

НАУЧНО-  
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 3 (3) 2012

ИЗДАЕТСЯ С 2012 ГОДА  
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

Учредитель:  
Учреждение образования  
Федерации профсоюзов  
Беларуси «Международный  
университет «МИТСО»

Адрес редакции:  
ул. Казинца, 21/3, каб. 513а, 306а,  
220099, г. Минск  
Тел. (017) 278-19-29  
ctp@mitso.by  
www.ctp.mitso.by

Корректор: Соловьева В.В.  
Верстка: Скрипник В.И.

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 27.09.2012  
Дата выхода 01.10.2012  
Формат издания 60x84 1/8  
Бумага офсетная  
Усл. печ. л. 6,98 Уч.-изд. л. 6,14  
Тираж 101 экз. Заказ 1152.  
Цена свободная

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

© МИТСО, 2012

# ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

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), Костевич Карина Сергеевна (научный редактор)

## РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

Семенков 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 РАСН, 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;

Курьева О.С. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и труд. права юридического факультета БГУ;

Лушников 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> .....	4
<b>ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО</b>	
Обзор изменений в законодательстве о труде Беларуси, Казахстана, России и Украины (июнь — август 2012 г.) .....	6
<b>АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ</b>	
<i>Интервью с Кравцовым Олегом Эдуардовичем на тему «Совершенствование порядка рассмотрения коллективных трудовых споров и повышения качества подготовки юристов»</i> .....	11
<b>НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ</b>	
<i>Куренной А.М.</i> (Москва, Россия). <b>Правовое регулирование трудовых отношений на современном этапе: некоторые проблемы и возможные решения</b> .....	16
В статье исследуются некоторые теоретические и практические проблемы современного трудового права России в условиях глобализации и интеграции правовых систем. Особое внимание автор уделяет вопросам обеспечения концепции достойного труда в России (на примере оплаты труда), гармонизации трудового законодательства России и стран — участниц СНГ и ЕврАзЭС. Также затрагивается проблема правового регулирования гибких форм занятости и трудовых отношений.	
<i>Ярошенко О.Н.</i> (Харьков, Украина). <b>Сочетание централизованного и локального правового регулирования внутреннего трудового распорядка</b> .....	21
В статье утверждается, что проблема обеспечения научно обоснованного сочетания централизованного и локального правового регулирования внутреннего трудового распорядка приобретает особую актуальность в современных условиях, когда доктрина трудового права все больше внимания уделяет вопросам повышения эффективности правовых норм, способности правильно устанавливать, закреплять и направлять трудовые отношения на предприятии в русле, необходимом для их дальнейшего развития.	
<i>Завгородний А.В.</i> (Санкт-Петербург, Россия). <b>Опционные программы и стимулирующие выплаты работникам в Российской Федерации</b> .....	27
В литературе существует двойное понимание структуры заработной платы. Одни включают в нее заработную плату в узком смысле: основную и дополнительную ее части. Другие полагают, что сюда следует включать также и дополнительные (косвенные) выплаты, которые в определенной мере помогают стимулировать труд работника, повышать его благосостояние. Представляется, что в случае строгого подхода к пониманию этого вопроса более правильной следует считать первую точку зрения. Эта позиция обусловлена самим содержанием такой категории, как заработная плата (носит гарантированный характер, обусловлена определенной системой).	
<i>Халдеева Н.В.</i> (Магадан, Россия). <b>Локальное нормотворчество и проблемные вопросы в практике применения</b> .....	32
Тема, рассматриваемая в статье, о практике применения некоторых норм в правовом регулировании трудовых отношений работников Крайнего Севера актуальна и содержательна. В ней логично и последовательно излагаются существующие проблемы и предлагаются пути их решения.	
<b>МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ</b>	
<i>Томашевский К.Л.</i> (Минск, Беларусь). <b>Кризис контрольного механизма соблюдения международных стандартов труда</b> .....	37
В статье описывается кризисная ситуация в контрольном механизме МОТ, которая проявилась во время 101-й сессии МОТ. Комитет конференции по применению норм не смог сформировать список государств, дела о несоблюдении которыми международных стандартов труда должны быть слушаться в этом году. Автор видит истоки проблемы в принципе трипартизма и отсутствии легального закрепления мандата Комитета экспертов и предлагает пути решения проблемы.	
<b>СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА</b>	
<i>Ворончук И.О.</i> (Минск, Беларусь). <b>Судебная практика по делам об увольнении руководителя организации (Начало. Окончание в № 4)</b> .....	40
В настоящей статье предметом анализа является судебная практика по делам о прекращении трудового договора с руководителем организации в разрезе отдельных оснований расторжения трудового договора. На основании проведенного исследования автор предлагает пути совершенствования законодательства Республики Беларусь.	
<b>КОНФЕРЕНЦИИ/КРУГЛЫЕ СТОЛЫ/СЕМИНАРЫ</b>	
<b>Трудовой кодекс Российской Федерации: проблемы теории и практики (итоги конференции в Перми)</b> .....	44
<b>Первая летняя школа преподавателей трудового права в Санкт-Петербурге</b> .....	49
<b>Трибуна молодых ученых</b>	
<i>Костевич К.С., Попок Е.М.</i> (Минск, Беларусь). <b>Ограничения трудовых прав работников и пределы хозяйской власти нанимателя</b> .....	52
Статья посвящена исследованию таких правовых явлений, как ограничение и ущемление трудовых прав, дискриминация в сфере труда, злоупотребление правом субъектами трудовых правоотношений. Рассмотрены актуальные теоретические и практические вопросы ограничения трудовых прав работников. Авторами были проанализированы нормы как национального, так и зарубежного законодательства, определено понятие «ограничение трудовых прав» на основе его существенных признаков. Приведены актуальные примеры ограничения трудовых прав работников по законодательству Республики Беларусь. В статье исследованы научные подходы к определению хозяйской власти нанимателя, а также предпринята попытка определить пределы данной власти, установленные законодательством Республики Беларусь и некоторых зарубежных стран.	
<b>РЕЦЕНЗИИ</b>	
<i>Ярошенко О.Н.</i> Рецензия на книгу: <b>Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика) / Е.А. Волк, К.С. Костевич, К.Л. Томашевский. — Минск: Амалфея, 2012.</b> .....	57
<b>АЕТЕРНА MEMORIA</b>	
<b>Память о видном российском ученом-трудовике Л.Ю. Бургове останется в сердцах его белорусских коллег</b> .....	59

## ЗМЕСТ НУМАРУ

<b>СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА</b> .....	4
<b>ЗАКАНАДАЎСТВА</b>	
Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы Беларусі, Казахстана, Расіі і Украіны (чэрвень — жнівень 2012 г.) .....	6
<b>АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю</b>	
Інтэrv'ю з Краўцовым Алегам Эдуардавічам на тэму «Удасканаленне калектыўных працоўных спрэчак і павышэнне якасці падрыхтоўкі юрыстаў» .....	11
<b>НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ</b>	
<i>Курэнной А.М.</i> (Масква, Расія). <b>Правое рэгуляванне працоўных адносін на сучасным этапе: некаторыя праблемы і магчымыя рашэнні</b> .....	16
У артыкуле даследуюцца некаторыя тэарэтычныя і практычныя праблемы сучаснага працоўнага права Расіі ва ўмовах глабалізацыі і інтэграцыі прававых сістэм. Асабліваю ўвагу аўтар аддае пытанням забеспячэння канцэпцыі дастойнай працы ў Расіі (на прыкладзе аплаты працы), гарманізацыі працоўнага заканадаўства Расіі і краін — удзельніц СНД і ЕўрАзЭС. Таксама закранаецца праблема прававога рэгулявання гнуткіх формаў занятасці і працоўных адносін.	
<i>Ярашэнка А.Н.</i> (Харкаў, Украіна). <b>Спалучэнне цэнтралізаванага і лакальнага прававога рэгулявання ўнутранага працоўнага распарадку</b> .....	21
У артыкуле сцвярджаецца, што праблема забеспячэння навукова абаснаванага спалучэння цэнтралізаванага і лакальнага прававога рэгламентавання ўнутранага працоўнага распарадку набывае асабліваю актуальнасць у сучасных умовах, калі дактрына працоўнага права ўсё больш увагі аддае пытанням павышэння эфектыўнасці прававых норм, здольнасці правільна ўстанаўліваць, замацоўваць і накіроўваць працоўныя адносіны на прадпрыемстве ў рэчышчы, неабходным для іх далейшага развіцця.	
<i>Заўгародні А.В.</i> (Санкт-Пецярбург, Расія). <b>Апцыённыя праграмы і стымулюючыя выплаты работнікам у Расійскай Федэрацыі</b> .....	27
У літаратуры існуе дваякае разуменне структуры зарабатнай платы. Адно ўключаюць у яе зарабатную плату ў вузкім сэнсе: асноўную і дадатковую яе часткі. Іншыя мяркуюць, што сюды варта ўключаць таксама і дадатковыя (ускосныя) выплаты, якія ў пэўнай меры дапамагаюць стымуляваць працу работніка, павышаць яго дабрабыт. Прадстаўляецца, што ў выпадку строгага падыходу да разумення гэтага пытання больш правільнай варта лічыць першы пункт гледжання. Такая пазіцыя абумоўлена самім зместам такой катэгорыі, як зарабатная плата (носіць гарантываны характар, абумоўленая пэўнай сістэмай).	
<i>Халдеева Н.В.</i> (Магадан, Расія). <b>Лакальная норматворчасць і праблемныя пытанні ў практыцы прымянення</b> .....	32
Тэма, якая разглядаецца ў артыкуле аб практыцы прымянення некаторых норм у прававым рэгуляванні працоўных адносін работнікаў Краінняй Поўначы, — актуальная і змястоўная. У ёй лагічна і паслядоўна выкладаюцца існуючыя праблемы і прапануюцца шляхі іх вырашэння.	
<b>ЗАМЕЖНЫ ВОПЫТ</b>	
<i>Тамашэўскі К.Л.</i> (Мінск, Беларусь). <b>Крызіс кантрольнага механізму выканання міжнародных стандартаў працы</b> .....	37
У артыкуле апісваецца крызісная сітуацыя ў кантрольным механізме МАП, якая выявілася падчас 101-й сесіі МАП. Камітэт канферэнцыі па прымяненню норм не змог сфарміраваць спіс дзяржаў, справы аб невыкананні якімі міжнародных стандартаў працы павінны былі слухацца ў гэтым годзе. Аўтар бачыць вытокі праблемы ў прынцыпе трыпартызму і адсутнасці легальнага замацавання мандата Камітэта экспертаў і прапануе шляхі вырашэння праблемы.	
<b>СУДОВАЯ ПРАКТЫКА</b>	
<i>Варанчук І.О.</i> (Мінск, Беларусь). <b>Судовая практыка па справах аб звальненні кіраўніка арганізацыі (Пачатак. Заканчэнне ў № 4)</b> .....	40
У гэтым артыкуле прадметам аналізу з'яўляецца судовая практыка па справах аб спыненні працоўнага дагавора з кіраўніком арганізацыі ў разрэзе асобных падстаў скасавання працоўнага дагавора. На аснове праведзенага даследавання аўтар прапануе шляхі ўдасканалення заканадаўства Рэспублікі Беларусь.	
<b>КАНФЕРЭНЦІІ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ / СЕМІНАРЫ</b>	
Працоўны кодэкс Расійскай Федэрацыі: праблемы тэорыі і практыкі (вынікі канферэнцыі ў Пермі) .....	44
Першая летняя школа выкладчыкаў працоўнага права ў Санкт-Пецярбургу .....	49
<b>ТРЫБУНА МАЛАДЫХ НАВУКОЎЦАЎ</b>	
<i>Касцевіч К.С., Палок Е.М.</i> (Мінск, Беларусь). <b>Абмежаванне працоўных праў работнікаў і межы гаспадарскай улады наймальніка</b> .....	52
Артыкул прысвечаны даследаванню такіх прававых з'яў, як абмежаванне і ўшчамленне працоўных правоў, дыскрымінацыя ў сферы працы, злоўжыванне правам суб'ектамі працоўных праваадносін. Аўтарамі вызначана паняцце «абмежаванне працоўных правоў» на аснове яго істотных прыкмет. Прыведзены актуальныя прыклады абмежавання працоўных правоў работнікаў па заканадаўству Рэспублікі Беларусь. У артыкуле даследаваны навуковыя падыходы да вызначэння гаспадарскай улады наймальніка, а таксама зроблена спроба вызначыць межы дадзенай улады, устаноўленыя заканадаўствам Рэспублікі Беларусь і некаторых замежных краін.	
<b>РЭЦЭНЗІІ</b>	
<i>Ярашэнка А.М.</i> Рэцэнзія на кнігу: <b>Калектыўныя дагаворы і пагадненні як крыніцы сучаснага працоўнага права (тэорыя і практыка) / А.А. Воўк, К.С. Касцевіч, К.Л. Тамашэўскі.</b> — Мінск: Амалфея, 2012. ....	57
<b>АЕТЕРНА MEMORIA</b>	
Памяць аб відным расійскім вучоным-трудоўнікам Л.Ю. Бугрове застанецца ў сэрцах ягоных беларускіх калег .....	59

<b>THE EDITOR IN CHIEF'S WORD</b> .....	<b>4</b>
<b>LEGISLATION</b>	
Review of changes in labour legislation in Belarus, Kazakhstan, Russia, the Ukraine (June — August 2012) .....	6
<b>ACTUAL INTERVIEW</b>	
Interview with Oleg E. Kravtsov on: "Perfection of the process of reviewing collective labour disputes and improvement of quality of lawyers training" .....	11
<b>SCIENTIFIC PUBLICATIONS</b>	
<b>A.M. Kurennoy</b> (Moscow, Russia). <b>Legal regulation of labour relations on the modern stage: some problems and possible solutions</b> .....	16
Some of the theoretical and practical problems of modern labour law in Russia in the conditions of globalization and integration of law systems are examined in the article. The author pays special attention to the questions of securing conception of fair wage in Russia (on the example of compensation package), harmonization of labour legislation of Russia, CIS countries and EurAsEC. Also the problem of legal control of flexible work statuses and labour relations is addressed in the article.	
<b>O.N. Yaroshenko</b> (Kharkov, Ukraine). <b>Combination of centralized and local legal control of internal work order</b> .....	21
It becomes firmly established in the article, that the problem of providing scientifically reasonable combination of the centralized and local legal regulation of internal labour order acquires the special relevancy in modern terms. Doctrine of labour law pays more attention to the questions of increase of efficiency of legal norms, abilities to set correctly, strengthen and direct labour relations on the enterprise in a river-bed necessary for their further development.	
<b>A.V. Zavgorodniy</b> (St. Petersburg, Russia). <b>Optional programs and incentives payments to workers in Russian Federation</b> .....	27
There exists the dual understanding of the salary structure in literature. Some authors include into it a concept of the salary in the narrow sense of the word: basic and additional parts. Others suppose, that the additional (indirect) payments, which are to a certain extent effective for stimulating of an employee's labor and increasing of his/her welfare, have to be also included. In case of rigorous approach to the issue, the first position may be considered as principally correct. It's stipulated with a very content of such a category as salary (is guaranteed and submitted to the definite system).	
<b>N.V. Khaldeeva</b> (Magadan, Russia). <b>Local rulemaking and problematic issues in the practice of application</b> .....	32
The topic, examined in the article is about the practice of using of some norms in legal regulation of labour relations of workers in the far north. The present problems are stated in the article logically and sequentially. The author proposes the ways of solution to these problems.	
<b>INTERNATIONAL EXPERIENCE</b>	
<b>K.L. Tomashevski</b> (Minsk, Belarus). <b>Crisis of control mechanism for adhering to international labour standards</b> .....	37
Crisis situation in control mechanism of International Labour Organization, which emerged during the 101 session of ILO is described in the article. The committee of the conference on application of standards couldn't form the list of states, which cases on non-compliance to international standards of labour should have been listened to this year. The author sees backgrounds of the problem in the principle of tri-partisanship system and lack of legal securing of Experts' Committee mandate and offers solutions to the problem.	
<b>COURT PRACTICE</b>	
<b>I.O. Voronchuk</b> (Minsk, Belarus). <b>Court practice on the cases about dismissals of a director of an organization (Beginning. Ending in № 4)</b> .....	40
In the present article the author examines the peculiarities of judicial practice concerning the cases on termination of a labour agreement with the director of an organization, in particular in respect of additional grounds for the labour agreement termination. As the result of the above-mentioned analysis the author makes proposals concerning the labour legislation improvement.	
<b>CONFERENCE/PANEL DISCUSSIONS/SEMINARS</b>	
<b>Labour code of Russian Federation: problems of theory and practice (results of the conference in Perm)</b> .....	44
<b>The first summer school for labour law teachers in St. Petersburg</b> .....	49
<b>YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE</b>	
<b>K.S. Kostevich, E.M. Popok</b> (Minsk, Belarus). <b>Restriction of labour rights of workers and limits of employer's powers</b> .....	52
The article is devoted to such legal phenomena as restriction, violation of labor rights, discrimination in employment, abuse of the rights in labor relationships. In the present work the authors consider the relevant theoretical and practical questions of restricting labour rights of employees, and define the limits of power of employer.	
The authors analyzed the norms of national and foreign legislation in the definition of the concept a "restriction of labor rights" and its essential features. This article has relevant examples of limiting labor rights under the legislation of the Republic of Belarus.	
In the article the authors analyzed the scientific approaches to the determination of power of employer and limits this power in the legislation of the Republic of Belarus and other foreign countries.	
<b>REVIEWS</b>	
<b>O.N. Yaroshenko</b> (Kharkov, Ukraine). <b>Review of the book: Collective agreements as sources of modern labour law (theory and practice) / E.A. Volk, K.S. Kostevich, K.L. Tomashevskiy. — Minsk: Amalfeya, 2012.</b> .....	57
<b>AETERNA MEMORIA</b>	
<b>Memory of outstanding Russian labour scientist L.Y. Bugrov will remain in the hearts of his Belarusian colleagues</b> .....	59



### Уважаемые коллеги, читатели!

В начале нового учебного года коллегам по «цеху» (профессорско-преподавательскому составу юридических вузов, научным работникам), студентам и аспирантам желаем дальнейшего самосовершенствования на ниве трудового права, в т.ч. в качестве читателей и авторов нашего журнала. **Подписаться на него можно через РУП «Белпочта».**

В 3-м номере журнала присутствуют как уже хорошо зарекомендовавшие себя рубрики, так и некоторые новые.

Традиционная рубрика «*Обзор изменений в законодательстве о труде*» стала охватывать новеллы в трудовом законодательстве не только Беларуси и России, но также Казахстана и Украины, которые в разной степени вовлечены в процессы гармонизации законодательства о труде в рамках СНГ, ЕврАзЭС и ЕЭП.

В рубрике «*Актуальное интервью*» публикуется беседа с председателем Республиканского трудового арбитража Олегом Эдуардовичем Кравцовым, с которым руководством Международного университета «МИТСО» сформирован План совместной деятельности на ближайшие годы в целях повышения уровня подготовки юристов, в т.ч. для пополнения рядов трудовых арбитров.

В постоянной рубрике «*Научные публикации*» представлены статьи трех ученых в области трудового права из России (профессора А.М. Куренного, доцентов А.В. Завгороднего и Н.В. Халдеевой), а также исследователя из Украины (профессора О.Н. Ярошенко). Обратим внимание на то, что статьи Н.В. Халдеевой и О.Н. Ярошенко напрямую касаются темы локального нормотворчества в сфере труда, которая весьма актуальна в условиях расширения децентрализованного правового регулирования труда на современном этапе развития общества.

В журнале появились две новые рубрики «*Международный опыт*» и «*Судебная практика*». В первой представлена наша статья о кризисе контрольного механизма соблюдения международных стандартов труда (на примере МОТ) и предложены возможные пути выхода из него. Во второй рубрике публикуется начало большой статьи практикующего юриста И.О. Ворончук с анализом судебной практики по делам об увольнении руководителя организации (по материалам общих судов Республики Беларусь).

В номере представлены также традиционные рубрики — «*Трибуна молодых ученых*» и «*Рецензии*».

Конец лета 2012 г. был омрачен одним печальным событием — **ушел из жизни известный российский ученый в области трудового права, заведующий кафедрой трудового права Пермского государственного университета, доктор юридических наук, профессор, член редакционного совета нашего журнала Леонид Юрьевич Бугров.** Творческому пути ученого и его научному наследию посвящен некролог в рубрике «*Aeterna memoria*» («*Вечная память*»).

Главный редактор

Кирилл Томашевский



## ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, РОССИИ И УКРАИНЫ (июнь — август 2012 г.)

### БЕЛАРУСЬ

**Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников»** (рег. № 6/1199 от 10.07.2012).

В результате обобщения судебной практики Пленумом обращено внимание судов на то, что дисциплинарная ответственность работников может наступать лишь за виновное, противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

При этом противоправным Пленум признает такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет или не должным образом исполняет возложенные на него трудовые обязанности. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей может выражаться в нарушении требований законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, обязанностей по трудовому договору (контракту), должностных инструкций, положений, приказов (распоряжений) нанимателя, технических правил и т.п. Отказ от выполнения работы, не входящей в круг трудовых обязанностей работника, либо выполнение которой противопоказано по состоянию здоровья, а также от выполнения общественного поручения не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применения дисциплинарных взысканий.

Пленум напомнил судам, что по отношению к работникам, несущим общую дисциплинарную ответственность, перечень дисциплинарных взысканий, закрепленных в ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь, является исчерпывающим.

Важным является разъяснение Пленума в отношении делящегося дисциплинарного проступка:

если же после применения дисциплинарного взыскания работник продолжает виновное противоправное поведение (например, без уважительных причин снова отказывается от выполнения порученной работы), наниматель вправе вновь привлечь его к дисциплинарной ответственности.

Обязательным условием применения дисциплинарного взыскания является затребование у работника письменного объяснения о причинах и обстоятельствах совершения проступка. Отказ работника дать объяснение, оформленный в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом, не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Отсутствие письменного объяснения работника о причинах и обстоятельствах совершения проступка не может являться самостоятельным основанием для отмены дисциплинарного взыскания, если факт проступка с достоверностью установлен органом, рассматривающим трудовой спор.

В постановлении разъяснен порядок оспаривания дисциплинарных взысканий. Указано, что дела данной категории рассматриваются в порядке искового производства с соблюдением предварительного порядка их рассмотрения в комиссии по трудовым спорам. Несоблюдение указанного порядка препятствует возбуждению и рассмотрению этого дела в суде.

Судам рекомендовано проводить предварительное судебное заседание, чтобы определить обстоятельства, имеющие значение для правильного рассмотрения и разрешения дел об оспаривании дисциплинарных взысканий, а также достаточность доказательств по ним.

Установлено, что в целях воспитательного воздействия судебных процессов в необходимых случаях дела о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников следует рас-

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

смагивать в выездных судебных заседаниях в организациях.

Постановление вступило в силу 10.07.2012.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30.06.2012 № 613 «Об утверждении Положения о Национальном совете по гендерной политике при Совете Министров Республики Беларусь и его состава»** (рег. № 5/35927 от 06.07.2012).

