлены на русском, белорусском или английском языках и содержат:

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов);
- 5) введение;
- 6) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 7) заключение с четко сформулированными выводами;
- 8) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (постановление Президиума ВАК Респ. Беларусь от 24.12.1997 № 178 с изм. и доп.).

## Оформление статей

Объем статьи должен быть от 14 000 до 16 000 печатных знаков с пробелами. Текст должен быть набран шрифтом Times New Roman, 14-й пт., полуторный межстрочный интервал, выровнен по ширине. Ссылки на используемые источники конечные, нумеруются согласно порядку цитирования в тексте и даются в квадратных скобках: [1, с. 23]. Абзацный отступ – 1,25 см. Заглавие печатается прописными буквами, полужирным шрифтом, выравнивание по центру. На следующей строке печатаются: инициалы и фамилия автора, при наличии – ученая степень, звание, должность и место работы.

К рукописи на отдельном листе (файле) предоставляется авторская справка. Авторам – гражданам Республики Беларусь следует предоставить информацию на русском, белорусском и английском языках. Авторы – граждане иных государств предоставляют информацию на русском и английском языках.

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

- 1) фамилию, имя, отчество автора (полностью);
- 2) ученую степень, звание;
- 3) должность и место работы (полностью и сокращенно);
- 4) название статьи;
- 5) аннотацию.

Дополнительно, для связи с автором, следует указать почтовый адрес с индексом, электронный адрес и телефон (с кодом).

Статьи должны быть предоставлены в электронном виде (на электронную почту [stp@mitso.by](mailto:stp@mitso.by) с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – дополнительно и на бумажном носителе в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 503, 306а с пометкой «Центр трудового права».

## Условия опубликования статей в журнале «Трудовое и социальное право»

Редакция принимает к публикации ранее не опубликованные статьи, исключительные права на которые не были переданы другим лицам, соответствующие научному уровню журнала. Рукописи статей авторам не возвращаются, в т.ч. при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование статей, после чего – согласование с автором.

Авторы, не имеющие ученой степени, должны предоставить рецензию, где обязательно должны быть указаны фамилия, имя отчество (полностью) рецензента, а также его ученая степень, звание, должность и место работы.

Плата за публикацию не взимается, гонорар не выплачивается. Автору выдается (по его просьбе высылается) один авторский экземпляр журнала. Редакция оставляет за собой право размещать номера журнала в электронном виде на сайте Центра трудового права и Международного университета «МИТСО».

# ARTICLE REQUIREMENTS FOR ARTICLES IN THE JOURNAL «LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAW»

An article for consideration should be written in Russian, Belarusian or English languages and include next requirements:

- 1) UDC code;
- 2) title of the article;
- 3) surname and initials of author (authors);
- 4) summary (100–150 words);
- 5) introduction;
- 6) principal part, which describes issues under consideration;
- 7) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 8) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (enactment of Presidium of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus 24.12.1997 №178)

## **Typography of the article**

The article capacity should be 14 000 – 16 000 characters with gaps. The text should be written in Times New Roman font, 14 pt, one and a half line spacing, full justification. References of cited sources are placed at the end of phrase, are numbered in accordance with order of citation in the text and are given in brackets: [1, p.23]. Indentation – 1,25 cm. The title is written in capital letters, in bold, center alignment. The initials and surname of the author (in the presence of scholastic degree, academic title, office and job) are written on the next line.

An author's note on a separate page (file) is presented along with the article. Author – citizen of the Republic of Belarus should present information in Russian, Belarusian and English languages. Author – citizen of other states presents information in Russian and English languages.

The author's note should include next information:

- 1) author's surname, name, middle name (in full);
- 2) scholastic degree, academic title;
- 3) office and job (in full and abbreviated);
- 4) article's title;
- 5) abstract.

For communication with the author next information should be additionally indicated: mailing address with postal code, e-mail and phone number (with dialing code).

The article should be presented in electronic form to e-mail: [ctp@mitso.by](mailto:ctp@mitso.by) (signed «Paper»). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 503, 306a (with mark «Center of labour law»).

## **Condition of article publication in journal «Labour and social security law»**

The editorial office accepts the articles for publication, which haven't been published yet, exclusive rights to which have not been transferred to other persons, which scientific level is appropriate to the journal. A handwriting of the article will not be returned to the author, even in case of failure of publication. Journal's editorial board executes scientific editing of the article, then changes are agreed with the author.

Authors without science degree should present a review, which necessarily includes review's surname, name, middle name (fully), scholastic degree, academic title, office and job.

A fee for publication isn't charged, a honorary is not paid. One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Center of labour law and International University «MITSO».