Национальный совет по гендерной политике при Совете Министров Республики Беларусь является постоянно действующим органом по вопросам государственной политики в сфере гендерного равенства. Деятельность Национального совета направлена на обеспечение выполнения положений Конвенции Организации Объединенных Наций о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18.12.1979 и Факультативного протокола к Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 06.10.1999.

Положением определен порядок формирования, основные задачи, структура и направления деятельности Национального совета. Одной из задач данного органа является выработка рекомендаций и предложений по формированию и реализации государственной политики в сфере гендерного равенства, а также координация государственной политики в данном направлении.

Постановление вступило в силу 11.07.2012.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 20.08.2012 № 769 «Об установлении размера тарифной ставки первого разряда для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций»** (рег. № 5/36132 от 22.08.2012).

С 1 сентября 2012 г. величина тарифной ставки 1-го разряда увеличена до 225 тыс. руб. (ранее была 210 тыс. руб.). Данное повышение напрямую касается оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Корректирующие коэффициенты к рассчитанному по Единой тарифной сетке работников Республики Беларусь тарифным ставкам (окладам) работников бюджетных организаций, тарифицируе-

мых 1–27 разрядами, установлены в размерах 3,50–1,00.

Постановление вступило в силу 01.09.2012.

## КАЗАХСТАН

**Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 18.07.2012 № 281 «Об утверждении Правил оценки уровня профессиональной подготовленности и присвоения квалификации по профессиям (специальностям) технического и обслуживающего труда»** (рег. № 7796 от 17.07.2012).

Оценка уровня профессиональной подготовленности представляет собой процедуру, проводимую с целью определения степени соответствия уровня профессиональной подготовленности по профессии (специальности) технического и обслуживающего труда в зависимости от приобретаемой профессии, предусматривает сдачу квалификационных экзаменов по специальным дисциплинам (письменные тесты) и выполнение квалификационной (пробной) работы (практический тест).

Для проведения оценки уровня профессиональной подготовленности независимым органом по сертификации создается квалификационная комиссия численностью не менее 3 человек из числа работодателей, специалистов высокой квалификации тестируемых профессий (специальностей). Организатором проведения оценки уровня профессиональной подготовленности является независимый орган по сертификации.

Правилами определен порядок проведения квалификационного экзамена, который состоит из 100 вопросов в соответствии с учебными программами. Правильный ответ на каждое тестовое задание оценивается 1 (одним) баллом. Набравшие по письменному тестированию менее 60 баллов к сдаче квалификационной работы не допускаются.

Для рассмотрения спорных вопросов и защиты прав участников оценки уровня профессиональной подготовленности независимым органом по сертификации создается Апелляционная комиссия в количестве 3 человек.

Основанием для подачи апелляции является техническая ошибка; несоответствие содержания тестового задания профилю технического и профессионального образования; нарушение норм, установленных данными Правилами.

Лицам, успешно прошедшим квалификационный экзамен, присваивается соответствующий

уровень квалификации по конкретной профессии (специальности) и выдается Сертификат о присвоении квалификации.

Приказ вступил в силу 12.08.2012.

**Постановление Правительства Республики Казахстан от 30.07.2012 № 991 «О подписании Соглашения о порядке расследования несчастных случаев на производстве, происшедших с гражданами одного государства — члена Евразийского экономического сообщества при осуществлении трудовой деятельности на территории другого государства — члена Евразийского экономического сообщества»** (рег. № 66880 от 30.07.2012).

Настоящим Постановлением устанавливается порядок расследования несчастных случаев на производстве, а именно:

- 1) порядок извещения о несчастном случае;
- 2) порядок формирования комиссии по расследованию несчастного случая;
- 3) сроки и порядок проведения расследования несчастного случая;
- 4) порядок оформления материалов расследования несчастного случая;
- 5) возникшие в связи с несчастным случаем обязанности работодателя, учреждений здравоохранения, служб государственного надзора и других заинтересованных организаций и должностных лиц.

Для случаев, расследуемых в соответствии с настоящим Соглашением, Стороны устанавливают форму акта о несчастном случае (форма Н-1Е), которая оформляется на русском языке и, при необходимости, на государственном языке государства, на территории которого произошел несчастный случай. По завершении расследования работодатель обязан выдать работнику, пострадавшему от несчастного случая, или его доверенному лицу акт формы Н-1Е, при этом один экземпляр акта направляется в государственную инспекцию труда государства трудоустройства, а в случае расследования группового несчастного случая, случая с тяжелым или со смертельным исходом акт формы Н-1Е вместе с материалами расследования направляется уполномоченным органом государства трудоустройства уполномоченному органу государства, гражданином которого является пострадавший.

Соглашением определен порядок формирования уполномоченных органов, ответственных за реализацию данного Соглашения.

Соглашение заключается на неопределенный срок и вступает в силу на 30-й день с даты получения письменного уведомления о выполнении сторонами внутригосударственных процедур, необходимых для его вступления в силу.

## РОССИЯ

**Федеральный закон от 05.06.2012 № 56-ФЗ «О ратификации Конвенции 2006 года о труде в морском судоходстве»** (рег. № 0001201206070007 от 07.06.2012).

Конвенция предусматривает минимальные требования в отношении труда моряков на борту судна, в обеспечении жилым помещением, условиями для отдыха и питания, медицинского и социально-бытового обслуживания, а также защиты в области социального обеспечения, условий занятости и др.

Каждая присоединившаяся к международному акту страна принимает на себя обязательства обеспечить соблюдение установленных прав моряков на всех коммерческих судах, плавающих под ее флагом, независимо от формы собственности (исключение сделано для рыболовецких судов, а также военно-морского флота). Кроме того, подпадающие под действия Конвенции суда могут быть подвергнуты инспекции в иностранном порту, государства должны контролировать деятельность действующих на ее территории агентств по подбору персонала.

Закон вступил в силу 18.06.2012.

**Справочно:** Конвенция о труде в морском судоходстве ожидает вступления в силу уже 6 лет в связи с тем, что одним из условий вступления данного международного документа в силу является ее ратификация не менее 30 государствами, общая доля валовой вместимости торгового флота которых составляет не менее 33 %. Российская Федерация является лишь 29-м государством, ратифицировавшим Конвенцию.

**Федеральный закон от 28.07.2012 № 133-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях устранения ограничений для предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна»** (рег. № 0001201207300022 от 30.07.2012).

В соответствии с изменениями, внесенными в п. 2 ст. 26 Закона Российской Федерации



от 19.03.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», работодатели имеют право получать от органов службы занятости бесплатную информацию о положении на рынке труда. Указанная информация также может быть получена в электронной форме с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в т.ч. сети «Интернет», включая единый портал государственных и муниципальных услуг, либо через многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг.

Закон вступил в силу 30.07.2012. Изменения, вносимые в п. 2. ст. 26 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», вступают в силу с 01.01.2013.

**Федеральный закон от 28.07.2012 № 136-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 16 Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»** (рег. №0001201207300044 от 30.07.2012).

Данным Законом урегулированы вопросы расторжения трудового договора по собственному желанию такой категории работников, как спортсмены и тренеры. Так, спортсменов, тренер вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив работодателя по общему правилу не позднее чем за месяц. Однако установлено, что в договорах с отдельными категориями спортсменов, тренеров может быть закреплен более длительный срок в случаях, когда общероссийскими спортивными федерациями по соответствующему виду или видам спорта для данных категорий спортсменов, тренеров установлены ограничения (условия) перехода в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие месяц.

Продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию определяется сторонами трудового договора в соответствии с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта.

Закон вступил в силу 11.08.2012.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государствен-**

**ном надзоре за соблюдением рудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».**

Постановлением определены основания, формы и субъекты государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, а также порядок осуществления федерального государственного надзора в сфере труда.

Федеральный государственный надзор в сфере труда возлагается на Федеральную службу по труду и занятости, а также на его территориальные органы — государственные инспекции труда.

Надзор осуществляется в отношении любых работодателей независимо от их организационно-правовой формы и формы собственности. Он включает проверку полноты и своевременности выплаты заработной платы, соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, а также контроль за выполнением предписаний об устранении выявленных нарушений и проведении мероприятий по их предотвращению.

Надзор осуществляется в форме проверок (плановых (не чаще 1 раза в 3 года) и внеплановых, документальных и выездных).

Внеплановые проверки проводятся по таким основаниям, как:

- 1) факт нарушения (в т.ч. по обращению работника);
- 2) запрос работника о проверке условий и охраны труда на его рабочем месте;
- 3) поручение Президента или Правительства Российской Федерации;
- 4) требование прокурора.

Также основанием для внепланового мероприятия может быть истечение срока исполнения ранее выданного предписания. Продолжительность проверки — не более 20 рабочих дней (в отношении малого бизнеса — максимум 50 ч в год, микропредприятий — 15 ч в год). В исключительных случаях этот срок могут продлить еще не более чем на 20 рабочих дней (для малых и микропредприятий — не более чем на 15 ч).

Постановлением определены должностные лица, наделенные полномочиями государственных инспекторов по охране труда. Они, в частности, могут беспрепятственно в любое время при наличии удостоверения посещать работодателей, запрашивать у них необходимые документы и информацию, изымать образцы материалов и веществ. Инспекторы также вправе расследовать несчастные случаи на производстве; выдавать

предписания об устранении выявленных нарушений, наказании виновных, отстранении от работы лиц, не прошедших инструктаж по охране труда. Они могут запрещать использовать средства защиты, не соответствующие обязательным требованиям; составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в сфере труда. Инспекторы вправе потребовать через суд ликвидировать организацию или закрыть ее структурное подразделение по причине нарушения требований охраны труда.

Также в постановлении установлены особенности проведения проверок организаций в сферах обороны, безопасности, внутренних дел, исполнения наказаний, использования атомной энергии.

Постановление вступило в силу 15.09.2012 .

## УКРАИНА

**Закон Украины от 22.06.2012 № 5026-VI «Об организациях работодателей, их объединениях, правах и гарантиях их деятельности»** (рег. № 62801/2012 от 13.08.2012).

Законом определены правовые, экономические, организационные основы создания и деятельности организаций работодателей, их объединений, особенности правового регулирования и гарантии их деятельности, а также основные принципы их взаимодействия с органами государственной власти и органами местного самоуправления, профсоюзами, их объединениями, иными объединениями граждан, предприятиями, учреждениями и организациями.

Данным Законом определены цели и сфера деятельности организаций работодателей и их объединений, а также порядок их создания.

Создание организации работодателей осуществляется на основании решения, которое принимается учредительным съездом (конференцией) работодателей, и оформляется соответствующим протоколом, неотъемлемой частью которого явля-

ется реестр лиц — участников съезда. Вслед за принятием решения и подписанием протокола следует государственная регистрация организации работодателей.

В случае противоречия наименования, уставных или иных документов, предоставленных для регистрации, требованиям законодательства Украины организации работодателей, их объединению может быть отказано в государственной регистрации.

В случае если организацией работодателей, их объединением были выполнены все необходимые условия, они подлежат регистрации и приобретают статус юридического лица с момента внесения данных о них в Единый государственный реестр юридических лиц и физических лиц — предпринимателей.

Также Закон уточняет ряд терминов, нечеткое определение которых создавало ряд проблем при реализации отдельных норм Закона, в частности, изменены такие термины, как:

1) «работодатель» — юридическое лицо (предприятие, учреждение, организация) или физическое лицо — предприниматель, которое в пределах трудовых отношений использует труд физических лиц;

2) «объединения работодателей» — некоммерческая общественная организация, которая объединяет работодателей;

3) «объединение организаций работодателей» — некоммерческая общественная организация, которая объединяет организации работодателей, их объединения.

Документ также вносит соответствующие изменения в законы «Об общественных объединениях», «О порядке решения коллективных трудовых споров (конфликтов)», «О государственной регистрации юридических лиц и физических лиц — предпринимателей», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и др.

Закон вступил в силу 05.08.2012.

Обзор подготовил младший научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО» **К.С. Костевич**

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОРЯДКА РАССМОТРЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ЮРИСТОВ

**Наш собеседник: Кравцов Олег Эдуардович**, председатель Республиканского трудового арбитража, Почетный работник юстиции Республики Беларусь, награжден знаками Министерства юстиции «За адзнаку» 1-й и 2-й степени.

**Биографическая справка:** Кравцов О.Э. родился в 1961 г. в Республике Тува в семье белорусского геолога. После службы в армии закончил юридический факультет Белорусского государственного университета и Академию управления при Президенте Республики Беларусь. Работал следователем прокуратуры, судьей, начальником управления юстиции облисполкома, с 2003 г. по 2006 г. — заместитель Министра юстиции Республики Беларусь. С августа 2006 г. по апрель 2012 г. — директор Национального центра правовой информации Республики Беларусь. С апреля 2012 г. возглавил Республиканский трудовой арбитраж.



**— Олег Эдуардович, Вы назначены председателем Республиканского трудового арбитража с апреля 2012 г. Сложно ли было начинать работу в новой для Вас сфере?**

— Во-первых, это не абсолютно новая для меня сфера деятельности, так как я работал помощником прокурора и в мои обязанности входили в т.ч. вопросы общего надзора в сфере исполнения трудового законодательства. Работая судьей, часто приходилось рассматривать индивидуальные трудовые споры. В должности первого заместителя, а затем начальника управления юстиции областного исполнительного комитета с вопросами в этой сфере приходилось сталкиваться практически ежедневно.

Во-вторых, в должности заместителя Министра юстиции я осуществлял курирование работы Республиканского трудового арбитража, что, естественно, требовало вникать во все вопросы детально. Не прерывалось взаимодействие в различных формах с Арбитражем и во время моей работы в Национальном центре правовой информации.

**— Какие направления деятельности Республиканского трудового арбитража на сегодняшний день наиболее актуальны?**

— В конце 1980-х — начале 90-х годов, когда в результате экономического спада, роста инфляции в странах бывшего СССР обострились социально-трудовые отношения и прокатилась волна забастовок, как оказалось, правовых механизмов для урегулирования подобных конфликтных ситуаций законодательством предусмотрено не было, и поэтому создание государственного органа примирения и посредничества стало острой необходимостью.

Решение о создании в Республике Беларусь Республиканского трудового арбитража было принято 28 апреля 1994 г. Примечательно, что аналогичные структуры существуют в некоторых странах мира уже более 100 лет. В настоящее время трудовой арбитраж занимает важное место в системе разрешения споров, обеспечивающей сохранение стабильности и социального мира в обществе.

Республиканский трудовой арбитраж входит в систему Министерства юстиции и в рамках своей компетенции рассматривает коллективные трудовые споры, возникающие в социально-трудовой сфере.

По сути, Республиканский трудовой арбитраж выполняет задачу посредника в разрешении

коллективного трудового спора между работниками и нанимателями (их представительными органами).

Главной целью является сохранение стабильности в трудовых коллективах, поэтому при возникновении конфликтных ситуаций задачей Республиканского трудового арбитража является, во-первых, «усадить за стол переговоров» представителей нанимателей и работников, во-вторых, помочь им обозначить предмет разногласий и, самое главное, найти компромиссное решение по его урегулированию.

**— С постоянным усложнением отношений в сфере труда количество коллективных споров ежегодно возрастает или нет? В пользу какой стороны коллективных отношений (нанимателей или работников) чаще принимаются решения?**

— За первое полугодие 2012 г. зарегистрировано 13 коллективных трудовых споров. В прошлом году за такой же период времени их было зарегистрировано 15.

Много это или мало? Вопрос сложный. Чем активней Республиканским трудовым арбитражем ведется профилактическая работа, направленная именно на предупреждение возникновения коллективных трудовых споров, тем их меньше. Оценивать эффективность работы Арбитража только по количеству зарегистрированных им же споров, уверен, не стоит. Видимо, в идеале таких споров не должно быть вообще. И в этом заинтересованы как работники и наниматели, так и государство в целом. А вот критерии того, что и как для этого было сделано, надо обозначить.

На современном этапе развития общественных отношений разногласия, коллективные трудовые споры обусловлены прежде всего различием интересов работников и нанимателя. Наниматель, например, организуя процесс производства, в первую очередь, заинтересован в получении максимальной прибыли с наименьшей себестоимостью. Работники, как непосредственные участники процесса производства, заинтересованы в получении за свой труд наибольшего вознаграждения в виде заработной платы, гарантий и т.д. Выдвигая требования нанимателю, причем иногда сразу же под угрозой проведения забастовки, работники не всегда учитывают реальные возможности нанимателя в их реализации, не желают идти на компромисс.

Разрешение коллективного трудового спора в рамках трудового законодательства — законная процедура, соответствующая принципам социаль-

ного партнерства, существующая практически во всех цивилизованных странах мира.

Следует отметить, что в соответствии с законодательством при разрешении коллективных трудовых споров трудовой арбитр независим и подчиняется только закону. Вмешательство в его деятельность не допускается.

Как я уже сказал, наниматели, работники их организации по своей природе имеют различные интересы и цели. Однако и те и другие заинтересованы в эффективном функционировании экономики. В рамках глобальной экономики право на ведение коллективных переговоров является связующим звеном между социальными и экономическими целями государства, нанимателей и работников. Социальный диалог — инструмент, который помогает решать трудные проблемы и укрепляет социальное единство. Видимо, надо руководствоваться следующим лозунгом: **«Взаимопонимание. Компромисс. Согласие».**

Что касается того, в чью пользу разрешаются споры, то такой статистики мы не ведем. В конечном итоге выигрывают все стороны.

**— Какие вопросы чаще являются предметом коллективных трудовых споров между работниками и нанимателями в Беларуси?**

— К коллективным трудовым спорам относятся споры между сторонами коллективных трудовых отношений, т.е. работниками и нанимателями, по любым вопросам, вытекающим из коллективного договора или соглашения. Это споры по поводу исполнения сторонами принятых в коллективном договоре, соглашении обязательств, а также споры, возникшие в процессе его заключения либо изменения.

Предметом коллективного трудового спора также признаются неурегулированные разногласия при установлении либо изменении социально-экономических условий труда и быта работников. Такие условия могут устанавливаться на уровне организации не только в коллективном договоре, но и в локальных нормативных правовых актах. В данном случае имеют значение лишь те локальные нормативные правовые акты, которые устанавливаются нанимателем по согласованию или с участием профсоюза (например, правила внутреннего трудового распорядка, график трудовых отпусков, положения о премировании, оказании материальной помощи работникам и др.).

**— Коллективные споры в Республике Беларусь решаются путем проведения примиритель-**



**ных процедур или же возникают острые конфликты, которые заканчиваются забастовкой?**

— Хочу отметить, что в наши функции входит не только рассмотрение коллективных трудовых споров, но и методическое руководство системой примирения, координация деятельности нанимателей, профсоюзов и государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров на стадии примирения. Таким образом, квалифицированную консультативную и методическую помощь можно получить на любой стадии коллективного трудового спора.

Отмечу, что в абсолютном большинстве возникающие споры разрешаются на первом, обязательном этапе примирительных процедур — в примирительной комиссии. Забастовка — это крайняя мера.

**— На Ваш взгляд, что является причинами возникновения коллективных трудовых споров — объективные факторы (экономические, производственные), неумение вести переговоры, неграмотное прогнозирование развития организации на ближайшие год-два или что-то иное?**

— Практика показывает, что основные предпосылки возникновения коллективного трудового спора в большинстве случаев носили субъективный характер, выразившийся как в умышленном или неумышленном игнорировании нанимателями трудового законодательства, так иногда и в его незнании.

В отдельных случаях условия возникновения споров носили производственно-экономический характер, выразившийся в неплатежеспособности организации, значительном размере кредиторской задолженности, невозможности осуществления операций с расчетным счетом в связи с наложением на него ареста решением хозяйственного суда и т.д.

Поэтому мы прекрасно осознаем, что наниматель в первую очередь заинтересован сохранить производство. Он не может обеспечить всем работающим постоянно возрастающие потребности (все время повышать зарплату, расширять социальные гарантии и т.д.), если у него нет для этого крепкой экономической базы. Иначе предприятие может оказаться в «долговой яме» и, как следствие, стать банкротом. В этих случаях работают известные законы экономики. При таких обстоятельствах в ходе посещения организаций трудовые арбитры при урегулировании возникших разногласий пытаются найти вместе со сторонами спора компромисс, определить соразмерность и целесообразность предъявляемых требований.

**— Решения Республиканского трудового арбитража имеют обязательную силу для сторон или носят рекомендательный характер? Исполняют ли стороны данные решения добровольно или приходится прибегать к принудительному исполнению?**

— В соответствии с законодательством решение Арбитража по спорам об исполнении коллективных договоров, соглашений, а также по любым спорам, возникшим в организациях, в отношении которых установлены ограничения реализации права на забастовку, является обязательным для сторон спора. В остальных случаях решение Арбитража приобретает обязательную силу, если стороны спора заключили соглашение о выполнении этого решения.

В случае неисполнения обязательного решения Арбитража заинтересованной стороне предоставлено право обратиться в общий суд для его принудительного исполнения. Кроме того, неисполнение обязательного для сторон спора решения Арбитража влечет в соответствии с Кодексом Республики Беларусь об административных правонарушениях наложение штрафа в размере от 10 до 40 базовых величин.

**— Кроме разрешения коллективных трудовых споров в каких еще направлениях осуществляет свою деятельность Арбитраж?**

— Мы оказываем безвозмездную правовую и методическую помощь нанимателям и профсоюзам по вопросам коллективно-договорного регулирования трудовых отношений.

Арбитражем регулярно проводится анализ нарушений, допускаемых при заключении и исполнении коллективных договоров, причин и условий, порождающих коллективные трудовые споры, и обобщенная информация для соответствующего реагирования направляется в органы государственного управления, Федерацию профсоюзов Беларуси, областные объединения нанимателей и профсоюзов.

Например, целый ряд открытых акционерных обществ в коллективных договорах, в разделе «Оплата труда», предусматривали обязанность нанимателей выплачивать заработную плату работникам с 7-го по 30-е число один раз в месяц. Данное положение не соответствует требованиям не только ст. 73 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК), но и Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О до-

полнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», предусматривающих обязанность устанавливать конкретный срок выплаты заработной платы.

В коллективном договоре одной из типографий была норма, согласно которой по истечении 3-летнего срока он продолжал действовать до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят его, что противоречит ч. 1 ст. 367 ТК, в силу которой коллективный договор заключается на срок, который определяют стороны, но не менее чем на 1 год и не более чем на 3 года.

Арбитраж в последние годы сконцентрировал свое внимание на предупреждении возникновения коллективных трудовых споров, снятии социальной напряженности в коллективах, локализации предзабастовочных ситуаций. Основным методом этой работы является посещение трудовыми арбитрами организаций республики.

При посещении организаций проводится комплекс профилактических мер, направленных на предупреждение коллективных трудовых споров: дается правовая оценка нормам, содержащимся в коллективных договорах, со сторонами социального партнерства проводятся правовые всеобучи по вопросам регулирования коллективных трудовых отношений, организации и проведения примирительных процедур, оказывается консультативная и методическая помощь социальным партнерам. Кроме того исследуются вопросы выплаты заработной платы, обеспечения занятости, соблюдение законодательства при заключении, продлении и прекращении контрактов.

По результатам таких посещений трудовыми арбитрами соответствующим нанимателям, профсоюзам и органам государственного управления подготавливаются и направляются рекомендации по устранению причин и условий возникновения разногласий и коллективных трудовых споров и приведению норм коллективного договора в соответствие с законодательством.

Практика посещения трудовыми арбитрами организаций и осуществляемая ими работа в трудовых коллективах привлекли внимание областных объединений профсоюзов, представители которых активно принимают участие в такой работе.

Положительной оценкой заслуживает и совместная деятельность по организации примирительных процедур непосредственно при посещении организаций в случае выявления конфликтных ситуаций, которые длительное время не находят своего разрешения, так как стороны самостоятельно

не решаются на проведение примирительных процедур в силу отсутствия опыта таких действий и соответствующих правовых знаний.

Данная работа направлена не столько на выявление нарушений трудового законодательства в сфере коллективных трудовых отношений, сколько на укрепление делового социального партнерства сторон, а в результате — на активизацию деятельности профсоюзной организации по защите трудовых прав работников и соблюдению их законных интересов.

С целью взаимодействия Арбитража с профсоюзными организациями, а также объединениями нанимателей заключаются трехсторонние соглашения, предусматривающие оказание со стороны Арбитража методической и консультативной помощи по применению законодательства при урегулировании разногласий, ведении коллективных переговоров по вопросам заключения, внесения изменений в коллективные договоры, организации примирительных процедур, проведении семинаров, а также совместное принятие мер по предотвращению незаконных акций протеста. Всего начитывается свыше двух тысяч действующих соглашений о взаимодействии сторон коллективных трудовых отношений и Арбитража. Только за I полугодие 2012 г. их заключено 72.

**— Достаточно ли полно в законодательстве урегулирована процедура разрешения коллективных трудовых споров? Требуется ли на Ваш взгляд, совершенствование трудового законодательства в данном вопросе?**

— Ничего не может быть совершенным. И законодательство в этой сфере тоже. Происходящие в Беларуси демократические преобразования социально-трудовых отношений за последнее десятилетие претерпели кардинальные изменения, связанные с переходом от полностью регулируемых государством форм трудовых отношений к социальному партнерству.

Трудовые конфликты возникают прежде всего на тех предприятиях, где в силу существующих разногласий стороны коллективных трудовых отношений не могут своевременно найти пути компромиссных решений, что в дальнейшем приводит к конфронтации и противоборству. Это характерно не только для стран с переходным периодом. Скорее, наоборот, в экономически развитых странах работники наиболее активно отстаивают свои права, используя всевозможные правовые механизмы для решения коллективных трудовых споров в свою пользу. Это нормальный жизненный процесс.

Мировой опыт предупреждения и урегулирования трудовых споров обобщен в Конвенциях и Рекомендациях Международной организации труда. Рекомендация по добровольному примирению и арбитражу 1951 г. предусматривает примирительный механизм для содействия в предупреждении и урегулировании трудовых споров, основанный на принципах добровольности, бесплатности, оперативности. Органы по добровольному примирению должны создаваться с учетом национальных условий.

Поскольку отношения в социально-трудовой сфере осуществляются на принципах социального партнерства и взаимодействия сторон (что закреплено в ст. 14 Конституции Республики Беларусь), наличие самостоятельного государственного органа, не являющегося в то же время органом государственного управления, обладающего властными полномочиями, каким создан Арбитраж, представляется обоснованным.

Сегодня в белорусском трудовом законодательстве определена стройная система правовых норм по разрешению коллективных трудовых споров, которая соответствует международным актам, сложившейся мировой практике и призвана обеспечивать сохранение социальной стабильности и гражданского мира в обществе.

**— Международный университет «МИТСО» совместно с Республиканским трудовым арбитражем в феврале — апреле 2012 года совместно провели Первый Республиканский конкурс по трудовому праву и процессу-2012, в котором приняли участие студенты 2–4-х курсов из 12 вузов республики. Как Вы оцениваете такую форму взаимодействия между Арбитражем и нашим университетом, довольны ли результатом? Как Вы считаете, стоит ли продолжать этот опыт в последующие годы?**

— Как можно оценивать применяемые передовые формы образования, практикуемые в Международном университете «МИТСО»? Конечно, только положительно! Как практик, я очень высоко оцениваю уровень как теоретической и практической подготовки студентов университета. Мне неоднократно приходилось работать с выпускниками «МИТСО», и их практические навыки, сформированные за годы учебы, впечатляют. Такой опыт взаимодействия заслуживает самой высокой оценки, и его необходимо продолжать. Учатся не только студенты, но и специалисты.

**— Международным университетом «МИТСО» совместно с Арбитражем разрабатывается Договор о сотрудничестве. Какие направления сотрудничества планируется развивать между нашими учреждениями? Могут ли студенты и преподаватели нашего университета проходить практику (стажировки) на базе Арбитража? Возможно ли проведение открытых арбитражных заседаний на базе нашего университета?**

— Действительно, работа над соглашением о сотрудничестве ведется. С первым проректором университета Андреем Леонидовичем Козиком мы уже детально обсудили его основу и договорились реализовать в самом ближайшем будущем целый ряд новых проектов. Я назову только несколько основных направлений взаимовыгодного сотрудничества

Конечно, это обеспечение организации и проведения практики студентов. Андреем Леонидовичем предложено организовать на базе университета тестирование специалистами Арбитража студентов последнего курса обучения по практике урегулирования коллективных трудовых споров. Тесты уже разрабатываются.

Арбитражем подготовлены и направлены ректорату университета практико-ориентированные предложения по темам курсовых и дипломных работ в целях использования их в последующем для информационного обеспечения деятельности Арбитража и университета.

Планируется издание на базе университета подготовленных Арбитражем методических материалов, образцов процессуальных документов и т.п.

Обсуждается возможность совместной подготовки и издания Словаря юридических терминов, в т.ч. на белорусском и английском языках.

Достигнута договоренность и прорабатывается вопрос организации и проведения на базе университета примирительных процедур по разрешению коллективного трудового спора (примирительная комиссия либо арбитражное заседание) на примере реальной организации, деловых игр на темы: «Разрешение коллективных трудовых споров примирительной комиссией», «Разрешение коллективного трудового спора в арбитражном заседании».

Планов много, и, надеюсь, об их реализации мы с администрацией университета и редакцией журнала еще не раз поговорим.

**— Олег Эдуардович, благодарим Вас за содержательную беседу. Желаем Вам дальнейших успехов в работе!**

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

**А.М. Куренной**, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова

УДК 349.2 (470)

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ: НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНЫЕ РЕШЕНИЯ

### Аннотация

В статье исследуются некоторые теоретические и практические проблемы современного трудового права России в условиях глобализации и интеграции правовых систем. Особое внимание автор уделяет вопросам обеспечения концепции достойного труда в России (на примере оплаты труда), гармонизации трудового законодательства России и стран — участниц СНГ и ЕврАзЭС. В статье также затрагивается проблема правового регулирования гибких форм занятости и трудовых отношений.

### Введение

Уже не первый год специалисты всех отраслей знаний, в т.ч. и в области трудовых отношений, обсуждают проблемы глобализации вообще и ее влияние на те или иные аспекты жизни общества в частности. Указанные вопросы неоднократно обсуждались и в Минске, а автор этих строк принимал участие в этих дискуссиях [1].

### Основная часть

#### Глобализация и ее влияние на рынок труда

Интернационализация экономики, глобализация — тенденции к созданию единого мирового хозяйства, создающегося в противовес замкнутым экономическим системам отдельных стран. Они характеризуются, как правило, широкой торговлей товарами, услугами, технологиями; свободным передвижением факторов производства (прежде всего капитала и рабочей силы), наконец, предполагают и создание единых юридических условий для всех стран.

С позиций экономики такая конструкция выглядит несколько идеализированной, но она, по крайней мере, вполне объяснима. Осталось вы-

яснить, насколько право (институт общественной жизни, который, хотя и играет служебную роль по отношению к политике и экономике, но все же является достаточно консервативным) и прежде всего национальная правовая система той или иной страны способны отреагировать на эти вызовы времени.

Необходимо достаточно осторожно и взвешенно подходить к решению стратегических задач, в т.ч. к задаче интеграции в мировые экономические системы и в соответствующие правовые конструкции.

Именно поэтому не следует, на наш взгляд, делать поспешные шаги на пути к всеобщей интеграции, не просчитав последствия. Тем более что кроме «всемирной» и «всеевропейской» интеграции существует и интеграция с теми странами, которые имеют больше общих интересов (Содружество Независимых Государств, Евразийское Экономическое Сообщество и т.п.).

Трудовое законодательство и законодательство о занятости в этих условиях играют особую роль, так как в качестве составной части глобализации в эту категорию входят проблемы как



международного разделения труда, так и свободной миграции рабочей силы, а также проблемы защиты интересов собственного населения в сфере труда.

### Концепция достойного труда и трудовое право

Ценностные приоритеты, содержательное наполнение трудовых прав человеком все больше перемещаются из сферы экономической и физической безопасности (хотя она также сохраняет свою актуальность) в сферу «*качества трудовой жизни*». В качестве одной из главных задач Международная организация труда (далее — МОТ) сегодня рассматривает реализацию концепции «*достойного труда*», в соответствии с которой его неотъемлемыми признаками являются *нормальные условия работы, справедливая зарплата, адекватная социальная защита, отсутствие дискриминации, право голоса*.

Важно при этом понимать, что основные права, занятость, безопасность, возможность быть представленным и социальный диалог сами по себе являются не только целью, но и средством расширения возможностей бедной части населения планеты для преодоления своей бедности.

В июне 2008 г. Международная конференция труда на своей 97-й сессии приняла Декларацию МОТ о социальной справедливости в целях справедливой глобализации. В Декларации еще раз подтверждены стратегические задачи, зафиксированные в Программе достойного труда МОТ.

Российские специалисты в области экономики и права в начале XXI века уделяют этим вопросам самое пристальное внимание. Ассоциация юристов России и ее секция социального законодательства в своей работе также не обходят вниманием проблемы достойного труда.

В решении этих проблем крайне важна гармонизация законодательства РФ в области содействия занятости населения, обеспечения безопасности труда и его справедливой оплаты, в области социального партнерства с международными нормами. Эти же задачи, безусловно, будут решаться и в рамках работ по гармонизации социального (в т.ч. трудового) законодательства на уровне ЕврАзЭС [2]. Определенные правовые рамки уже находят свое закрепление в документах этой организации, ориентированных на создание Единого экономического пространства [3].

Следует отметить, что сам термин «достойный труд» многократно употреблялся и употребляется

в российских документах самого разного уровня. Но, может быть, уже пришло время оглянуться и спокойно расставить приоритеты с тем, чтобы иметь четкую программу реализации концепции достойного труда в России, а на данном этапе как минимум определить предпочтения и ликвидировать хотя бы главные болевые точки этой проблемы. Это важно, но ведь эти точки известны специалистам и дело сейчас за малым — нужна воля органов законодательной и исполнительной власти, а также социальных партнеров.

### Проблема справедливой оплаты труда

Одной из самых сложных является проблема *справедливой оплаты труда*. С одной стороны, она, безусловно, должна быть увязана с таким важнейшим показателем, как производительность труда (по разным причинам она в России пока еще далека от мировых стандартов). С другой стороны, доля заработной платы в валовом внутреннем продукте является одним из важнейших показателей развитости экономики и показателей цивилизованности общества (специалисты считают, что в идеале эта доля должна составлять не менее 40 %). И в этом плане Россия также сильно отстает от ведущих экономически развитых стран.

Не первый год идут дискуссии о том, как и когда необходимо до конца реализовать принцип, сформулированный еще в ст. 133 первоначальной редакции Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) от 30.12.2001: «минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории РФ федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека». Уже тогда государство в лице законодателей запрятало в заключительных положениях ст. 421 ТК РФ («Порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, предусмотренной частью первой статьи 133 настоящего Кодекса»), норму, в соответствии с которой этот порядок и эти сроки «устанавливаются федеральным законом».

**Прошло 10 лет, но упомянутый закон так и не принят. Более того, общество наблюдает лишь постоянные попытки уйти от реализации продекларированного принципа.**

Во-первых, еще федеральный МРОТ никогда не соответствовал и не соответствует сейчас официальному прожиточному минимуму (фактический, естественно, гораздо выше). Так, с 1 июня 2011 г. феде-

ральный МРОТ составляет 4611 руб., а прожиточный минимум (он определяется на уровне постановления Правительства РФ) — 6287 руб. (III квартал 2011 г.) [4], 6307 руб. (I квартал 2012 г.) [5].

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы (ст. 133.1 ТК РФ (введена Федеральным законом от 20.04.2007)), с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте РФ. Этот размер не распространяется автоматически на всех работодателей, и ТК РФ предусматривает достаточно сложный механизм его реализации. Тем не менее этот механизм действует во многих регионах (естественно, «регионах-донорах»).

Так, в Москве с 1 июля 2012 г. региональный МРОТ установлен на уровне 11 700 руб. [6]. На данный момент из 83 субъектов РФ минимальную заработную плату ввели 38 регионов. Разброс превышения федерального МРОТ в различных регионах варьируется в пределах от 3 % до 60 % [7].

Но проблемы МРОТ касаются не только его размера, устанавливаемого на федеральном и региональном уровнях. Не меньше споров вызывает и существующий в настоящее время порядок определения структуры МРОТ, и эта проблема имеет никак не меньшее, а, скорее, даже большее значение, чем собственно размер МРОТ.

В первоначальной редакции ТК РФ было зафиксировано положение, в соответствии с которым минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) — это устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд *неквалифицированного* работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в *нормальных условиях* труда. В величину минимального размера оплаты труда *не включаются* компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты (ст. 129 ТК РФ в ред. от 30.12.2001).

Однако Федеральным законом от 20.04.2007 эта формулировка была изъята из ТК РФ

и с 01.09.2007 часть вторая ст. 129 данного кодекса утратила силу.

Действующая редакция ст. 129 ТК РФ закрепляет более чем странное, никак не стыкующееся ни с принципами трудового права, ни со здравым смыслом положение, в соответствии с которым *«оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат»*.

Это приводит к абсурдной ситуации, когда, например, наряду с уборщицей, получающей зар-

ботную плату в размере, равном МРОТ, и работающей в нормальных условиях в Москве, такую же сумму получает уборщица, работающая во вредных условиях, и уборщица, работающая, например, в районах Крайнего Севера.

Минздравсоцразви-

тия самым активным образом отстаивало свой подход к проблеме, судебная практика реагировала иначе, проблема не разрешается, а законодатель ситуацию не меняет.

Кстати, в настоящее время в России восстановлено Министерство труда и социального развития. Остается надеяться, что профессиональный подход в его деятельности возобладает над «арифметикой» предшественников и законодатель вынужден будет обратить внимание на эту проблему.

Специалистами отмечается, что заниженный уровень заработной платы является антистимулом для работника и ограничителем увеличения покупательной способности населения, а значит, и роста производства. Ограничение роста производства в свою очередь приводит к «замораживанию» заработной платы. Получается своего рода замкнутый круг, разорвать который можно только совместными усилиями государства, работодателей и работников.

Кроме того, Россия входит в число лидеров по такому показателю, как выплата заработной платы в конвертах. Банально, но это самым отрицательным образом влияет на наполняемость бюджета и, следовательно, на уровень жизни тех

\*\*\*  
*Не меньше споров вызывает и существующий в настоящее время порядок определения структуры МРОТ, и эта проблема имеет никак не меньшее, а, скорее, даже большее значение, чем собственно размер МРОТ*  
\*\*\*

же работников, которые получают зарплату в таком варианте. Вопрос легализации заработной платы может быть решен достаточно просто — путем существенного повышения штрафных санкций за это правонарушение (аналогичные меры, предпринятые в отношении работодателей, использующих труд нелегальных мигрантов, привели к позитивному результату достаточно быстро).

### Гибкость в трудовых отношениях

Немало говорится о необходимости проявления большей *гибкости* в правовом регулировании трудовых отношений, использования тех форм, которые не в полной мере вписываются в действующую систему этого регулирования. Это и проблемы корректного и легального оформления *дистанционного труда*, и вопросы *дискриминации* в трудовых отношениях (данная проблема еще совсем

недавно считалась для России более чем экзотической), и проблемы запрета или незапрета «*заемного труда*», и проблемы *трудовых споров* (в т.ч. коллективных), а в более широком плане — вообще **коллективного трудового права**. Главная же

трудность здесь заключается в отсутствии *комплексного* подхода к решению проблем, а в итоге во всем оказывается виновато трудовое право и трудовое законодательство.

Но на что необходимо в любом случае обратить особое внимание, так это на *повышение роли государства* в регулировании определенных аспектов трудовых отношений. Оно просто не имеет права не реагировать на стихийно развивающиеся отношения в сфере труда, которые далеко не всегда можно назвать абсолютно цивилизованными. Тезис о том, что «рынок сам все урегулирует наилучшим образом», оказался мифом. Кстати, классическим примером неудачного опыта невмешательства государства в общественные отношения является ситуация с неподдающимся здравому смыслу количеством вузов, которые соответственно заполняют рынок труда никому не нужным количеством определенных специалистов и создают структурные перекосы на этом рынке, спрос же на квалифицированных рабочих и специалистов

остается неудовлетворенным и продолжает возрастать.

Ослабление *государственного контроля* за такой важной сферой экономики, как рынок труда и его функционирование, совершенно очевидно привело к негативным последствиям, а сложившаяся ситуация в очередной раз показала важность и необходимость государственного регулирования принципиальных аспектов социально-экономического развития страны.

В то же время не следует и переоценивать роль государства в сфере трудовых отношений. Все-таки большинство вопросов решается на уровне отдельно взятого работодателя, многие — на уровне отрасли, региона. Поэтому без реального *социального партнерства* (или *социального диалога*) нельзя решить проблемы превращения труда ни в безопасный, ни в достойный. Кстати,

даже руководители страны рекомендуют внимательнее посмотреть на зарубежный опыт, в частности на германский опыт функционирования производственных советов.

Наконец, следует, видимо, достаточно осторожно относиться к про-

цессам *глобализации*, которые, с одной стороны, являются объективными, но с другой, — предполагают *учет особенностей* каждой страны. Не зря же МОТ специально учредила Всемирную комиссию по социальному измерению глобализации, цель которой — перевести дебаты из плоскости конфронтации в плоскость диалога. МОТ предполагает, что необходимо создать фундамент для разработки конкретных действий, способствующих достижению такого положения, когда пользу от глобализации будет получать большее число людей, для чего необходимо определение политики в сфере глобализации, которая сокращает бедность, способствует росту и развитию экономик, содействует созданию *достойных условий труда*; нахождение возможностей придать глобализации более справедливый характер внутри стран и между ними; углубление международного диалога по социальному измерению глобализации.

...  
 Следует, видимо, достаточно осторожно относиться к процессам **глобализации**, которые, с одной стороны, являются объективными, но с другой, — предполагают **учет особенностей** каждой страны.  
 ...

## Заключение

Для России проблема глобализации тесно связана и с ее вступлением во Всемирную торговую организацию (ВТО). Много говорится о политических аспектах этого вступления, немало — об экономических. Однако почти никто не прогнозирует правовые последствия вступления нашей страны в эту организацию. А ведь этот пласт проблемы надо изучить самым тщательным образом, чтобы свести к минимуму негативные последствия и максимально использовать в интересах российских граждан преимущества присоединения к ВТО — по крайней мере, в сфере труда (если они есть).

### Список цитированных источников

1. Куренной, А.М. Глобализация и трудовое право: как найти общий знаменатель? / А.М. Куренной // Национальная государственность и европейские интеграционные процессы. В 2 т. Т. 2. Проблемы унификации законодательства в Содружестве Независимых Государств и Европейском Союзе: сб. науч. тр. / редкол.: С.А. Балашенко [и др.]. — Минск, 2008. — С. 257–260; Он же. Правовые аспекты управления трудом и персоналом в условиях инновационно-ориентированной экономики / Правовое обеспечение инновационного развития

экономики Республики Беларусь. Материалы Международной научно-практической конференции (21–22 октября 2010 г., г. Минск). — Минск, 2010. — С. 232–235.

2. Материалы четвертой сессии европейско-азиатского правового конгресса // Трудовое право в России и за рубежом. — 2010. — № 3.

3. Декларация о евразийской экономической интеграции (Принята в г. Москве 18.11.2011) / Консультант Плюс: Россия. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «Консультант Плюс». — М., 2012.

4. Постановление Правительства РФ от 21.12.2011 № 1068 // Собрание законодательства РФ. — 2012. — № 1. — Ст. 113.

5. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 № 613 // Собрание законодательства РФ. — 2012. — № 26. — Ст. 3530.

6. Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве на 2012 год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей от 30.11.2011 / Тверская, 13. — 2011. — 13 декабря. — № 149.

7. Леонард, А.Ю. МРОТ от Москвы до самых до окраин / А.Ю. Леонард // Зарплата. — 2012. — № 5. — С. 41–45.

### Summary

Some of the theoretical and practical problems of modern labour law in Russia in the conditions of globalization and integration of law systems are examined in the article. The author pays special attention to the questions of securing conception of fair wage in Russia (on the example of compensation package), harmonization of labour legislation of Russia, CIS countries and EurAsEC. Also the problem of legal control of flexible work statuses and labour relations is addressed in the article.

Статья поступила в редакцию 08.09.2012



**О.Н. Ярошенко**, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права Национального университета «Юридическая академия Украины им. Я. Мудрого»

УДК 349.2 (477)

## СОЧЕТАНИЕ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО И ЛОКАЛЬНОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

### Аннотация

В статье утверждается, что проблема обеспечения научно обоснованного сочетания централизованного и локального правового регулирования внутреннего трудового распорядка приобретает особенную актуальность в современных условиях, когда доктрина трудового права все больше внимания уделяет вопросам повышения эффективности правовых норм, способности правильно устанавливать, закреплять и направлять трудовые отношения на предприятии в русле, необходимом для их дальнейшего развития.

### Введение

Теоретические и практические проблемы внутреннего трудового распорядка исследовались в ряде работ российских ученых (Н.Г. Александрова, С.В. Ведяшкина, М.Е. Дзарасова, А.Р. Саркисова, В.М. Смирнова и др.), но применительно к Украине продолжают обладать несомненной актуальностью и научной новизной.

В настоящей статье ставится цель на основе анализа существующих точек зрения сформулировать концептуальные подходы к сочетанию централизованного и локального правового регулирования внутреннего трудового распорядка.

### Основная часть

Развитие науки трудового права в современных условиях осуществляется по двум основным направлениям:

1) совершенствование трудового законодательства, приведение юридических норм в соответствие с новым уровнем, достигнутым нашим обществом;

2) повышение эффективности действия уже существующих трудо-правовых норм. Последнее задание требует дальнейшего изучения механизма правового регулирования трудовых и связан-

ных с ними отношений, в т.ч. и внутреннего трудового распорядка.

Е.Н. Мельник определяет правовое регулирование как осуществляемое всей системой юридических средств государственно-властное воздействие на общественные отношения с целью их упорядочения, закрепления, охраны и развития [1, с. 31]. В.М. Корельский и В.Д. Перевалов аргументированно доказывают, что в сферу правового регулирования должны входить общественные отношения, которым присущи следующие признаки:

а) в них отражаются интересы членов общества как индивидуальные, так и общесоциальные;

б) они реализуют взаимные интересы своих участников, каждый из которых идет на определенное ущемление собственных интересов ради удовлетворения интересов других;

в) эти отношения строятся на основании взаимного согласия выполнять соответствующие правила и признания их обязательности;

г) они требуют соблюдения последних, обязательность которых подкреплена достаточно действенной силой [2, с. 264].

Правовое регулирование — это процесс, который длится во времени и пространстве и охватывает определенные стадии, которые далее проанализируем более подробно.

**1. Определение правового положения субъектов права.** Правовое регламентирование логически начинается с установления начального, базового правового положения физического или юридического лица. На этой стадии происходит определение содержания и границ поведения субъекта, условий возникновения его прав, обязанностей, ответственности и т.п. Прежде чем профсоюзная организация примет участие в подготовке правил внутреннего трудового распорядка, она должна подтвердить статус первичной. По ч. 2 ст. 11 Закона Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [3] статус первичных имеют профсоюзы и организации профсоюза, которые действуют на предприятии, в учреждении, организации, учебном заведении или объединяют членов профсоюза, которые обеспечивают себя работой самостоятельно или работают на разных предприятиях, в учреждениях, организациях или у физических лиц. О принадлежности к определенному профсоюзу организации первичные профсоюзные организации направляют легализирующему их органу по месту своего нахождения уведомление со ссылкой на свидетельство о легализации профсоюза, на основании которого они включаются в реестр объединений граждан. Первичные профсоюзные организации также письменно уведомляют об этом работодателя. Свои полномочия они осуществляют через созданные согласно уставу (положению) выборные органы, а в организациях, где выборные органы не создаются, — через профсоюзного представителя или уполномоченного согласно уставу на представительство интересов членов профсоюза, действующего в пределах прав, предоставленных настоящим Законом и уставом профсоюза.

**2. Возникновение субъективных прав и юридических обязанностей.** Предпосылками возникновения правоотношений выступают определенные жизненные факты, признание которых в правовых нормах придает им качество юридически значимых, т.е. таких, которые имеют определенные последствия для конкретного физического или юридического лица. В зависимости от характера правоотношений такие юридические факты могут исчерпываться одноразовыми действиями или требовать некоторой их совокупности, так называемого фактического состава. В трудовом праве основаниями возникновения правоотношений обычно выступают фактические составы, важной

чертой которых является их системность. А. М. Чувакова к числу системных свойств относит следующие:

а) фактический состав включает юридические факты как элементы фактического состава, а не просто его части;

б) в нем существует как разделение на элементы, так и особый способ связи между последними;

в) способ связи элементов определяет функционирование фактического состава как сложной системы;

г) как система, он обладает новым качеством, неприсущим его составляющим, когда только вся их совокупность влечет за собой правовые последствия;

д) фактический состав выступает элементом более масштабной системы юридических фактов в рамках правового института, отрасли, правовой общности или системы права в целом [4, с. 37, 38].

Например, назначение на должность следует рассматривать как фактический состав, элементами которого выступают сам акт назначения и заключение трудового договора. При этом оба эти элемента, по мнению А.В. Данилюка, являются сложными юридическими фактами [5, с. 166]. Этот фактический состав характеризуется последовательным накоплением его элементов, между которыми существуют соответствующие промежуточные правовые связи. Только при наличии всех элементов состава возникают трудовые правоотношения.

Своеобразие правового регламентирования заключается в том, что оно осуществляется с помощью совокупности последовательно связанных правовых средств, обеспечивающих достижение требуемых целей и результатов. Такая специально юридическая интерпретация правового воздействия выражается понятием «механизм правового регулирования». Механизм правового регулирования является совокупностью юридических средств, с помощью которых осуществляется правовое регламентирование общественных отношений. Достаточность этих средств и их качество служат условием эффективности правового регулирования. Последняя определяется соотношением между фактическими результатами действия нормативных правовых предписаний и теми социальными целями, для достижения которых они были приняты. Е.Н. Мельник систематизировала факторы, определяющие эффективность правового регулирования, в следующие 8 сентенций:

— момент целеустремленности в значительной степени определяет весь процесс правового регламентирования общественных отношений;

— совершенствование этого процесса связано с улучшением данных отношений, экономическим и социальным развитием социума;

— эффективность правового регулирования определяется оценкой социальной полезности достигнутых благодаря ей результатов, что не может быть оправдано любыми средствами, а лишь правовыми;

— дальнейшее его развитие должно осуществляться путем повышения качества уже существующих норм, усиления их социальной отдачи;

— эффективность правового регламентирования проявляется во время его применения;

— повышение эффективности механизма правового регулирования способствует согласованной работе всей правовой системы;

— существование надлежащего уровня правового сознания у граждан и должностных лиц, формирования у всех членов общества высокой юридической культуры, социально-правовой активности, чувство уважения к закону призваны укреплять связь правового регулирования с человеческим фактором, с реальным поведением людей;

— эффективность правового регламентирования является измерением производительности труда, социальной ценности правовых стимулов и ограничений, коэффициентом их полезного действия [1, с. 152, 153].

В механизме правового регулирования выделяют три основных звена:

1) правовые нормы, которыми в абстрактном виде закрепляются типизированные возможности и необходимость определенного поведения субъектов;

2) правоотношения, которые при наличии юридических фактов переводят абстрактные возможности и необходимости в плоскость конкретных, адресных субъективных юридических прав и обязанностей;

3) акты реализации прав и обязанностей, согласно которым наступает «запрограммированный» правовыми нормами результат.

Таким образом, механизм правового регулирования внутреннего трудового распорядка — это система правовых средств, с помощью которых осуществляется упорядоченность последнего в соответствии с целями и задачами правового государства.

Формирование рыночной экономики привело к плюрализму форм собственности, провозглашению и реальному обеспечению свободы хозяйственной деятельности и свободы труда, где прямое государственное управление, в принципе, стало нежелательным. Как справедливо отмечает С.И. Кожушко, во-первых, объем государственно-нормативного регламентирования в новых условиях хозяйствования уменьшается, во-вторых, значительное место при этом занимает не императивное, а диспозитивное и рекомендательное упорядочение [6, с. 89]. Это соответственно требует создания нового механизма правового регулирования внутреннего трудового распорядка, который должен органично сочетать централизованные и локальные методы его регламентации.

О.В. Лавриненко подчеркивает, что при создании оптимального механизма взаимодействия централизованных, специальных и локальных норм необходимо помнить:

1) вместо того, чтобы противопоставлять нормы общего, специального и локального типа, их необходимо согласовать и связать между собой;

2) поскольку соотношения этих трех типов норм требуют объективные предпосылки, очень важно их правильно определить;

3) ведущими являются нормы общего типа;

4) специальные и локальные нормы принимаются на основании и с учетом общих положений;

5) общие нормы должны иметь достаточно высокую степень абстрактности, поскольку стремление к максимальному постижению у них индивидуальных особенностей конкретных отношений может привести к потере таких их свойств, как способность определять равный масштаб поведения субъектов права;

6) специальная норма необходима в случае, когда общая не имеет возможности отражать всю многомерность юридически важных отношений;

7) локальная норма нужна тогда, когда ни общая, ни специальная не в состоянии дать положительного эффекта при регулировании определенных отношений [7].

Р.И. Кондратьев, рассматривая соотношение централизованного и локального правового регламентирования общественных отношений, отмечает, что нормы общего значения рассчитаны на последующую конкретизацию, а локальные выступают результатом последней. Поскольку одним из проявлений согласованности права является иерархия правовых норм, исследователь делает

вывод, что определяющее место занимают нормы общего значения, а второстепенное — локальное правовое регулирование, возможность применения которого, как правило, предусмотрена законодательством [8, с. 14 — 44].

Несколько иного взгляда придерживается П.Д. Пилипенко, который убеждает, что целесообразность и эффективность правового регулирования, а значит, и применение тех или иных правовых средств обусловлены прежде всего общественными отношениями, на которые направлено такое регулирование. Правовед акцентирует внимание на том, что сфера локального регулирования — это преимущественно собственно трудовые отношения — трудовой договор, рабочее время и время отдыха, трудовая дисциплина. Другие же институты трудового права — трудоустройство, надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, разрешения трудовых споров — традиционно и справедливо считаются участками централизованного правового регулирования [9, с. 48].

Принципиально соглашаемся с П.Д. Пилипенко, поскольку вид общественных отношений, составляющих предмет трудового права, безусловно, влияет на использование того или иного вида правового регулирования и их сочетания. Общественные отношения, которым свойственна публичность, требуют централизованного правового регулирования, и наоборот, те отношения, которые имеют частные истоки, нуждаются в регулировании локальным. Однако не совсем правильным представляется вывод ученого, что конкретный вид общественных отношений в сфере труда регламентируется только одним методом. Для трудового права характерно сочетание централизованной и локальной правовой регламентации, а вид общественных отношений влияет на то, в какой степени допускается и является желательным применение как централизованного, так и локального методов. Внутренний трудовой распорядок — яркий пример отношений, где практика правовой регламентации все больше отходит от использования локальных норм как элемента, имеющего дополняющий характер, к признанию за ними самостоятельного значения.

С.С. Лукаш отстаивает позицию, что взаимосвязь централизованного и локального методов правового регулирования труда охватывается:

а) соответствием локальных нормативных актов актам законодательным в сфере труда; локальное

же нормотворчество должно соответствовать основополагающим принципам — нормам трудового права;

б) разграничением правотворческой компетенции, что обуславливает согласование компетенции центральных и местных субъектов нормотворчества;

в) направлением локального регулирования на установление более льготных трудовых и социально-бытовых условий для работников по сравнению с нормами и положениями, установленными централизованно [10, с. 328].

О.А. Абрамова указывает, что внутренний трудовой распорядок на предприятии регламентируется соответствующими правилами, которые представляют собой локальный нормативный акт, разработанный на основании законодательных актов, содержащих нормы трудового права. Закон не предусматривает специальных требований к их содержанию, и поэтому в каждом конкретном случае они устанавливаются на усмотрение самого работодателя [11, с. 34].

Таким образом, локальное правовое регулирование не только позволяет конкретизировать централизованную норму, но и формирует собственные правила поведения. Его целесообразность объясняется как необходимостью учесть особенности применения труда в различных отраслях экономики, в которых работодатели осуществляют свою деятельность, так и содержанием самого трудового распорядка, что характеризует его управленческую и распорядительную власть в трудовых отношениях.

Как видим, ни централизованное, ни локальное правовое регулирование не исключают и не подменяют друг друга, а выступают самостоятельными и самодостаточными видами правовой регламентации, потому что оба направлены на упорядочение общественных отношений, хоть и задачи у них разные [12, с. 350]. Локальное регулирование определяет составляющие внутреннего трудового распорядка, которые формирует преимущественно работодатель, централизованное же — правовой статус последнего, порядок принятия локальных актов, которые регламентируют непосредственно внутренний трудовой распорядок, минимальные трудовые стандарты, направленные на защиту прав и интересов работников. Таким образом, правовое регулирование внутреннего трудового распорядка осуществляется с помощью сочетания регулирования централизованного и локального.



Следует согласиться с З.Я. Козак, что в упорядочении трудовых отношений различают два предела государственного вмешательства: верхний (внешний) и нижний (внутренний). В основу такого разграничения заложены диалектические категории возможности и необходимости. Верхний предел рассматривается как возможность государственного регулирования, при котором все отношения, находящиеся за его границей, являются недостижимыми для государственной власти или их регламентация является нецелесообразной, т.е. противоречащей задачам и функциям правового государства. В этом случае упорядочение трудовых отношений должно осуществляться с помощью правовых средств другими субъектами права, в т.ч. субъектами локального нормотворчества. Нижний предел предполагает необходимость государственного вмешательства в общественные отношения, что вызвано их важностью для государства и общества. В таком случае локальное правоопределение не должно выходить за пределы и противоречить стандартам, закрепленным государством [13, с. 356].

Ю.П. Пилипенко, проанализировав соотношение централизованного и локального правового регулирования внутреннего трудового распорядка, делает следующие выводы:

1) локальное правовое регулирование, хотя и осуществляется в пределах, очерченных централизованным законодательством, имеет самостоятельное значение и занимает самостоятельное, равноценное место рядом с централизованным;

2) общественные отношения требуют необходимости и целесообразности использования соответствующего вида правового регулирования;

3) для внутреннего трудового распорядка характерно сочетание локального и централизованного правового регулирования;

4) правовое регулирование внутреннего трудового распорядка осуществляется всей совокупностью нормативно-правовых средств, основу которых составляют локальные;

5) основными нормативно-правовыми средствами локального правового регулирования внутреннего трудового распорядка являются нормативно-правовые акты и нормативно-правовые договоры, которые вместе с правовыми обычаями формируют целостную систему согласованных и взаимосвязанных норм права [14, с. 144, 145].

Если с первыми четырьмя утверждениями мы в общем согласны, то с пятым — далеко не полно-

стью. В частности, возникает возражение относительно отнесения юридического обычая к нормативно-правовым средствам локальной правовой регламентации внутреннего трудового распорядка, ведь правовой обычай по своей природе не является таким средством. Он представляет собой это правило поведения, которое не устанавливается нормативными актами, а является устоявшейся нормой в сфере трудовых и связанных с ними отношений. Г.Ф. Шершеневич в начале XX ст. выделил три основных признака обычно-правовой нормы:

1) обычай должен быть основан на осознании его необходимости как правила поведения, на убеждении, что в интересах совместного бытия следует совершать непременно так, а не иначе;

2) обычай применяется неоднократно;

3) содержание обычного правила не должно противоречить морали [15, с. 38]. В связи с этим считаем, что Ю.П. Пилипенко не сумел четко и ясно показать, в чем именно заключается значение юридических обычаев в правовой регламентации внутреннего трудового распорядка.

Социальному государству и его органам независимо от уровня их социально-экономического развития следует выполнять функцию гаранта основных трудовых прав граждан. Права А.А. Силенко, которая определяет, что «социальным является государство, которое гарантирует всем людям реализацию их прав и свобод, равные условия свободного развития и развитие отдельной личности, социальную защиту нуждающимся, достижение социальной и политической стабильности мирными средствами и в интересах всех членов общества» [16, с. 15]. В такой ситуации регламентировать внутренний трудовой распорядок целесообразно локальными актами, централизованные же должны содержать необходимые правовые гарантии. Государство должно путем принятия нормативных актов выступать гарантом обеспечения защиты прав и свобод работников, предусматривать сторонам трудовых отношений свободу нормативно-правового регулирования. Восприятие данной позиции будет способствовать укреплению законности в сфере трудового права.

## Заключение

Проблема обеспечения научно обоснованного сочетания централизованного и локального правового регулирования внутреннего трудового распорядка приобретает особую актуальность

именно сейчас, когда доктриной трудового права все больше внимания уделяется вопросам повышения эффективности правовых норм, способности правильно устанавливать, закреплять и направлять отношения на предприятии, в учреждении, организации в русле, нужном для их развития. Будучи самостоятельными и самодостаточными, централизованное и локальное правовое регулирование не подменяют друг друга. Локальное определяет элементы внутреннего трудового распорядка, которые формирует преимущественно работодатель, централизованное — правовой статус работодателя и работника, порядок принятия локальных актов, непосредственно регламентирующих внутренний трудовой распорядок, минимальные трудовые стандарты, направленные на защиту прав и интересов работников. Принятие этой позиции будет способствовать укреплению законности в области трудового права.

#### Список цитированных источников

1. Мельник, О.М. Правове регулювання та шляхи підвищення його ефективності: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / О.М. Мельник; ІДП НАН України. — К., 2004. — 208 с.
2. Теория государства и права: учебн. [2-е изд., изм. и доп.] / под ред. В.М. Корельского, В.Д. Перелова. — М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2000. — 616 с.
3. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 р., № 1045-XIV // Відом. Верхов. Ради України. — 1999. — № 45. — Ст. 397.
4. Чувакова, А.М. Юридические факты, фактические составы и их дефекты / А.М. Чувакова. — Одесса: Фенікс, 2009. — 112 с.
5. Данилюк, О.В. Юридичні факти як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / О.В. Данилюк; ІДП НАН України. — К., 2007. — 202 с.
6. Кожушко, С.І. Трудова дисципліна у системі елементів трудових правовідносин / С.І. Кожушко // Право України. — 2005. — № 9. — С. 89–91.
7. Лавріненко, О.В. Принцип оптимального поєднання централізованого й локального правового регулювання трудових відносин: тлумачення сутності та форми його реалізації у сфері службово-трудова відносин / Лавріненко О.В. / [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.radnuk.info/statti/253-trydpr/14838-2011-01-19-03-44-22.html>. — Дата доступу: 23.04.2012.
8. Кондратьев, Р.И. Сочетание централизованного и локального правового регулирования трудовых отношений / Р.И. Кондратьев. — Львов: Изд-во Львов. ун-та, 1977. — 151 с.
9. Трудове право України: академ. курс: підруч. [3-тє вид., перероб. і доп.] / за ред. П.Д. Пилипенка. — К.: Видавн. дім «Ін Юре», 2007. — 696 с.
10. Лукаш, С.С. Співвідношення централізованого і локального регулювання трудових відносин в умовах ринкової економіки / С.С. Лукаш. — Х.: ФІНН, 2009. — 368 с.
11. Абрамова, А.А. Дисциплина труда и трудовой распорядок. Профессиональное обучение работников: Комментарии нового законодательства / А.А. Абрамова // Хоз-во и право. — 2002. — № 9. — С. 33–45.
12. Голобородько, В.О. Внутрішній трудовий розпорядок: поєднання централізованого та локального правового регулювання / В.О. Голобородько // Держава і право: зб. наук. пр.: Юрид. і політичні науки. — Вип. 51. — К.: ІДП НАН України, 2011. — С. 348–352.
13. Козак, З.Я. Окремі питання централізованого та локального правового регулювання охорони праці / З.Я. Козак // Актуальні питання реформування правової системи України: зб. наук. ст. за матер. V Міжнар. наук.-практ. конф., м. Луцьк, 2008. — С. 352–358.
14. Пилипенко, Ю. Локальне правове регулювання внутрішнього трудового розпорядку / Ю. Пилипенко // Вісн. Львів. ун-ту. Серія юрид. — 2007. — Вип. 46. — С. 144–151.
15. Шершеневич, Г.Ф. Учебник русского гражданского права / Г.Ф. Шершеневич. — М.: Спарк, 1995. — 556 с.
16. Сіленко, А.О. Соціальна держава: еволюція ідеї, сутність та перспективи становлення в сучасній Україні: автореф. дис. ... д-ра політ. наук: 23.00.02 / А.О. Сіленко; ІДП НАН України. — К., 2000. — 38 с.

#### Summary

It becomes firmly established in the article, that the problem of providing scientifically reasonable combination of the centralized and local legal regulation of internal labour order acquires the special relevancy in modern terms. Doctrine of labour law pays more attention to the questions of increase of efficiency of legal norms, abilities to set correctly, strengthen and direct labour relations on the enterprise in a river-bed necessary for their further development.

Статья поступила в редакцию 23.04.2012

**А.В. Завгородний**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета

УДК 349.2 (470)

## ОПЦИОННЫЕ ПРОГРАММЫ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### Аннотация

В литературе существует двоякое понимание структуры заработной платы. Одни включают в нее заработную плату в узком смысле: основную и дополнительную ее части. Другие полагают, что сюда следует включать также и дополнительные (косвенные) выплаты, которые в определенной мере помогают стимулировать труд работника, повышать его благосостояние. Представляется, что в случае строгого подхода к пониманию этого вопроса более правильной следует считать первую точку зрения. Эта позиция обусловлена самим содержанием такой категории, как заработная плата (носит гарантированный характер, обусловлена определенной системой).

### Введение

Трудовое законодательство не содержит запрета на вступление работников и работодателей в отношения, регулируемые иными отраслями законодательства. Это касается в т.ч. и формирования работодателем так называемого компенсационного пакета для своих работников, призванного повысить их заинтересованность в продолжительном и добросовестном труде у данного работодателя.

### Основная часть

К числу таких стимулирующих мер можно отнести организацию работодателем за свой счет негосударственного пенсионного (дополнительного) страхования работников или продажу организацией своей продукции сотрудникам по льготным ценам, приобретение (дарение) жилья для работников, имеющих определенный стаж работы и др.

Подобные меры также направлены на стимулирование работников. Их реализация может быть поставлена в зависимость от выполнения работником конкретных условий (например, достижение им определенной выслуги лет в данной организации, длительный добросовестный труд и т.п.). Однако эти отношения регулируются иными отрас-

лями законодательства (гражданским, о негосударственных пенсионных фондах и т.п.). Поэтому отнести их к составным частям единой системы оплаты труда работников, которая действует в данной организации и регулируется трудовым законодательством, не представляется возможным.

В последнее время в сфере стимулирования сотрудников появились новые тенденции. Российские компании, перенимая зарубежный опыт, все чаще используют вознаграждение работников акциями и опционами. В России поощрение акциями пока не получило большого распространения. Более широкое распространение нашло вознаграждение опционом. Указанные виды стимулирования позволяют в какой-то мере решить проблему с долгосрочным стимулированием работников.

*Опцион* — это ценная бумага, которая дает своему владельцу право купить (или продать — в зависимости от вида опциона) некий актив (например, акцию) по определенной цене в течение определенного срока или по истечении определенного срока. Действующие *опционные программы*, как правило, предполагают только опционы на право покупки акций компании.

В чем суть опционных программ? Стандартная опционная программа выглядит примерно так: сотруднику предлагаются опционы на определен-

ное количество акций по определенной цене. Цена в опционных программах обычно несколько выше текущей рыночной цены (если акции компании уже торгуются на бирже).

Каждая компания определяет свои условия опционных программ. В договоре обычно закрепляются основные условия получения акций компании и возможные ограничения. Как правило, опционные программы применяются только к руководящему звену или наиболее ценным сотрудникам компании.

В российской практике распространено несколько вариантов опционных программ. Наиболее часто встречающаяся — это когда работодатель (организация) не выдает акции на руки работнику, но прописывает в заключаемом договоре, что работник через определенный период времени получит сумму, равную разнице между сегодняшней стоимостью акций компании и их ценой на какой-то момент в будущем. Таким образом, работник становится заинтересованным в росте курса акций компании, так как получает премиальные выплаты (вместо акций), размер которых привязывается к динамике курса акций (фантомные опционы). Несмотря на относительную простоту, подобные опционные программы имеют существенный недостаток. Он прежде всего связан с тем, что эти программы, как правило, утверждаются на уровне локального нормативного акта работодателя и представляют высокую вероятность его отмены в случае возникновения разногласий между компанией и работниками.

Другой вариант реализации опционных программ (классический опцион) основан на том, что компания обязуется через определенный срок продать работнику свои акции по заранее определенной цене. В этом случае работники также заинтересованы в увеличении стоимости акций, так как становятся мониторинговыми собственниками компании, приобретая ее акции по заранее определенной цене. При этом чаще всего используется фиксирование курса акций на момент принятия решения о премировании работника опционом. Компания может самостоятельно устанавливать тариф, т.е. закреплять за сотрудниками компании акции ниже или выше их реальной стоимости. Подобные опционные программы являются более сложными по своей структуре, однако предоставляют больше гарантий работникам, что существенно повышает их уверенность в выполнении компанией взятых на себя обязательств.

Реже используется вид опциона в виде гранта на получение акций — права на безвозмездное получение пакета акций менеджером компании. В этом случае определяется количество акций, которые будут переданы менеджеру (работнику) в случае достижения им поставленных целей. Желание повысить стоимость этого пакета акций предполагает определенную мотивацию менеджера на увеличение стоимости компании.

Частным случаем предыдущей программы является ограниченный опцион. Его особенность состоит в том, что главным условием для получения пакета акций является не достижение менеджером определенных целей, а работа в компании в течение оговоренного срока. Как правило, ограниченный опцион используется как инструмент удержания ценных сотрудников (руководителей).

Также существуют разные подходы в исполнении опционов. *Первый* — линейный, когда работник получает права на покупку всех акций, определенных ему опционом, по истечении установленного периода, указанного в договоре. *Второй* — ступенчатый, который предполагает, что работник приобретает права на покупку акций равными долями в течение трех лет с момента выдачи опциона.

У опционных программ есть так называемый период вестинга (vesting period). В течение этого периода (обычно составляет несколько лет) сотрудник не может реализовать опцион. Если в течение периода вестинга сотрудник покидает компанию, он теряет право на опцион. Российские компании для опционных программ в основном резервируют существующие акции, выкупая их на рынке. На Западе для реализации опционных программ компании в основном выпускают новые акции.

Следует отметить, что российские опционные программы отличаются относительно короткими периодами вестинга — максимум два-три года. Фактически в этом случае долгосрочная мотивационная составляющая программы в значительной степени теряет свою роль. В подобном случае опцион становится лишь отложенной на некоторый срок прибавкой к ежегодным выплатам (бонусам) менеджеру компании.

Работник может получить выгоду от участия в опционной программе в случае, если установленная программой цена приобретения акций по опциону окажется ниже существующей на момент исполнения опционного договора рыночной цены акций. Однако на практике могут возникнуть ситуа-



ции, при которых усилия компании не смогут существенно повлиять на стоимость ее акций. Подобное может случиться при неблагоприятном финансовом положении компании или относительно высокой цене исполнения опциона. Еще одним минусом опциона является склонность руководства компании к неоправданным рискам, так как в случае падения котировок акций ниже цены опциона менеджеры ничего не теряют, а в случае увеличения — могут выиграть достаточно много.

### Стимулирующие выплаты

Для усиления мотивации к труду работников и их материальной заинтересованности в результатах труда применяются стимулирующие и поощрительные выплаты.

Согласно ч. 2 ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) стимулирование труда работников осуществляется с помощью системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

При стимулировании работника ему предоставляется возможность получения права на материальные и духовные ценности в случае достижения определенного социального полезного результата в труде. Сущность стимулирования состоит в том, что работник не принуждается к тому или иному поведению под страхом наказания. У него имеется выбор в поведении, и он побуждается к такому поведению, в котором заинтересован работодатель.

Однако самостоятельное определение работодателем условий и порядка применения стимулирующих выплат должно происходить с соблюдением общих принципов, в частности требований разумности и справедливости, недопустимости дискриминации при распределении стимулирующих выплат. Поэтому локальный нормативный акт организации об установлении стимулирующих выплат должен издаваться с учетом мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 135 ТК РФ).

Как уже отмечалось, к стимулирующим выплатам относятся доплаты, надбавки, премии и другие выплаты. На практике наиболее типичными стимулирующими выплатами являются различного вида премии, входящие в систему оплаты труда

и установленные в коллективном договоре или в локальном нормативном акте организации (ст. 144 ТК РФ). Обычной практикой стало утверждение руководителем положения о порядке премирования работников организации.

Премии как часть заработной платы представляют собой денежные выплаты за достижение определенных результатов в труде. Применение премиальных систем направлено на возникновение у работников материальной заинтересованности в достижении тех показателей, которые не предусмотрены основной оплатой по тарифным ставкам и окладам. В этом смысле премиальная система не является самостоятельной, а применяется как дополнение к уже существующей системе оплаты труда (сдельной или премиальной). Вместе с тем премирование служит важным сред-

ством выражения признания и одобрения заслуг премируемого лица со стороны работодателя и является определенным стимулом для улучшения работы других работников организации. Установление систем премирования — прерогатива работо-

дателя (ст. 135 ТК РФ).

По своему целевому назначению премии, предусмотренные системой оплаты труда, делятся на две группы:

— премирование как поощрение, предусмотренное системой оплаты труда;

— премирование как поощрение (награждение) отличившихся работников вне систем оплаты труда.

Первые выплачиваются при условии достижения результатов, заранее обусловленных показателем премирования, поэтому их достижение порождает у работников право на получение премии. При недостижении работником этого показателя право на премию у него не возникает. Премиальная система оплаты труда предполагает выплату премии заранее определенному кругу лиц на основании установленных конкретных показателей и условий премирования. Премии за текущие результаты выплачиваются в обязательном порядке и подлежат судебной защите, если нет оснований для депремирования.

Однако в премировании есть свои недостатки. Первый недостаток — это краткосрочная направ-

...  
*При стимулировании работника ему предоставляется возможность получения права на материальные и духовные ценности в случае достижения определенного социально полезного результата в труде.*  
 ...

ленность премии. Премия, как правило, выплачивается работнику по результатам работы за короткий период времени (максимум — один год). Соответственно работа сотрудника направлена на получение краткосрочных результатов. В определенных случаях краткосрочная выгода может привести к потерям в долгосрочной перспективе.

Премии, входящие в систему оплаты труда, необходимо отличать от премий, которые являются иным видом поощрения работника за добросовестный труд наряду с благодарностью, награждением ценным подарком и т.п. (ст. 191 ТК РФ). Такие премии, как правило, являются единовременными выплатами, которые работодатель применяет за высокие достижения в труде, к профессиональным праздникам и в других случаях.

Единовременные (разовые) премии обычно выплачиваются работникам за повышение производительности труда, за многолетний добросовестный труд, за улучшение качества продукции, за новаторство в труде, за безупречное исполнение трудовых обязанностей, а также за другие трудовые достижения, предусмотренные правилами внутреннего распорядка или коллективным договором.

Наряду с премиями стимулирующий характер могут носить также различные *доплаты и надбавки*. На практике широкое применение получили локальные стимулирующие выплаты. Например, надбавки за профессиональное мастерство, доплаты за определенные достижения в труде, вознаграждение по итогам работы за год и др.

Стимулирующие доплаты и надбавки, в отличие от премий, носят постоянный характер и выплачиваются не за будущие, требующие оценки достижения, а за уже достигнутые результаты и индивидуальные качества работника, обеспечивающие высокую результативность его работы. К их числу относятся надбавки и доплаты за высокие достижения в труде, непрерывный стаж работы в организации (или в отрасли), высокое качество работы, выполнение особо сложной работы, профессиональное мастерство. Эти стимулирующие выплаты, так же как и премии, входящие в систему оплаты труда, являются составной

частью заработной платы, и право на получение этих выплат обусловлено нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами, трудовым договором.

К особому виду стимулирующих выплат относится *вознаграждение* по итогам годовой работы. Учетным периодом, за который определяются результаты труда каждого работника, является календарный год (с 1 января по 31 декабря). Вознаграждение (а не премия) является особым видом материального поощрения. Поэтому работник, проработавший календарный год и имеющий

право на получение вознаграждения по итогам годовой работы, не может быть лишен его по мотивам прекращения трудовых отношений в следующем календарном году. При этом основания прекращения трудового договора в данном случае юридического значения

■■■

*Наряду с премиями стимулирующий характер могут носить также различные доплаты и надбавки. На практике широкое применение получили локальные стимулирующие выплаты.*

■■■

не имеют. Начисление вознаграждения производится на основе положения о порядке и условиях выплаты вознаграждения, утверждаемого руководителем организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Вознаграждение по итогам годовой работы выплачивается работникам, состоящим в штате (списочном составе) организации. Данное вознаграждение устанавливается в коллективном договоре в дополнение к системам оплаты труда и конкретизируется в положении о порядке установления и выплаты вознаграждения по итогам годовой работы. Выплачивается это вознаграждение (годовая премия или, как ее называли в народе, 13-я зарплата) из фонда прибыли, получаемой организацией. Поэтому его размер в разных организациях различен. Обычно вознаграждение определяется с учетом результатов труда работника в истекшем году и продолжительности его непрерывного стажа работы в данной организации и устанавливается на уровне ставки (оклада) или среднемесячной зарплаты работника.

## Заключение

Принимающий опционную программу работодатель не может гарантировать своим работникам получение дохода от участия в подобной программе. Общеизвестно, что цена на акции формируется

под воздействием спроса и предложения, ряда макроэкономических и микроэкономических факторов (включая политические и финансовые кризисы, общее состояние экономики и конкретной отрасли, действия государственных органов, уровень развития фондового рынка, инфляция и проч.). Подобные факторы зачастую не связаны с эффективностью деятельности конкретного работодателя и тем более с качеством и количеством труда работников, участвующих в опционных программах. В связи с этим на практике могут возникнуть и возникают ситуации, при которых самые лучшие усилия менеджмента и других работников организации не смогут повлиять на стоимость акций.

В то же время трудовое законодательство гарантирует работнику выплату заработной платы ежемесячно и в полном объеме. Поэтому премия как составляющая часть системы оплаты труда должна устанавливаться таким образом, чтобы служить вознаграждением за конкретные результаты, достижение которых реально для работника, выполняющего труд определенного количества и качества. Премия, как и сама заработная плата, выплачивается работнику в установленные сроки. Согласно ст. 4 ТК РФ нарушение сроков выплаты заработной платы или ее выплата не в полном размере при определенных условиях может быть отнесена к *принудительному труду*.

Если работник прекращает трудовые отношения с работодателем, то он не теряет права на выплату всех сумм, причитающихся ему от работодателя.

### Summary

There exists the dual understanding of the salary structure in literature. Some authors include into it a concept of the salary in the narrow sense of the word: basic and additional parts. Others suppose, that the additional (indirect) payments, which are to a certain extent effective for stimulating of an employee's labor and increasing of his/her welfare, have to be also included. In case of rigorous approach to the issue, the first position may be considered as principally correct. It's stipulated with a very content of such a category as salary (is guaranteed and submitted to the definite system).

Эти суммы выплачиваются работнику в день увольнения (ст. 140 ТК РФ). В то же время известные нам опционные программы предусматривают условие о лишении их участников права на реализацию опционов при расторжении трудового договора с работодателем до истечения определенного срока. В рамках трудовых отношений такие условия были бы недопустимы. Однако подобные условия признаются правомерными, учитывая, что опционные программы регулируются гражданским, а не трудовым законодательством и не являются составной частью системы оплаты труда работника.

Следует признать, что опционные программы, хотя и имеют определенное стимулирующее значение для работника, однако не могут быть отнесены к составляющим частям заработной платы работника (премии, доплаты, надбавки) в том понимании, которое трудовое законодательство вкладывает в эти понятия. Следовательно, характер тех или иных принимаемых работодателем стимулирующих материальных мер вовсе не означает, что эти материальные меры являются составной частью существующей у этого работодателя системы оплаты труда его работников.

Таким образом, с учетом изложенного можно сделать вывод, что с точки зрения трудового законодательства Российской Федерации опционные программы материального стимулирования работника не могут считаться составляющей частью системы оплаты труда, действующей в данной организации.

Статья поступила в редакцию 27.08.2012

**Н.В. Халдеева**, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Магаданского филиала Московской государственной юридической академии им. О.Е. Кутафина

УДК 349.2 (470)

## ЛОКАЛЬНОЕ НОРМОТВОРЧЕСТВО И ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ В ПРАКТИКЕ ПРИМЕНЕНИЯ

### Аннотация

Тема, рассматриваемая в статье, о практике применения некоторых норм в правовом регулировании трудовых отношений работников Крайнего Севера актуальна и содержательна. В ней логично и последовательно излагаются существующие проблемы и предлагаются пути их решения.

### Введение

В настоящее время проблема правопонимания занимает умы не только российских ученых, но также ученых зарубежных стран. От того, что именно мы включаем в содержание права, зависит решение не только теоретических, но и практических задач. Об этом свидетельствуют исследования по теории, истории, философии права, в т.ч. и постсоветского периода.

### Основная часть

Если в основе трудового права советского периода была положена нормативистская теория, которая важнейшим элементом считала юридическую норму, то в постсоветский период в трактовке права все больше уделялось внимания социологической теории права. «Если понимать под правом не только и не столько систему норм, — писал Р.З. Лившиц, — но совокупность идей, норм и реальных отношений, отвечающих принципам справедливости, равенства, свободы, а именно такое понимание отвечает современному этапу развития российского общества, то, естественно, структура права окажется иной» [1, с. 77].

В соответствии с положениями ст. 72 Конституции РФ трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации.

Несмотря на определение двух сфер ведения, Федеральный закон от 22.08.2004 № 122-ФЗ

«О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» [2] разграничил полномочия в области трудового законодательства на четыре сферы.

В настоящее время гарантии и компенсации работникам северных районов страны обязаны устанавливаться не только федеральными законами и законами субъектов РФ, как определено ст. 72 Конституции РФ, но и органами местного самоуправления и непосредственно работодателями в локальных нормативных актах.

Поскольку отнесение работодателей к субъектам права, обязанным устанавливать правовые гарантии и компенсации, является достаточно новым явлением времени, остановимся на некоторых проблемных вопросах этих полномочий.

Т.Ю. Коршунова небезосновательно утверждает, что в России предложения по реформированию трудового права обусловлены экономическими проблемами [3, с. 19]. Добавим, что эти проблемы имеют ярко выраженную направленность в непосредственной связи между стремительно разви-



вающимися трудовыми и экономическими отношениями, что отмечают не только российские, но и европейские исследователи [4, с. 89]. Это обусловлено тем, что объем установленных в трудовом праве обязательств работодателя имеет экономическое выражение, так как издержки рабочей силы напрямую влияют на стоимость товаров и продаваемых услуг.

К.Н. Гусов справедливо отмечает, что в сферу коллективно-договорного регулирования труда включены и индивидуальные предприниматели [5, с. 54]. Это высказывание подтверждается положением главы 50 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ). На основании изменений, внесенных в ТК РФ федеральным законом № 122-ФЗ, работодатели, не отнесенные к бюджетной сфере, размер, условия и порядок компенсаций, установленных ст. 323, 325, 326 ТК РФ, определяют коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

В отечественной юриспруденции впервые достаточно четко о локальных актах более полувека назад сказал Н.Г. Александров: «Нормы трудового права, устанавливаемые законом, указом или постановлением правительства, конкретизируются применительно к задачам и условиям отдельного предприятия в особых локальных актах...» [6, с. 66].

Локальные акты изначально понимались как результат нормотворчества организаций, предприятий, учреждений в сфере трудовых отношений. При этом справедливо отмечалось, что локальный нормативный акт имеет подзаконный характер и не должен противоречить нормативным документам, принятым вышестоящими органами власти и управления. В целом же категорией «локальное регулирование» охватывалась деятельность по воздействию на поведение людей, составляющих единый коллектив, с помощью норм, выработанных самим же коллективом [7, с. 11], что, на наш взгляд, соотносилось с общетеоретическими положениями об источниках права.

Данные концептуальные положения остаются актуальными и во многом оправданными в исследовании вопросов локального правотворчества и в настоящее время.

Развитие общественных отношений и форм их правового регулирования выявило ряд практически значимых и актуальных для научного осмысления тем, среди которых, несомненно, оказа-

лась и проблема так называемого локального права.

В настоящее время на нормотворческом уровне локальные нормы легитимизируются в основном в актах трудового права. Так, только ТК РФ содержит множество норм, отсылающих правоприменителя к локальным нормативным актам. Это ст. 8, 12, 15, 20, 22, 26, 33, 53, 56, 57, 59, 68, 70, 74, 80, 81, 88, 94, 96, 97, 101, 105, 112, 320, 325, 326 и др.

При этом следует отметить, что в целом ясной позиции законодателя по отношению к локальным актам пока не прослеживается, их понятие нормативно не закреплено. С уверенностью можно сказать только то, что под данным термином понимаются, как правило, внутренние документы работодателя.

Вместе с тем в силу того, что понятие локального акта не является достаточно определенным, в доктрине появляются мнения, например, о том, что применяемое в ТК РФ и специальной литературе понятие «локальный» является весьма абстрактным и не определяющим субъекта правотворчества, в связи с чем в ст. 8 ТК РФ, а также в научный оборот предлагается ввести такое понятие, как «нормативные правовые акты работодателей, содержащие нормы трудового права» [8, с. 30].

Действительно, в трудовом праве под локальными нормативными правовыми актами традиционно подразумевается принятое в организации в установленном порядке и санкционированное государством правило поведения субъектов трудового правоотношения, регулирующее основные условия труда работников данной организации [9].

На наш взгляд, современный период развития трудового законодательства характеризуется особым местом локальных актов в системе нормативных правовых актов России. Производный от законодательства характер локальных правовых актов проявляется в том, что они возникают в силу непосредственного указания закона [10, с. 9].

В связи с этим в правоведческой литературе подчеркивается, что по юридической силе они уступают всем другим нормативным актам и имеют особую правовую природу [11, с. 32], являясь в целом «слабее» ведомственных актов и актов местного самоуправления [12, с. 45].

Справедливость данных утверждений объясняется необходимостью соблюдения принципа иерархической соподчиненности структурных элементов системы нормативных правовых актов.

Зависимость норм локального регулирования от норм, установленных на государственном уровне, объясняется тем, что формирование правового массива должно осуществляться с учетом иерархии правовых норм как по уровню (федеральный — региональный — местный), так и с точки зрения правоприменения. В связи с этим, следует согласиться с мнением А.А. Кирилловых, указывающего, что государственное регулирование закладывает основу для создания норм более низкого уровня [13, с. 43].

Т.А. Сошникова справедливо отмечает, что значение локальных нормативных актов состоит, с одной стороны, в том, что они не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашением. Локальные нормативные акты иерархически находятся внизу нормативной правовой системы, и если такой акт ухудшает положение работника или введен в действие без учета в необходимых случаях мнения представительного органа работников, то он является недействительным и не подлежит применению с момента принятия [14, с. 100].

С другой стороны, локальный правовой акт может улучшать положение участников правоотношений, устанавливать дополнительные гарантии реализации их прав. В этом заключается положительный регулятивный потенциал данных документов и гуманистическая составляющая локального нормотворчества как такового.

В связи с тем, что значение локального нормотворчества за последние годы значительно возросло, следует согласиться с А.И. Шибановой [15, с. 17], А.Ф. Нуртдиновой [16, с. 108], А.А. Мясным [17, с. 3], которые отмечают тенденцию к повышению роли договоров, содержащих нормы права, в регулировании общественных отношений.

Это подтверждается тем, что в настоящее время именно работодатели должны урегулировать важнейшие вопросы отношений с работниками в своих локальных нормативных актах, в частности, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, поскольку это предписывается, как отмечалось, многочисленными статьями ТК РФ, в т.ч. статьями 320, 325 и 326.

Статья 320 ТК РФ определяет, что для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая

продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (ч. 8 ст. 325 ТК РФ) а также размер, условия и порядок компенсации расходов, связанных с переездом (ч. 5 ст. 326 ТК РФ), у работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборных органов первичных профсоюзных организаций, трудовыми договорами.

Вместе с тем необходимо отметить, что теоретико-методологическая основа локального правообразования в отечественном правоведении разработана пока недостаточно. Это подтверждается правоприменительной практикой указанных норм права.

Например, в Магаданской области организации, не отнесенные к бюджетной сфере правового регулирования, составляют большинство [19]. Соответственно работодатели должны в локальных нормативных актах предусмотреть размер компенсации, подлежащей выплате работникам северных районов страны, условия и порядок ее выплаты.

Предусматриваются ли эти гарантии в локальных актах работодателей? Практика исследования вопросов заключения в Магаданской области коллективных договоров показала следующие результаты. На 01.01.2011 здесь заключено всего 112 коллективных договоров и соглашений. В 57 коллективных договорах были выявлены условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством по вопросам оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления правовых гарантий и компенсаций [19].

Кроме того, слово «устанавливаются» в положениях ч. 8 ст. 325 и ч. 5 ст. 326 ТК РФ не имеет обязательной силы для работодателей и практика применения этих положений показывает, что предусмотренные ими правовые гарантии в настоящее время у большинства работодателей, не относящихся к бюджетной сфере, не выплачиваются.

По этому поводу примечательным является мнение Л. Кунина, приводящего показательный пример. Он пишет, что открытое акционерное общество является коммерческой организацией

и не финансируется из какого-либо бюджета. Поэтому, если в коллективном договоре между работниками и открытым акционерным обществом, или локальном нормативном акте, изданном открытым акционерным обществом, или в трудовом договоре с работником имеются положения об оплате раз в два года проезда к месту отпуска и обратно, то компенсация должна быть выплачена работодателем. Отсутствие у организации финансовых средств не считается основанием для отказа работнику в выплате указанной компенсации. Если же положения о выплате компенсации в коллективном договоре, локальном нормативном акте или трудовом договоре отсутствуют, то работник не вправе требовать ее от работодателя [21, с. 17].

Следовательно, в настоящее время отсутствует правовая гарантия для работников большинства организаций северных районов страны, которая предусматривает право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно самому работнику и членам его семьи, а также на оплату компенсации расходов, связанных с переездом.

Позволим не согласиться с выводом Л. Кунина. Всем работникам северных районов страны установлены гарантии и компенсации в связи с работой и проживанием в экстремальных природно-климатических условиях. Следовательно, исключение их предоставления для части работников является не чем иным, как дискриминацией.

По этому поводу заслуживает внимания вывод Второго арбитражного апелляционного суда от 13.08.2009 по делу № А29-2960/2009. По мнению суда, если порядок оплаты стоимости проезда к месту отдыха и обратно для лиц, работавших в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования, не был установлен, финансовое обеспечение реализации указанной социальной гарантии, предоставленной гражданам федеральным законом, должно производиться за счет средств федерального бюджета [21].

Соглашаясь с указанным мнением, следует отметить, что исключение предоставления установленных трудовым законодательством гарантий и компенсаций нарушает основные конституционные права работников на отдых.

На наш взгляд, позиция государства в отношении возложения обязанностей по предоставлению правовых гарантий, связанных с компенсацией расходов на оплату проезда к месту использова-

ния отпуска и обратно, работникам северных районов страны и компенсаций, связанных с переездом, на работодателей является неправомерной.

Объективные условия, в силу которых была установлена данная правовая гарантия, не изменились — экстремальные природно-климатические условия места выполнения работы остались прежними, а уровень медицинского обслуживания, бытовые условия, уровень заболеваемости стали хуже, чем 20 лет назад при принятии Закона от 19.02.1993 № 4520-1, о чем свидетельствуют данные Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года [22].

Правомерность установления правовых гарантий (не дополнительных, а основных!) локальными нормативными актами представляется неправомерной и необоснованной с правовой точки зрения.

В данном случае считаем заслуживающей внимания точку зрения Г.С. Горячевой, считающей, что нормативные правовые акты подменяются локальными актами [23, с. 8], так как законодатель предлагает именно в них предусмотреть и размер, и условия, и порядок компенсаций работникам, исполняющим трудовые обязанности в организациях, не относящихся к бюджетной сфере.

В заключение автор считает необходимым отметить, что вменение в обязанности работодателя вопросов предоставления гарантий и компенсаций, связанных с выполнением труда в особых условиях, противоречит ст. 72 Конституции РФ, ст. 6 и 313 ТК РФ, предусматривающих иные правила.

#### Список цитированных источников

1. Лившиц, Р.З. Теория права: учеб. — М.: БЕК, 2001. — 224 с.
2. Сборник законодательства РФ, 30.08.2004. — № 35. — ст. 3607.
3. Коршунова, Т.Ю. Реформирование трудового законодательства // Журнал российского права. — 2011. — № 8. — С. 5–19.
4. Давулис, Т. Либерализация трудового права в Литве: желания и возможности // Международное, российское и зарубежное законодательство о труде и социальном обеспечении: современное состояние (сравнительный анализ) / под ред. К.Н. Гусова. — Москва: Проспект, 2011. — С. 279–291.

5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 7-е изд., перераб. и доп. / под ред. К.Н. Гусова. — М.: Проспект, 2008. — 427 с.
6. Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение. — М., 1948. — 337 с.
7. Антонова, Л.И. Локальное правовое регулирование. Теоретическое исследование. — Л.: Из-во Ленингр. ун-та, 1985. — 152 с.
8. Ершова, Е.А. Классификация и система форм российского трудового права // Трудовое право. — 2007. — № 11. — С. 30–34.
9. Рогалева, Г.А. Локальное регулирование условий труда и система источников трудового права. — М.: Интел-синтез АПР, 2003. — 152 с.
10. Пытикова, Т.А., Бошно, С.В. Правовая природа и признаки локальных правовых актов // Юрист. — 2006. — № 5. — С. 8–11.
11. Архипов, С.И. Понятие и юридическая природа локальных норм права // Правоведение. — 1987. — № 1. — С. 31–34.
12. Тихомиров, Ю.А. Управление на основе права. — М, 1996. — 486 с.
13. Кирилловых, А.А. Сущность и природа локального регулирования деятельности корпорации // Законодательство и экономика. — 2008. — № 8. — С. 41–43.
14. Сошникова, Т.А. Взаимодействие работодателя и представительных органов работников при принятии локальных нормативных правовых актов // Трудовое право. — 2009. — № 12. — С. 99–106.
15. Шебанова, А.И. Коллективный договор // Вопросы трудового права. — 2006. — № 12. — С. 15–18.
16. Нуртдинова, А.Ф. Определение содержания коллективного договора // Закон. — 2005. — № 2. — С. 106–109.
17. Мясин, А.А. Нормативный договор как источник права: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / А.А. Мясин; Саратов. гос. акад. Права. — Саратов, 2003. — 29 с.
18. Магаданский статистический справочник. — 2012. — 87 с.
19. Справка Управления по труду администрации Магаданской области от 25.01.2011.
20. Кунин, Л. Время брать отпуск // ЭЖ-Юрист. — 2010. — № 20. — С. 14–17.
21. Трофимов, В.Н. Статья 325 «Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно» Трудового кодекса РФ (Подборка судебных решений за 2009 год) / Справочная поисковая система КонсультантПлюс.
22. Об утверждении Стратегии социально-экономического развития Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года: распоряжение Правительства РФ от 28.12.2009 № 2094-р // Собрание законодательства РФ. — 25.01.2010. — № 4. — Ст. 421.
23. Горяева, Г.С. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в условиях реформы трудового законодательства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2000. — 25 с.

### Summary

The topic, examined in the article is about the practice of using of some norms in legal regulation of labour relations of workers in the far north. The present problems are stated in the article logically and sequentially. The author proposes the ways of solution to these problems.

Статья поступила в редакцию 28.02.2012



**К.Л. Томашевский**, кандидат юридических наук, доцент, начальник Центра трудового права, профессор кафедры частного права Международного университета «МИТСО»

## КРИЗИС КОНТРОЛЬНОГО МЕХАНИЗМА СОБЛЮДЕНИЯ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ ТРУДА

### *Аннотация*

В статье описывается кризисная ситуация в контрольном механизме Международной организации труда, которая проявилась во время 101-й сессии МОТ. Комитет конференции по применению норм не смог сформировать список государств, дела о несоблюдении которыми международных стандартов труда должны были слушаться в этом году. Автор видит истоки проблемы в принципе трипартизма и отсутствии легального закрепления мандата Комитета экспертов и предлагает пути решения проблемы.

### **Введение**

Проходившая с 30 мая по 15 июня 2012 г. в Женеве 101-я сессия Международной конференции труда (далее — МКТ), наряду с обсуждением ряда достаточно актуальных во всем мире вопросов (кризис в сфере занятости молодежи, проблемы реализации основополагающих принципов и прав в сфере труда, минимальные нормы социальной защиты в целях социальной справедливости и справедливой глобализации) выявила глубокие проблемы, связанные с контрольным механизмом соблюдения государствами — членами Международной организации труда (МОТ) международных стандартов труда.

### **Основная часть**

Как известно, контрольный механизм соблюдения международных стандартов труда, действующий в МОТ, выражается во взаимодействии трех основных органов МОТ (МКТ, Административного совета, Международного бюро труда (МБТ)) и четырех специально создаваемых комитетов: Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций (далее — Комитет экспертов), Комитета МКТ по применению норм, Комитета по свободе ассоциаций, Комитета по жалобам. Правовой базой, на основании которой действует этот механизм,

выступает Конституция (устав) МОТ и Регламент МКТ [1]. В МОТ также разработано Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде [2].

Напомним, что согласно резолюции, принятой на 8-й сессии МКТ в 1926 г., на Комитет экспертов и Комитет МКТ по применению норм возлагается ответственность за проведение регулярного контроля за соблюдением государствами-членами своих обязательств, вытекающих из норм [2, с. 36]. На основании этого полномочия «в задачу Комитета экспертов входит указывать, в какой мере законодательство и практика каждого государства-члена согласуется с ратифицированными конвенциями, а также отмечать, в какой мере государства-члены выполняют свои обязательства в соответствии с Уставом МОТ в связи с нормами» [4, с. 2].

С контрольным механизмом связана система представления докладов правительствами государств-членов. Эта система вступила в действие в 2003 г. Суть ее сводится к представлению докладов в рамках 2-летнего (по основополагающим и приоритетным конвенциям) либо 5-летнего цикла (по иным конвенциям, если они отдельно не запрашиваются) [2, с. 21]. Кроме того, возможно затребование от государств-членов и неперiodических докладов по применению ратифицированных конвенций (как правило, по инициативе Коми-

тета экспертов или Комитета МКТ по применению норм).

Ежегодно Комитет экспертов готовит к началу работы МКТ объемный доклад по применению международных стандартов труда, который состоит из двух томов, а первый из томов — из двух частей: общий доклад и замечания, касающиеся отдельных стран, где содержится подробный анализ нарушений основополагающих конвенций в государствах-членах МОТ [3], второй том включает общий обзор [4, с. 3]. Темы общих обзоров определяются Административным советом, и согласно решению этого совета, принятому в марте 2010 г. на 307-й сессии, данные темы отбираются с учетом четырех стратегических задач МОТ, как они установлены в Декларации МОТ 2008 г. о социальной справедливости в условиях справедливой глобализации. В 2012 г. общий обзор касался основополагающих конвенций МОТ.

В рамках работы 101-й сессии МКТ 4 и 5 июня 2012 г. на заседании Комитета МКТ по применению норм между группами трудящихся и нанимателей разгорелась дискуссия по вопросу о том, может ли Комитет экспертов в своих докладах осуществлять толкование конвенций МОТ (в частности, Конвенции № 87 о свободе ассоциации и защите права на объединение 1948 г., из толкования которой эксперты усмотрели право трудящихся на забастовку). В самом тексте Конвенции № 87 прямо о праве на забастовку ничего не говорится, но по мнению группы трудящихся, что нашло поддержку и со стороны Комитета экспертов, это право там подразумевается имплицитно, поскольку право на объединение и на ведение коллективных переговоров и нацелено на предотвращение забастовок, а последние проводятся в целях разрешения коллективного трудового спора, когда коллективные переговоры не дали результата.

Представитель группы работодателей Крис Сайдер возражал против подобного толкования со стороны Комитета экспертов, указывая на то, что этот комитет работает не на трехсторонней

основе (началах трипартизма, характерного для МОТ), мандата на толкование конвенций он не имеет, поэтому его доклады должны иметь лишь техническое, а не юридическое значение. Характерно, что и в Общем докладе Комитета экспертов членами этого комитета отмечается «независимый, непредвзятый и технический характер той роли, которая отводится им в качестве юридиче-

ских экспертов при осуществлении своей деятельности» [4, с. 11].

В общем обзоре по соблюдению конвенций и рекомендаций Комитет экспертов, по мнению группы работодателей, вышел за пределы своего мандата. На практике же эти отчеты воспринимаются во всем мире как оценка государств со стороны МОТ [5, с. 35–36].

Группа от правительств отмечала, что фактически не участвует в формировании списка, хотя является важным компонентом в работе этого Комитета. Данная группа, формально не участвуя в этом споре, предлагала отложить заседание Комитета по применению норм [5, с. 35–36]. Поскольку группа трудящихся отказалась от предложенного группой работодателей дополнения общего отчета Комитета МКТ по применению норм указанием на технический характер Доклада комитета экспертов, то группы работодателей и правительств фактически отказались обсуждать и утверждать список государств (case list), чьи случаи по вопросам несоблюдения конвенций и рекомендаций должен обсудить Комитет на текущей сессии.

Работники посчитали нападки на Комитет экспертов и секретариат МБТ со стороны группы работодателей необоснованными, подрывающими механизм контроля соблюдения норм. Группа работодателей настаивала на том, что этот механизм надо совершенствовать.

На заседание Комитета МКТ по применению норм был специально приглашен юрисконсульт МБТ для дачи разъяснений о дальнейших путях разрешения возникшей проблемы. Им были предложены два варианта решения проблемы: через принятие резолюции и через указание об этом в общем отчете Комитета и вынесение этого во-

◆◆◆

*Работники посчитали нападки на Комитет экспертов и секретариат МБТ со стороны группы работодателей необоснованными, подрывающими механизм контроля соблюдения норм. Группа работодателей настаивала на том, что этот механизм надо совершенствовать.*

◆◆◆

## МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ

проса на Административный совет. Группа трудящихся в лице председателя Марка Лемана поддержала второй вариант решения проблемы, но одновременно решила обсуждать отдельные случаи, ориентируясь в основном на государства, включенные в Доклад комитета экспертов с двумя сносками (Гватемала, Свазиленд, Фиджи, Мавритания, Греция и др.). Возникший вопрос о мандате Комитета экспертов будет рассмотрен на Административном совете в ноябре 2012 г.

Проблема контрольного механизма МОТ, обнаружившаяся и ярко проявившаяся на 101-й сессии МОТ, имеет, на наш взгляд, следующие «корни», что определяет и возможные пути ее решения:

— во-первых, сам принцип трипартизма, используемый в формировании МКТ, Административного совета и Комитета МКТ по применению норм, не обеспечивает должного баланса интересов работников, нанимателей и правительств. Делегаты от правительств имеют столько же голосов сколько представители от работников и нанимателей, вместе взятые. Причем в тех случаях, когда представители от нанимателей поддерживают позицию правительств, трудящиеся остаются в явном меньшинстве. Более слабая сторона трудовых отношений оказывается в этом случае и в неравных условиях в противостоянии с делегатами от правительств и работодателей. Возможно принцип трипартизма в Уставе МОТ стоит трансформировать в более справедливое соотношение числа делегатов субъектов социально-го партнерства от государств-членов (1:1:1 вместо 2:1:1);

— во-вторых, мандат Комитета экспертов в настоящее время, действительно, четко не урегулирован ни в Уставе МОТ, ни в Регламенте МКТ [1], что и вызывает нападки на него со стороны делегатов от нанимателей, фактически поддерживаемых правительствами. Очевидно, что этот пробел

необходимо устранять, например, дополнением Устава МОТ;

— в-третьих, Комитет экспертов, полагаем, должен обладать правом толкования международных стандартов труда, но не аутентического, а доктринального, поскольку без толкования деклараций, конвенций и рекомендаций невозможно сделать выводы о соблюдении или несоблюдении их норм и принципов со стороны государств-членов.

В заключение укажем на то, что обнаружившийся кризис контрольного механизма МОТ ждет своего оперативного решения со стороны Административного совета и МКТ, а сам данный механизм — усовершенствования путем изменения и дополнения Устава МОТ и Регламента МКТ.

#### Список цитированных источников:

1. Устав Международной Организации Труда и Регламент Международной Конференции Труда. — Женева: МБТ, 2002. — 101 с.
2. Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде / Департамент международных трудовых норм. — Женева: Межд. бюро труда, 2006. — 71 с.
3. Application of International Labour Standards 2012 (I) Report III (Part 1A). Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations. — Geneva: Int. Labour Office, 2012. — 1024 p.
4. Применение международных трудовых норм 2012 (I). Доклад Комитета экспертов по применению конвенций и рекомендаций. Доклад III (Часть 1A). Общий доклад. — Женева: Межд. бюро труда, 2012. — 43 с.
5. Third item on agenda: information and reports on the application of Conventions and Recommendations: Report of the Committee on the Application of Standards // Provisional Record. 101<sup>st</sup> Session. — Geneva: Int. labour office, 2012. — 73 p.

#### Summary

Crisis situation in control mechanism of International Labour Organization, which emerged during the 101 session of ILO is described in the article. The committee of the conference on application of rules couldn't form the list of states, which cases on non-compliance to international standards of labour should have been listened to this year. The author sees backgrounds of the problem in the principle of tri-partisanship system and lack of legal securing of Experts' Committee mandate and offers solutions to the problem.

Статья поступила в редакцию 11.09.2012

**И.О. Ворончук**, юрист ООО «Арцингер и партнеры», аспирантка кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета

## СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ДЕЛАМ О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ОРГАНИЗАЦИИ

### Аннотация

В настоящей статье предметом анализа является судебная практика по делам о прекращении трудового договора с руководителем организации в разрезе отдельных оснований расторжения трудового договора. На основании проведенного исследования автор предлагает пути совершенствования законодательства Республики Беларусь.

### Введение

Судебная практика и ее роль в системе источников трудового права нередко становились предметом исследования как советских, так и современных российских, белорусских и украинских ученых, как-то: А.К. Безина, Е.А. Ершова, П.И. Жигалкин, К.И. Кеник, В.И. Миронов, С.Н. Прилипко, К.Л. Томашевский, О.Н. Ярошенко и др.

Особенности дополнительных оснований прекращения трудового договора с руководителем организации рассматривались в работах А.В. Гребенщикова, А.А. Греченкова, К.И. Кеник, О.С. Курылевой, К.Л. Томашевского, А.П. Чичиной и иных в качестве самостоятельного объекта анализа, а также в контексте рассмотрения понятия трудового договора.

Цель настоящей статьи — провести правовой анализ судебной практики по отдельным дополнительным основаниям прекращения трудового договора с руководителем организации и сформулировать предложения по изменению действующего трудового законодательства Республики Беларусь.

### Основная часть

Вопрос об отнесении судебной практики к источникам права является дискуссионным в юридической литературе, в то же время официально судебная практика не относится к таким источни-

кам в соответствии с белорусским законодательством. Исключение составляют акты Конституционного Суда Республики Беларусь и постановления Пленума Верховного Суда и Пленума Высшего Хозяйственного Суда Республики Беларусь, отнесенные ст. 2 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 № 361-З «О нормативных правовых актах» к нормативным правовым актам.

Данный вопрос не получил своего однозначного разрешения в странах ближнего зарубежья. Так, например, Е.А. Ершова полагает, что правовые позиции постановлений Пленумов Верховного Суда Российской Федерации не являются самостоятельными источниками трудового права, а представляют собой специфические акты судебного толкования, которое должно рассматриваться правоприменителями при рассмотрении споров в судах [1, с. 148].

Применительно к правовой системе Украины исследователи отмечают, что акты Верховного Суда Украины, в частности постановления Пленума Верховного Суда Украины, а также решения Конституционного Суда Украины относятся к источниками трудового права [2, с. 226]. Более того, некоторые исследователи в области трудового права Украины, например П.И. Жигалкин, С.Н. Прилипко, О.Н. Ярошенко, в систему источников права включают также обобщения практики высших специализированных судов [3, с. 35].



На сегодняшний день бесспорным является тот факт, что судебная практика, не выступая самостоятельным источником права, сохраняет особое значение в развитии и совершенствовании законодательства о труде, определяя вектор дальнейшего реформирования трудового законодательства.

Споры, связанные с прекращением трудового договора, традиционно наиболее часто являются предметом рассмотрения в суде: так, из 766 дел о восстановлении на работе, рассмотренных общими судами в 2011 г., 275 исков, т.е. более чем 1/3, были удовлетворены, что является достаточно высоким показателем и свидетельствует о наличии множества ошибок, совершаемых нанимателями при прекращении трудового договора [4].

Изучение судебной практики по делам о прекращении трудового договора позволяет определить общие тенденции и направления разрешения подобных дел, выявить недостатки законодательной техники при формулировании оснований увольнения работников, в т.ч. коллизии и пробелы в праве.

В рамках дел о восстановлении на работе к специфической категории можно отнести дела, связанные с восстановлением на работе руководителей организации. Сложность подобных дел зачастую связана с особым правовым статусом указанных работников, отличным от иных работников, как правило, вследствие выполняемых руководителями организаций функций.

В контексте правоприменительной практики признается, что увольнение работника является правомерным лишь при наличии законных оснований прекращения трудового договора, а также соблюдения установленной процедуры и гарантий прав работника.

По мнению Ф.М. Левиант, строгая регламентация оснований для расторжения трудового договора является «существенной юридической гарантией охраны права на труд и трудовой чести рабочих и служащих» [5, с. 52].

Трудовой договор с руководителем организации может быть прекращен как по общим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — ТК Беларуси) и распространяющимся на всех работников, так и по дополнительным основаниям прекращения трудового договора.

К числу дополнительных оснований следует относить:

1) основания прекращения трудового договора с руководителем организации, установленные п. 1, п. 1-1, п. 1-2 ст. 47 ТК Беларуси;

2) дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации, предусмотренные ст. 258–260 ТК Беларуси;

3) основания для прекращения трудового договора с отдельными категориями руководителей организаций, например установленные постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 16.09.1994 № 76 «О заключении контрактов с руководителями государственных организаций».

Возможность прекращения трудового договора с руководителем организации в случае однократного грубого нарушения последним своих трудовых обязанностей предусмотрена п. 1 ст. 47 ТК Беларуси.

Законодательство не содержит единой легальной дефиниции того, что может быть расценено как однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. Нередко при раскрытии данного понятия используется понимание грубого нарушения трудовых обязанностей, закрепленное в п. 5 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29, в соответствии с которым к подобному нарушению относится неисполнение Конституции Республики Беларусь, решений Президента Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, постановлений Совета Министров Республики Беларусь и судебных постановлений при осуществлении должностных обязанностей.

На наш взгляд, указанное толкование является чрезмерно широким и не может выступать в качестве надлежащего ориентира при оценке наличия либо отсутствия критерия «грубости» допущенного нарушения.

Как отмечает К.Л. Томашевский, «понятие «грубое нарушение трудовых обязанностей» предполагает совершение работником каких-либо чрезвычайных поступков, повлекших нарушение его трудовых обязанностей, имеющее достаточно серьезные последствия» [6].

Полагаем, грубость допущенного нарушения может определяться следующими факторами, представляющими собой конститутивные характеристики, влекущие признание конкретного нарушения грубым для целей расторжения трудового договора:

— значимостью нарушаемых руководителем организации положений;

— спецификой субъективной стороны имевшего место нарушения;

— наличием негативных последствий, находящихся в прямой причинной связи с нарушением и выразившихся в имущественном, организационном и ином ущербе.

Длительное время в теории велась дискуссия о том, является увольнение по п. 1 ст. 47 ТК Беларуси дисциплинарным или нет, конец которой был положен внесением изменений в ТК Беларуси в 2007 г. На сегодняшний день в силу того, что согласно ст. 198 ТК Беларуси увольнение по данному основанию выступает в качестве дисциплинарного взыскания, при расторжении трудового договора по п. 1 ст. 47 ТК Беларуси должны быть соблюдены порядок и сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

Данный тезис проиллюстрируем примером из судебной практики.

*Решением общего собрания участников К. был уволен по п. 1 ст. 47 ТК Беларуси за неприятие в установленные сроки решения о созыве и проведении общего собрания по требованию участника общества, чем был нарушен п. 5.2.17 контракта, заключенного с К. Приказом № 38-к от 01.01.2011 истец был уволен с 31.03.2011 со ссылкой на протокол общего собрания участников № 24 от 31.03.2011. В своем иске К. просит признать увольнение незаконным и восстановить его на прежней работе. Суд установил, что о проступке истца стало известно 07.02.2011, т.е. после получения ответа на письмо с требованием о созыве и проведении общего собрания участников, уволен же К. был лишь 31.03.2011, чем был нарушен срок наложения дисциплинарного взыскания. Суд постановил восстановить К. на работе. Решением судебной коллегии по гражданским делам Минского областного суда решение нижестоящего суда было оставлено без изменений [7].*

Нередко в качестве однократного грубого нарушения трудовых обязанностей судебная практика рассматривает нарушение руководителем организации обязанностей, обусловленных выполнением им функций единоличного исполнительного органа организации — нанимателя.

На основании ст. 259 ТК Беларуси трудовой договор с руководителем организации до истечения срока его действия может быть расторгнут

по решению собственника имущества или уполномоченного им органа в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации.

В юридической литературе нередко подвергается критике существование возможности расторжения трудового договора с руководителем организации при отсутствии вины со стороны последнего. Так, оценивая аналогичное основание прекращения трудового договора, предусмотренное Трудовым кодексом Российской Федерации, М. Стрыгина указывает, что вследствие снижения гарантий стабильности трудовых отношений и лишения права на защиту от увольнения при отсутствии справедливого основания данное положение кодексам противоречит интересам руководителей [8, с. 4].

Возможность существования основания, предусмотренного ст. 259 ТК Беларуси, во многом также обусловлена тем, что фактически принцип свободы трудового договора, являющийся основополагающим в гражданском праве, в трудовом праве применяется с оговорками. Это связано с тем, что по своей сущности трудовое право является не частной, а частно-публичной отраслью права.

Рассмотрим пример из судебной практики.

*Истец Д. был уволен по решению собственника имущества по ст. 259 ТК Беларуси. В решении суда о восстановлении Д. на работе было указано, что увольнение руководителя по ст. 259 допускается в случае, если с руководителем заключен срочный трудовой договор и при условии установления в нем компенсации за его досрочное расторжение. Суд определил, что поскольку с руководителем организации был заключен трудовой договор на неопределенный срок, то собственник имущества не вправе был прекращать трудовые отношения по ст. 259 ТК [9, с. 33].*

Представляется нецелесообразным ставить возможность реализации нанимателем своего права на расторжение трудового договора с руководителем организации в одностороннем порядке в зависимость от срока заключаемого трудового договора. Более того, подобное толкование и применение на практике ст. 259 ТК Беларуси значительно ухудшает правовое положение нанимателя, который при заключении с руководителем трудового договора на неопределенный срок фактически

не имеет возможности его прекращения и реализации своих полномочий в качестве собственника имущества. Особенно часто подобная ситуация может встречаться в отношении организаций с иностранными инвестициями, с руководителями которых в соответствии с международной практикой нередко заключаются трудовые договоры на неопределенный срок, и этот срок не должен становиться синонимом слова «навечно».

Отметим, что ст. 259 ТК Беларуси предусматривается возможность расторжения трудового договора «до истечения срока его действия», при этом в силу ст. 17 ТК Беларуси, посвященной сроку трудового договора, отдельно выделяются трудовые договоры, заключаемые на неопределенный срок, что подтверждает вышесказанное.

#### Список цитированных источников

1. Ершова, Е.А. Трудовое право в России / Е.А. Ершова. — Москва: Статут, 2007. — 620 с.
2. Ярошенко, О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України / О.М. Ярошенко. — Харків: Видавець СПД ФО Вапнярчук Н.М., 2006. — 456 с.
3. Жигалкін, П.І., Прилипко, С.М., Ярошенко, О.М. Судова практика та її значення для регулю-

вання відносин у сфері праці / О.М. Ярошенко. — Харків: Вид-во ПП «ФІНН», 2008. — 544 с.

4. Краткие статистические данные о деятельности общих судов по осуществлению правосудия в 2011 г. [Электронный ресурс] / Верховный Суд Республики Беларусь. — Минск, 2012. — Режим доступа: <http://www.supcourt.by/cgi-bin/index.cgi?vm=d&vr=stat&vd=6&at=0&m1=5>. — Дата доступа: 03.09.2012 г.

5. Левиант, Ф.М. Виды трудового договора / Ф.М. Левиант. — Москва: Юрид. лит, 1966. — 188 с.

6. Директор коммерческой организации: права, обязанности, ответственность перед государством, собственником и работниками / ред. ред. К.Л. Томашевский, А.В. Корнеева, — Минск: Информационное правовое агентство Гревцова, 2007. — 200 с.

7. Архив Минского областного суда. — 2011. — Дело № 33-1034.

8. Стрыгина, М. Интересы руководителя организации в сфере действия ТК РФ / М. Стрыгина // Вопросы трудового права. — 2010. — № 6. — С. 3–6.

9. Филипчик, Р. О некоторых вопросах увольнения с работы руководителей организаций / Р. Филипчик // Судовы весник. — 2012. — № 2. — с. 30–36.

(Окончание в № 4)

#### Summary

In the present article the author examines the peculiarities of judicial practice concerning the cases on termination of a labour agreement with the director of an organization, in particular in respect of additional grounds for the labour agreement termination. As the result of the above-mentioned analysis the author makes proposals concerning the labour legislation improvement.

Статья поступила в редакцию 01.09.2012

## ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ (итоги конференции в Перми)

Кафедра трудового права и социального обеспечения 11 мая 2012 г. в Пермском государственном национальном исследовательском университете (далее — ПГНИУ) провела **региональную научно-практическую конференцию, посвященную 10-летию действия Трудового кодекса Российской Федерации, на тему: «Трудовой кодекс Российской Федерации: проблемы теории и практики»**. В работе конференции приняли участие преподаватели, аспиранты, студенты пермских юридических вузов и факультетов, а также учебных заведений Казани и Омска, ответственные работники правовой инспекции труда, прокуратуры, органов внутренних дел, администрации и профсоюзов Пермского края.

Конференцию открыл **Л.Ю. Бугров**, д.ю.н., профессор, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации, заведующий кафедрой трудового права и социального обеспечения ПГНИУ. Он, в частности, подчеркнул следующее.

О необходимости четвертой кодификации российского законодательства о труде особо активно заговорили сразу же после признания Российской Федерации суверенным государством в 1991 г. В течение 10 лет в спорах велись множественные законопроектные работы. Профессионалы в сфере трудового права привлекались к таким работам лишь эпизодически и были на «последних ролях». Их мнение зачастую элементарно игнорировалось. Основной целью этой кодификации стала необходимость приведения отечественного трудового права в соответствие с рыночными экономическими отношениями. В конце XX в. аналогичная цель стояла и перед трудовым правом иных государств, ставших самостоятельными после распада Советского Союза. Если в свое время КЗоТ 1971 г. выступил своего рода ориентиром для проведения кодификационных работ во многих государствах соответствующего блока, то в конце XX в. — начале XIX в. Россия в разрешении соответствующих вопросов лидерские позиции потеряла. Российскую кодификацию опередили другие.

Так, в 1999 г. кодификация прошла в Республике Беларусь. Принятые другими государствами, образовавшимися на бывшем едином советском правовом пространстве, кодифицированные законы о труде по ряду регламентаций не только опередили отечественные нормы, но и выступили более качественными образцами правового регулирования.

И тем не менее в целом принятие и вступление в силу Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) нельзя не оценить положительно. Это был большой шаг вперед на пути учета реалий нового времени в российской экономике и ее более адекватного отражения в нормах трудового права. Думается, правы те, кто достаточно высоко оценивает прежде всего политико-юридические конструкции ТК РФ: формулировки целей, закрепление приоритета ТК РФ, свидетельства интернационализации отечественного трудового права и развития децентрализованных норм, определенную отчетливость предмета трудового права, установление его принципов и т.д. Но останавливаться только на достоинствах ТК РФ было бы неоправданным со стороны требования развития отечественного трудового права.

К сожалению, Трудовой кодекс в России первоначально был принят с таким значительным количеством огрехов, что некоторые специалисты даже утверждали о нецелесообразности изменения редакции ТК РФ, полагая необходимой новую принципиальную, качественную кодификацию. В качестве некоторых наиболее необдуманных конструкций изначальной редакции ТК РФ Л.Ю. Бугров отметил следующие: в ст. 16 фактическое допущение к работе называлось особым юридическим фактом, предшествующим заключению трудового договора; разд. II «Социальное партнерство в сфере труда» содержал терминологию, расходящуюся с общим понятийным аппаратом кодекса; в ст. 72 определялся только постоянный перевод на другую работу, а понимание временного перевода не раскрывалось; в ст. 129 фиксировалось



понимание состава заработной платы, расходившееся с его пониманием в ст. 57; в ст. 198 предусматривался и своеобразный ученический договор, являвшийся гражданско-правовым договором; весь разд. X «Охрана труда» методологически расходился с другими разделами кодекса; в ст. 352 судебная защита не расценивалась в как основной способ защиты трудовых прав работников.

Многие из первоначальных недочетов впоследствии были исправлены путем внесения в ТК РФ изменений. Следует подчеркнуть особое значение изменений, вступивших в силу с 06.10.2006. Именно они придали ТК РФ новый импульс, обеспечив качественное совершенствование российского кодифицированного закона о труде. Здесь, в частности, надо обратить внимание на новое наполнение в содержании норм гл. 12 об изменении трудового договора, явное совершенствование правил гл. 13 о прекращении трудового договора и т.д. Высокой оценки заслуживают и регламентации гл. 54.1 об особенностях регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров, появившейся в ТК РФ в феврале 2008 г., а также обновление правил о коллективных трудовых спорах на основании принятого Государственной Думой РФ 16 июля 2011 г. Федерального закона «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг». Соответствующие перемены обеспечили поступательное развитие отечественного трудового права, не только сохраняя достоинства ТК РФ, но и преумножая их в направлении все более и более адекватного отражения современных экономических закономерностей развития социума.

Тем не менее проблем пока остается много. Л.Ю. Бугров отметил целесообразность по примеру международного трудового права отчетливо включения в предмет российского трудового права отношений по обеспечению продуктивной занятости, охватывая и ситуации, прямо не выходящие на заключение трудового договора. При этом должна усматриваться перспектива выделения соответствующих правил в особую отрасль права. Требуется расширять правила распространения норм ТК РФ на отношения по поводу государственной гражданской, государственной правоохранительной и муниципальной служб. Ряд очевидных задач сопряжен с улучшением качества существующих норм. Например, из норм второго раздела ТК РФ необходимо изъять упоминания о социально-трудовых отношениях, как противо-

речащих устоявшемуся восприятию предмета трудового права России. Вместе с тем здесь требуется разделить двухсторонние и трехсторонние отношения. Важно прямо констатировать, что в динамике трудового договора возможна стадия его приостановления. Состав заработной платы в гл. 20 и 21 необходимо привести в соответствие со ст. 57 ТК РФ. В ст. 179 целесообразно увязать преимущественное право на оставление на работе со всеми деловыми свойствами работника. Требуются отдельные коррективы в связи с дисциплинарной и материальной ответственностью. Важно продолжать работу по совершенствованию разд. X «Охрана труда». Раздел XII ТК РФ должен хотя бы упоминать о всех категориях работников, для которых на федеральном уровне возможна специфика правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, в кроме того, — отчетливо определять такие возможности при децентрализованном регулировании. Настало время уменьшить явную антизабастовочную направленность отечественных норм о коллективных трудовых спорах и ясно предусмотреть возможности для медиации и при индивидуальных, и при коллективных трудовых спорах.

Затем с приветственным словом к участникам конференции выступил **М.Н. Рахматуллин**, руководитель Государственной инспекции труда — главный государственный инспектор труда в Пермском крае, Заслуженный юрист Российской Федерации. Он отметил некоторые особенности разработки ТК РФ, связанные с тем, что тогда было важно достичь хотя бы некоторого компромисса между принципиально расходящимися взглядами. Оратор обратил особое внимание на роль выпускника юридического факультета Пермского госуниверситета и в то время заместителя министра труда России В.К. Варова. Он сказал, что основываясь на ТК РФ, удалось преодолеть наиболее негативные моменты, связанные с кризисом экономики, который начался в России с конца 2008 г.

С докладом «Трудовой кодекс РФ о защите трудовых прав, свобод и разрешении трудовых споров» выступил **Н.И. Гонцов**, к.ю.н., доцент кафедры трудового права и социального обеспечения ПГНИУ.

Исходя из смысла ст. 352 ТК РФ перечень способов защиты прав в сфере труда не является исчерпывающим.

К способам защиты трудовых прав и свобод необходимо отнести разрешение трудовых споров,

как индивидуальных, так и коллективных. Именно в процессе рассмотрения конфликтов работники могут наиболее активно и эффективно защищать свои права и интересы. В частности, урегулирование коллективных споров с использованием мощнейшего средства воздействия на работодателя — забастовки создает эффективный механизм борьбы рабочих за создание достойных условий труда.

До Федерального закона РФ от 30.06.2006 о внесении изменений и дополнений в ТК РФ в ст. 352 были указаны три способа защиты: государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав профсоюзами и самозащита работниками своих прав. Указанным Федеральным законом введен еще один способ — судебная защита. Она осуществляется в процессе рассмотрения трудовых споров. Но основной задачей судов является разрешение конфликтов. Тогда возникает вопрос: почему разрешение споров в суде — это способ защиты трудовых прав, а деятельность других органов по урегулированию разногласий (например, комиссии по трудовым спорам) не является способом защиты? Статью 352 ТК РФ необходимо дополнить указанием на то, что рассмотрение и разрешение трудовых споров является одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод, исключив из нее судебную защиту, так как она попадает в указанный, более широкий по объему способ.

Очевидно, что можно выделить и другие способы защиты: обращение к Уполномоченному по правам человека как на федеральном, так и на региональном уровнях; обращение в международные правозащитные организации и др. Все сказанное свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования ст. 352 ТК РФ.

С сообщением «Взаимодействие работодателя и представителей работников в трудовых правоотношениях» выступил **В.Л. Сухоплюев**, председатель Пермской краевой организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания. В целом он позитивно охарактеризовал ТК РФ как основу построения социально-партнерских отношений. Предложил ввести в законодательные акты о труде норму о том, что представителем работников в трудовых правоотношениях является только профсоюз. Для аргументации этого выступающий сослался на ст. 4 Конвенции Международной организации труда № 135 «О защите прав представителей работ-

ников на предприятиях и предоставляемых им возможностях». В ней установлена возможность национального законодательства определять категорию представителей работников, за которыми предусматривается право на представительство и защиту работников.

Далее с сообщением «Работодатели и первичные профсоюзные организации: поиски стороны социального партнерства (краткий обзор практики)» выступил **А.А. Алыпов**, главный правовой инспектор труда Пермской краевой организации профсоюза работников образования и науки. Свое выступление А.А. Алыпов построил на анализе ряда практических дел, в т.ч. с участием ПГНИУ как работодателя.

После этого слово было предоставлено **Ю.В. Васильевой**, д.ю.н., профессору кафедры трудового права и социального обеспечения ПГНИУ. В своем сообщении на тему «К вопросу о включении в предмет трудового права отношений по обязательному социальному страхованию (к анализу ст. 1 ТК РФ)» докладчик отметила, что законодательство о труде и социальном обеспечении и соответствующие им отрасли права генетически связаны между собой и длительное время развивались сообща. Это наглядно показывает и общая история кодификаций трудового и социально-страхового законодательства. Например, ч. 2 ст. 1 ТК РФ в 2006 г. была дополнена указанием на то, что в числе прочих отношений, непосредственно связанных с трудовыми, трудовое законодательство регулирует отношения по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Исследователи единодушны в том, что соответствующее дополнение отношениями по обязательному социальному страхованию означает расширение предмета трудового права. Но если рассматривать изучаемое дополнение ст. 1 ТК РФ как основание для расширения предмета трудового права, необходимо конкретизировать область отношений по обязательному социальному страхованию, подлежащую регулированию средствами трудового права, а также дать им более развернутую правовую регламентацию. В ином случае буквальное толкование спорной нормы позволяет сделать вывод о том, что в предмет трудового права входит вся совокупность отношений по обязательному социальному страхованию, включая все его виды. И тогда возникают основания для постановки вопроса о трансформации отрасли трудово-

го права в социально-трудовое право или право занятости, поскольку обязательное социальное страхование представляет собой масштабный комплекс разноотраслевых правовых отношений. Между тем очевидно, что законодательный массив в сфере социального обеспечения и социального страхования в России уже давно созрел для самостоятельной кодификации.

С сообщением на тему «Проблема отражения в Трудовом кодексе РФ идей достойного труда, продуктивной занятости и справедливых условий труда» выступила **С.С. Худякова**, к.ю.н., доцент кафедры трудового права и социального обеспечения ПГНИУ. Она обратила внимание участников конференции на то, что большая проблема видится в установлении признаков сложности работы и сложности трудовых обязанностей. По мнению С.С. Худяковой, методы оценки сложности и признаки сложности работы должны определяться посредством императивного регулирования, так как сложность работы является одним из оснований дифференциации размера заработной платы, а такие основания должны устанавливаться государством. Думается, что непосредственно в ТК РФ устанавливать такие правовые регламентации нецелесообразно. Однако в кодифицированном российском законе необходимо, по крайней мере, указать федеральный орган исполнительной власти, в чью компетенцию входит разработка и принятие нормативных актов, определяющих признаки сложности работ. Регулирование же подобных вопросов на отраслевом уровне и в рамках социального партнерства позволило бы далее конкретизировать решения с учетом таких особенностей как признаки сложности работы и признаки сложности трудовой функции (трудовых обязанностей), применительно к конкретным условиям.

Затем с сообщением «Понятие и виды трехсторонних комиссий в России» выступил **К.В. Захаров**, аспирант кафедры трудового права и социального обеспечения ПГНИУ. Он обратил внимание на недостатки понятийного аппарата трудового законодательства России в части трехстороннего сотрудничества. По его мнению, в отечественном трудовом законодательстве речь должна идти о трехсторонних комиссиях по регулированию коллективных трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

С докладом «О применении норм трудового права о социальном партнерстве в органах внутренних дел» выступил **С.М. Кудрин**, к.ю.н., доцент

кафедры трудового права и социального обеспечения ПГНИУ. Он констатировал, что законодательство России на сегодняшний день четко не закрепляет особенностей социального партнерства в сфере труда при прохождении службы в органах внутренних дел. Были сформулированы предложения по совершенствованию ТК РФ в данной сфере.

**А.К. Петерс**, ст. преподаватель кафедры трудового права НОУ ВПО «Омский юридический институт», выступил с сообщением «Содержание трудовой функции работника». Он, в частности, зафиксировал внимание присутствующих на противоречиях между правилами об определенности трудовой функции работников в России и действующим порядком утверждения должностных инструкций.

В своем сообщении «Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон — векторы развития» **А.Г. Папулов**, оперуполномоченный по особо важным делам отдела № 11 Управления экономической безопасности и противодействия коррупции Главного управления МВД России по Пермскому краю, предложил, в частности, в диспозицию ст. 83 ТК РФ включить еще один пункт с формулировкой: «избрание в отношении работника меры пресечения в виде заключения под стражу, домашнего ареста, подписки о невыезде в связи с расследованием возбужденного в отношении него уголовного дела по признакам состава преступления совершенного по неосторожности».

С докладом «К вопросу о проблеме законодательного закрепления понятия «ученический договор» выступила **Е.Р. Брюхина**, к.ю.н., доцент кафедры гражданского и предпринимательского права дисциплин Пермского филиала ФГАОУ НИУ «Высшая школа экономики». Она высказала мнение о том, что ученический договор — один из самостоятельных видов договоров (наряду с трудовым, коллективным договором, соглашением и др.), регулируемых актами законодательства о труде, а отношения, возникающие на основании ученического договора, — самостоятельный вид отношений в рамках предмета трудового права. В связи с этим оратор предложила изложить ст. 198 ТК РФ следующим образом: «Ученический договор — это соглашение между учеником и работодателем, по которому ученик обязуется в течение обусловленного сторонами срока освоить новую профессию, специальность,

квалификацию, проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного ученическим договором; в случае ненадлежащего исполнения условий договора ученик может быть привлечен к ответственности, установленной нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашением, а также локальными нормативными актами, а работодатель обязуется организовать профессиональное обучение, подготовку, переподготовку ученика в соответствии с нормами трудового законодательства и условиями коллективного договора или соглашения, своевременно и в полном объеме выплачивать ученическое вознаграждение, включающее в себя стипендию и оплату работы, выполняемую учеником на практических занятиях по заданию работодателя».

Далее с научным сообщением «Работодатели как субъекты обязательного социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» выступил **И.Р. Маматказин**, к.ю.н., старший преподаватель кафедры трудового права и социального обеспечения ПГНИУ. Он особо отметил, что, определяя обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством как систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию гражданам утраченного заработка в связи с наступлением страхового случая, российский законодатель, к сожалению, не указывает прямо на то, в чем выражаются данные меры. Ученый предложил считать, что существующее нормативное регулирование не обеспечивает права работающих граждан на со-

циальное страховое обеспечение в полной мере. Страхователь в силу закона может выполнять возложенные на него обязанности по выплате страхового обеспечения. Но данные обязанности первоначально должны являться обязанностями государства (публичными обязанностями), и, выполняя их, работодатель должен выступать в качестве особого субъекта.

**Н.В. Новикова**, к.ю.н., заведующая кафедрой правовых дисциплин и методики преподавания права Пермского государственного педагогического университета, выступила с сообщением «Альтернативные способы урегулирования разногласий между работником и работодателем по трудовому законодательству Российской Федерации». Она обратила внимание на тот факт, что в основе классической медиации лежит «гарвардский» метод коммуникации, разработанный американскими учеными Р. Фишером и У. Юри. Осознанное применение медиатором специальных техник диалога направлено на то, чтобы стороны, несмотря на наличие взаимных обид, противоречий интересов и существующего положения, перешли к поиску конструктивного взаимодействия и такого решения по возникшим разногласиям, которое сможет удовлетворить их истинные потребности и интересы, восстановить права или предотвратить их нарушение. Были обоснованы предложения по дополнению ч. 2 ст. 385 ТК РФ.

С докладами также выступили студенты ПГНИУ В.И. Корняков, Л.В. Давитадзе, Т.С. Морозова. В заключение **Л.Ю. Бугров** обобщил итоги работы конференции и поблагодарил участников за плодотворную работу и интересные выступления.

**С.М. Кудрин**, доцент кафедры трудового права и социального обеспечения ПГНИУ, кандидат юридических наук, доцент



## ПЕРВАЯ ЛЕТНЯЯ ШКОЛА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ТРУДОВОГО ПРАВА В САНКТ-ПЕТЕРБУРГЕ

*На юридическом факультете Санкт-Петербургского государственного университета с 22 по 26 июня 2012 г. состоялась первая летняя школа преподавателей трудового права на тему «Источники современного российского трудового права». Данная школа была организована кафедрой трудового права и охраны труда.*

**В** рамках летней школы были прочитаны лекции на темы по различным проблемным вопросам источников трудового права. В качестве лекторов были приглашены ведущие ученые в сфере трудового права, теории права, судьи Конституционного Суда Российской Федерации, судьи общих судов. Слушателями и участниками дискуссии выступили преподаватели различных вузов России, Беларуси и Украины, а также практикующие юристы.

Первый день работы школы был посвящен теме «**Правопонимание и исследование источников права**». Открыл работу первой правовой школы **Е.Б. Хохлов**, д.ю.н., профессор, заведующий кафедрой трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета. В своем докладе он остановился на понимании источника права в материальном и формальном смысле. В материальном смысле источник права — это то, что создает право, в формальном смысле — способ его выражения во вне, его форма. При этом существует тонкая грань между источником права (в формальном смысле) и формой права.

Право (в материальном смысле) делится на две группы: право, созданное государством, и право, созданное иными субъектами (социальное право). Гражданское общество действует на началах каких-то норм, но они не всегда исходят от государства. По мнению Е.Б. Хохлова, показателем зрелости гражданского общества является степень влияния государства на деятельность профсоюзов.

Е.Б. Хохловым был дан анализ источникам права в формальном смысле. Отдельно обосновывалось положение о том, что трудовой договор является источником права.

**Ю.П. Гревцов**, д.ю.н., профессор кафедры теории и истории государства и права юридического факуль-

тета Санкт-Петербургского государственного университета провел анализ форм правообразования. Во-первых, выделяют стихийное правообразование, когда сами люди создают правила, позволяющие установить некий порядок. Во-вторых, право создают судьи, ученые-юристы. В-третьих, право создается государством посредством легитимации уже существующих правил и создания новых норм.

**И.Ю. Козлихин**, д.ю.н., профессор, Заслуженный деятель науки РФ, профессор кафедры теории и истории государства и права юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета уделил внимание анализу различных типов противопонимания; тому, что является действующим правом: воля народа, воля главы государства или воля какого-либо круга лиц.

Во второй день работы правовой школы для обсуждения были предложены две темы: «**Источники трудового права в условиях глобализации**» и «**Договорное регулирование трудовых отношений**».

В своем докладе, посвященном влиянию процесса глобализации на международные, наднациональные и национальные источники трудового права, **К.Л. Томашевский**, к.ю.н., доцент, начальник Центра трудового права, профессор кафедры частного права Международного университета «МИТСО», сделал вывод о том, что процесс глобализации применительно к правовой системе оказывает влияние практически на все ее элементы, в частности на национальные системы права, системы законодательства, на правовое сознание граждан, правовое поведение граждан и организаций.

Основываясь на системном подходе, под **трудовой правовой системой** К.Л. Томашевский предложил понимать совокупность следующих пяти блоков, некоторые из которых представляют собой относительно самостоятельные подсистемы, взаимодействующие с другими блоками: система отрасли трудо-

вого права, система источников трудового права, система правоотношений в сфере труда, трудовая политика, трудовая идеология.

Далее докладчик определил и обосновал, на какие элементы трудовой системы оказывает воздействие процесс глобализации:

1) на систему отрасли трудового права в целом и отдельные ее элементы, включая подотрасли, правовые институты, подинституты и отдельные нормы;

2) систему источников трудового права (включая системы трудовых кодексов и иного законодательства о труде);

3) систему правоотношений в сфере труда, среди которых в условиях глобализации появились такие субъекты, как транснациональные корпорации, международные и региональные профсоюзные объединения;

4) трудовую политику (включая и такую ее разновидность, как *flexicurity*);

5) трудовую идеологию, которая проявляется в развитии новых теорий, концепций, идей, которые учитывают современные тенденции развития трудовых явлений с учетом глобализации и региональной интеграции.

**А.В. Кузьменко**, к.ю.н., доцент кафедры трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета, остановился на вопросах воздействия судебной практики Европейского суда по правам человека на российское трудовое право.

В своем выступлении **В.А. Сафонов**, к.ю.н., доцент кафедры трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета, выделил ряд проблем в социально-партнерском регулировании трудовых отношений. Например, это организационная слабость профсоюзов России. Профсоюзы многих западных государств могут отстаивать законные интересы своих членов, в частности за счет наличия в их собственности определенных активов, обладая которыми они могут «вести торги» с нанимателем на равноправной основе.

Существует проблема представительства интересов сторон и, в частности, работников, которые могут создать свой представительный орган, но в современных условиях это не будет гарантировать им право участвовать в коллективных переговорах.

На практике возможна ситуация, когда сразу после заключения коллективного договора работники вновь выдвигают какие-либо требования

и инициируют проведение коллективных переговоров. Возникает вопрос: соответствуют ли такие действия принципу добросовестного выполнения договора?

Тема доклада **Н.И. Дивеевой**, д.ю.н., доцента, профессора кафедры трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета, была обозначена как «Механизм индивидуального договорного регулирования трудовых отношений». В трудовом праве заключаются нормативный договор и договор-сделка (трудовой договор). Трудовой договор может рассматриваться как юридический факт, документ, правоотношение, источник субъективного права. Трудовой договор обосновывается в качестве источника права, поскольку в организации он устанавливает определенный порядок.

Докладчиком была дана краткая характеристика типичных и нетипичных (атипичных) трудовых договоров. К нетипичным относятся трудовые договоры с работниками-надомниками, с заемными работниками, телеработниками, а также срочные трудовые договоры.

Обосновывалась позиция, согласно которой в трудовом праве не может быть смешанных (разнотраслевых) договоров, в частности, на основании того, что в таком случае невозможно будет провести границу между трудовыми и гражданско-правовыми договорами. Смешанный договор может быть только внутриотраслевым (трудовой договор и ученический).

В третий день работы школы рассматривались проблемы судебной практики и судебного прецедента в трудовом праве, а также вопросы хозяйской власти и локального нормотворчества.

**С.П. Маурин**, д.ю.н., профессор, заместитель председателя Конституционно Суда Российской Федерации, заслуженный юрист Российской Федерации, Заслуженный деятель науки Российской Федерации обратил внимание на то, что обращений в Конституционный Суд Российской Федерации по трудовым проблемам очень мало. Это может быть обусловлено тем, что в трудовом законодательстве нет прямых противоречий правам человека, международным актам, и что субъекты чаще обращаются в общие суды, где разрешаются их споры.

Был дан анализ некоторых правовых позиций, сформулированных в отдельных решениях Конституционного Суда, в частности проявление свободы труда через свободу трудового договора.

---

 КОНФЕРЕНЦИИ/ КРУГЛЫЕ СТОЛЫ/ СЕМИНАРЫ
 

---

С учетом темы правовой школы был затронут вопрос о том, является ли правовая позиция (в частности, правовая позиция Конституционного Суда) источником права.

**Е.Б. Хохлов** в продолжение рассмотрения проблем источников трудового права отметил, что судебная практика является источником трудового права. При этом правотворчество может быть только на уровне высших судебных инстанций. Выделяют акты правоприменения и акты толкования. Акты толкования не создают нормы, а толкуют уже существующие. Также рассматривались акты нормативного и казуального толкования.

Судья **О.А. Вострецова** коснулась вопроса о том, какая судебная практика является источником права, и рассмотрела отдельные примеры судебной практики по трудовым спорам.

По предложенной для обсуждения теме «**Хозяйская власть и локальное нормотворчество**» выступил **Е.Б. Хохлов**, который рассмотрел хозяйскую власть в сущностном плане, ее формы и пределы, а также теории определения хозяйской власти, выделенные Л.С. Талем. Хозяйская власть имеет договорный характер, но в то же время нельзя отрицать делегирование хозяйской власти. Следует разграничивать хозяйскую власть и хозяйскую власть нанимателя.

Доклад **А.В. Гребенщикова**, к.ю.н., доцента кафедры трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета, был посвящен правовому статусу руководителя организации.

**Е.Н. Доброхотова**, к.ю.н., доцент кафедры трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета, определила направления развития локального нормотворчества нанимателя. Наниматель, обладая властью (по сути, возможностью определять поведение других людей), устанавливает внутренний порядок. Однако необходимо четко определять компетенцию нанимателя. Для него также существуют ограничения по предмету и процедуре регулирования. Кроме того, необходимо регулирование самого порядка принятия локальных нормативных правовых актов.

В последний день работы правовой школы **А.В. Загородний**, к.ю.н., доцент кафедры трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета, обозначил особенности правового регулирования труда работников высшей школы. В частности, рассматривался вопрос определения срока заключаемого трудового договора с работником с учетом того, что по конкурсу преподавателя избирают на пять лет. Для участия в конкурсе кандидат представляет документы в месячный срок со дня опубликования соответствующего объявления. При этом в российском законодательстве не закреплена возможность вносить изменения в объявление или отменять конкурс. Также не определены сроки передачи поступивших заявлений на кафедры.

Обсуждались вопросы увольнения работника, не прошедшего по конкурсу; заключения трудового договора с работником, прошедшим конкурс, например, год назад; отказа нанимателя заключить трудовой договор с прошедшим по конкурсу работником и многие другие.

В заключение краткого обзора выступлений отметим, что это первый опыт проведения специализированной летней школы трудового права в СНГ. Несмотря на это, организована летняя школа была на высоком уровне. Для обсуждения были выбраны актуальные и сложные темы. Рассмотренные проблемы источников трудового права имеют значение не только для российской науки трудового права, а носят универсальный характер, хотя имеется и национальная специфика. Обмен опытом и знаниями с коллегами из разных вузов и государственных органов, безусловно, способствовал повышению квалификации всех участников летней школы.

Организаторы обещали обдумать возможность проведения подобных школ на базе СПбГУ и в зимнее время (приурочивая к Пашковским чтениям), а также расширение круга участников за счет аспирантов и соискателей.

Благодарим организаторов правовой школы за приглашение представителей Центром трудового права и выражаем надежду на дальнейшее сотрудничество.

**Е.А. Волк**, заместитель главного редактора, старший научный сотрудник Центра трудового права Международного университета «МИТСО», кандидат юридических наук

**От редакции:** Полные версии докладов, прозвучавших на Первой летней школе преподавателей трудового права, планируется опубликовать в ближайшем номере Российского ежегодника трудового права.

**К.С. Костевич, Е.М. Попок**, студентки 4-го курса юридического факультета Международного университета «МИТСО», стипендиаты Федерации профсоюзов Беларуси

## ОГРАНИЧЕНИЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И ПРЕДЕЛЫ ХОЗЯЙСКОЙ ВЛАСТИ НАНИМАТЕЛЯ

### Аннотация

Статья посвящена исследованию таких правовых явлений как ограничение и ущемление трудовых прав, дискриминация в сфере труда, злоупотребление правом субъектами трудовых правоотношений. Рассмотрены актуальные теоретические и практические вопросы ограничения трудовых прав работников.

Авторами были проанализированы нормы как национального, так и зарубежного законодательства, определено понятие «ограничение трудовых прав» на основе его существенных признаков. Приведены актуальные примеры ограничения трудовых прав работников по законодательству Республики Беларусь.

В статье исследованы научные подходы к определению хозяйской власти нанимателя, а также предпринята попытка определить пределы данной власти, установленные законодательством Республики Беларусь и некоторых зарубежных стран.

### Введение

В юридической науке такая правовая категория, как «ограничение трудовых прав», не осталась без внимания со стороны ученых-юристов. Эта проблема находится в поле зрения и специалистов в области трудового права (М.В. Лушниковой [1], Е.М. Офман [2], Е.В. Мотиной [3] и др.), и международных организаций. В настоящей работе будут рассмотрены актуальные теоретические и практические вопросы ограничения трудовых прав работников, а также предпринята попытка определить пределы хозяйской власти нанимателя. Одной из задач данной работы является предложение и обоснование потребности в законодательном урегулировании в Беларуси защитных механизмов от возможных ограничений трудовых прав работников, а также определение пределов хозяйской власти нанимателя.

### Основная часть

Отношения, регулируемые трудовым правом, многочисленны и разнообразны, вследствие чего законодательством предусмотрена возможность наделения работника широким кругом трудовых прав. Однако законодательство нашей страны

предусмотрело возможность их ограничения в ст. 23 Конституции Республики Беларусь.

Вопрос ограничения и ущемления прав работников является актуальным в науке трудового права. Внимание к данной общеправовой проблеме связано с тем, что при длительном существовании таких базовых принципов, как равенство, недопущение дискриминации, до сих пор имеются проблемы в регулировании отношений, касающихся ограничения трудовых прав. При этом с течением времени ограничения проявляются в различных новых формах и видах, что, по нашему мнению, может быть результатом отсутствия четкого законодательного регулирования рассматриваемых отношений.

На наш взгляд, следует разграничивать понятия «ограничение трудовых прав» и «ущемление трудовых прав». Ограничение содержит некоторый положительный аспект: оно допускается только на основании закона и для достижения каких-либо общественно-значимых целей или, например, в интересах защиты самого работника. В свою очередь различия на основе каких-либо дискриминационных признаков являются ущемлением трудовых прав работников.

Действующим законодательством Республики Беларусь установлен ряд ограничений для неко-



торых категорий работников в зависимости от характера их работы и иных специальных критериев. Примером данных ограничений может быть запрет для государственных служащих заниматься в рабочее время другой оплачиваемой работой, за исключением определенного списка разрешаемых работ.

При анализе научных подходов, национально-го законодательства, а также общепризнанных принципов и норм международного права можно выделить следующие **признаки** ограничения трудовых прав работников:

1) основанием возникновения ограничений трудовых прав является законодательный акт, применяемый в случаях,

строго предусмотренных Конституцией Республики Беларусь (ст. 23);

2) ограничение трудовых прав должно быть соразмерным, т.е. не должно нарушать принцип равенства субъектов этих прав;

3) ограничения трудовых прав не должны затрагивать само существо того или иного права и приводить к утрате его реального содержания [4, с. 288].

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сформулировать следующее определение: **ограничение трудовых прав** — это возникшее в силу законодательного акта, соразмерное ограничение реализации работником субъективных трудовых прав, направленное на достижение общественно-полезных целей, предусмотренных Конституцией, и не приводимое к утрате реального содержания субъективного права.

Дискриминация в сфере труда является прямым отступлением и нарушением принципа равноправия в трудовых отношениях. В науке трудового права **дискриминация** определяется как «ограничение или лишение трудовых прав определенной категории граждан по какому-либо признаку, не предусмотренному в соответствующем нормативном акте, не связанному с требованиями определенной работы и деловыми качествами работника» [4, с. 295].

Для дискриминации характерны следующие **признаки**: субъектом ее осуществления прямо

или косвенно является наниматель; дискриминационный признак не оговорен в нормативном правовом акте, не связан с требованием определенной работы, деловыми качествами работника; дискриминации присущи все признаки правонарушения [4, с. 300].

Объектом дискриминации, по мнению профессора К.Д. Крылова, является равенство в сфере прав, возможностей и обращения в области доступа к труду, стабильности трудовых отношений, условий труда, а также иных отношений, связанных с трудовыми [5, с. 47]. В содержание дискриминации входит ликвидация или нарушение равенства прав, возможностей и обращения в сфере

труда. Формами дискриминации являются различие, исключение или предпочтение. Большинство специалистов в области трудового права указывают на необходимость различия также

понятий прямой и косвенной дискриминации.

Несмотря на то что в законодательстве Республики Беларусь о труде установлен запрет дискриминации, существует ряд проблем в данной сфере, на которые обращают внимание юристы.

На сегодняшний день ст. 14 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК Беларуси), раскрывающая понятие дискриминации, содержит закрытый перечень критериев запрещенной дискриминации. В связи с этим представляется обоснованным предложение по корректировке данной статьи с закреплением открытого (не исчерпывающего) перечня критериев запрещенной в трудовых отношениях дискриминации.

Часть 4 ст. 14 ТК Беларуси закрепляет право лиц по устранению дискриминации в судебном порядке. Однако четкого механизма по разрешению таких споров в нашем законодательстве нет. Анализ судебной практики показывает, что дела о защите от дискриминации крайне редко становятся предметом судебного разбирательства в виду латентности (скрытости) таких проявлений.

Предложением по борьбе с любой формой дискриминации может быть только одно — необходимо разработать систему нормативных актов,

...  
*Дискриминация в сфере труда является прямым отступлением и нарушением принципа равноправия в трудовых отношениях.*  
...

предусматривающую соответствующие средства правовой защиты и санкции, и применять эту систему на практике.

Однако при этом белорусскому законодателю необходимо учитывать, что наниматель является наиболее «сильной» стороной правоотношений, в связи с наличием так называемой «хозяйской» власти, на основании которой он имеет определенный круг полномочий по «негативному» ограничению трудовых прав работника.

В теории трудового права (начиная с работ Л.С. Таля) хозяйская власть рассматривается в трех наиболее важных аспектах:

— во-первых, как **диспозитивная власть**, когда наниматель располагает работником и направляет его своими приказами в соответствии с целями его деятельности. При этом диспозитивная власть должна основываться на трудовом договоре, который, по нашему мнению, является своеобразным пределом осуществления прав нанимателя по отношению к работнику, в связи с тем, что работник вправе отказаться от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 20 ТК Беларуси) [7, с. 486];

— во-вторых, как **дисциплинарная власть**, которая подразумевает действия нанимателя по устранению нарушений и применению к виновным мер дисциплинарной и иной ответственности [7, с. 491]. Полномочия нанимателя по применению к виновному работнику мер дисциплинарной ответственности также обусловлены наличием правовых норм, в пределах которых он может действовать (ст. 198 ТК Беларуси). При этом наиболее ярко «хозяйская» власть нанимателя выражается в том, что он наделяется правом выбора дисциплинарного взыскания лишь в пределах принципов справедливости, целесообразности и в целях воспитания виновной стороны. Наниматель имеет право применять за один проступок одно взыскание, но дополнительно может применять иные меры воздействия, количество которых, по сути, не ограничено. Обоснованность их применения в каждом

конкретном случае вызывает немало сомнений. На практике также возникают вопросы о порядке и сроках применения данных мер, а также о процедуре обжалования в связи с тем, что законом этот порядок не урегулирован, что дает нанимателям значительную свободу действий;

— в-третьих, как **нормативная власть**, которая проявляется в издании правовых норм, упорядочивающих деятельность

организации, например, в форме локальных нормативных правовых актов. В ч. 2 ст. 7 ТК Беларуси закреплено важное правило о том, что локальные нормативные правовые акты, содержащие условия, ухудшающие пра-

вовое положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными. Аналогичная норма закреплена и в ч. 2 ст. 194 ТК Беларуси.

При анализе данных правовых норм можно заметить, что наниматель в локальных нормативных правовых актах вправе только улучшать правовое положение работника по сравнению с законодательством о труде. Таким образом, нанимателем должен соблюдаться принцип *in favorem*. Однако можно согласиться и с О.В. Чесалиной, которая, опираясь за зарубежный опыт, заметила, что в трудовых отношениях возможно отступление от данного принципа в пользу принципа *in reius*, который допускает ухудшение правового положения работника [8]. К примеру, в Венгрии на локальном уровне может быть увеличена максимальная продолжительность сверхурочных работ до 200 часов по сравнению со 144 часами, установленными на законодательном уровне.

Однако существование ряда правовых коллизий и пробелов в праве порождает определенные трудности в установлении пределов полномочий нанимателя в конкретном случае. Согласимся с М.В. Лушниковой, которая отметила, что «в частных и частно-публичных отраслях права пределы осуществления субъективных прав во многих случаях не формализованы («разрешено все, что не запрещено законом»), и пределы осуществле-

При анализе данных правовых норм можно заметить, что наниматель в локальных нормативных правовых актах вправе только улучшать правовое положение работника по сравнению с законодательством о труде.

ния прав ограничиваются только общими началами (принципами) отрасли права» [1, с. 8].

В вопросах ограничения трудовых прав работников и хозяйской власти нанимателя, важное значение приобретает принцип запрета злоупотребления трудовыми правами, который не только не нашел текстуального закрепления в действующем ТК Беларуси, но и является малоисследованным как в науке трудового права, так и в иных частноправовых науках.

На основе анализа научных точек зрения можно выделить следующие **признаки**, характеризующие злоупотребление правом:

- 1) причинение вреда (или угроза его применения);
- 2) получение каких-либо благ;
- 3) ограничение осуществления права другого субъекта;
- 4) цель осуществления права не соответствует цели, установленной в нормативном правовом акте [2, с. 7].

Таким образом, **злоупотребление трудовыми правами** представляет собой деяние (действие или бездействие), совершаемое управомоченным субъектом трудовых и связанных с ними правоотношений с целью причинения вреда и (или) получения необоснованных преимуществ перед другими управомоченными субъектами тех же отношений при осуществлении права, закрепленного в нормативных правовых актах, с нарушением установленных данными нормативными правовыми актами целей и принципов [9, с. 59].

Однако злоупотребление трудовыми правами является ограничением данных прав лишь при условии, что злоупотребляющий субъект получит от своих деяний какие-либо блага, причинив вред противоположному субъекту, в связи с несоблюдением цели и принципов осуществления права, установленных в нормативном правовом акте.

Например, предоставление работнику, с которым заключен контракт, 0,01% или 0,001% к тарифной ставке оклада, хотя законодательством предусмотрено повышение до 50%. Следует также отметить, что наниматель имеет право установить указанное повышение в связи с отсутствием закрепления его минимальной величины на законодательном уровне. При этом с юридической (формальной) точки зрения никакой нормы права со стороны нанимателя не нарушается. Однако необходимо учитывать, что целью предоставления дополнительных мер стимулирования труда явля-

ется компенсация ухудшения правового положения работника по сравнению с общими нормами законодательства о труде. Таким образом, наниматель в данном случае злоупотребляет своими правами, устанавливая размер дополнительных мер стимулирования труда без учета их целей и социального назначения, а также ограничивает трудовые права работников на гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд.

Таким образом, злоупотребление правом со стороны нанимателя может проявляться в недобросовестном использовании его субъективных прав, т.е. в реализации этих прав не в соответствии с их социальным назначением и принципами трудового права. Вследствие того, что злоупотребление не является правонарушением, последствиями данного действия не выступает применение к лицу, злоупотребившему своими правами, мер юридической ответственности, а работник не может защитить свои права ни в судебном, ни в ином порядке.

## Заключение

На основании проведенных исследований сформулируем следующие выводы.

1. Ограничение трудовых прав работников представляет собой ограничение в реализации субъективных трудовых прав в связи с необходимостью защиты ценностей, признаваемых Конституцией Республики Беларусь, и обеспечения необходимого баланса между интересами личности, государства и общества.

2. Дискриминация в трудовых отношениях заключается в ограничении или лишении трудовых прав определенной категории граждан по какому-либо признаку и является правонарушением с последующим применением к виновному лицу мер юридической ответственности.

2. В действующем законодательстве необходимо учитывать существование «хозяйской» власти нанимателя и определять ее сущность и пределы как социальными факторами, так и правовыми нормами.

3. Наниматель хотя и является «сильной» стороной трудовых отношений, его полномочия в отношении работника должны быть строго определены. Несоблюдение принципа *in favorem* на современном этапе развития трудовых отношений является недопустимым.

4. Злоупотребление правом со стороны нанимателя является негативным правовым явлением,

нуждающимся в законодательном урегулировании, в частности в разработке механизма защиты работников от злоупотреблений со стороны нанимателя, а также устранении коллизий и пробелов, дающих неограниченные права нанимателям по ограничению трудовых прав работников.

#### Список цитированных источников

1. Лушникова, М.В. О запрете злоупотребления трудовыми правами / М.В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2009. — Пилотный выпуск. — С. 5–12.
2. Офман, Е.М. Правовые последствия злоупотребления правом работодателя и работника / Е.М. Офман [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/story/pravovye-posledstviya-zloupotrebleniya-pravom-rabotodatelaya-i-rabotnika> — Дата доступа: 06.12.2011.
3. Мотина, Е.В. Перспективы развития законодательства о запрете дискриминации в области трудовых отношений / «КонсультантПлюс: Беларусь» [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2012.
4. Лушников, А.М. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав челове-
- ка. Общая часть / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Статут, 2009. — 879 с.
5. Крылов, К.Д. Принцип запрещения дискриминации, его правовая защита и проблемы дифференциации регулирования труда // Материалы Всерос. науч.-практ. конф. 16–18 янв. 2003 г. — М., 2004. — С. 47–48.
6. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобрен Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 2 апр. 2009 г. — Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2009. — 238 с.
7. Таль, Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование / Л.С. Таль. — М.: Статут, 2006. — 539 с.
8. Чесалина, О.В. Регулирование рабочего времени в международных трудовых нормах и законодательствах зарубежных стран. / О.В. Чесалина / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://pravo.kulichki.com/dop/otdk/otdk1208.htm>. Дата доступа: 15.02. 2012
9. Костевич, К.С. Злоупотребление правами в сфере труда: проблемные вопросы / К.С. Костевич, Е.М. Попок, К.Л. Томашевский // Труд. Профсоюзы. Общество. — 2011. — № 4. — С. 58–61.

#### Summary

The article is devoted to such legal phenomena as restriction, violation of labor rights, discrimination in employment, abuse of the rights in labor relationships. In the present work the authors consider the relevant theoretical and practical questions of restricting labour rights of employees, and define the limits of power of employer.

The authors analyzed the norms of national and foreign legislation in the definition of the concept a "restriction of labor rights" and its essential features. This article has relevant examples of limiting labor rights under the legislation of the Republic of Belarus.

In the article the authors analyzed the scientific approaches to the determination of power of employer and limits this power in the legislation of the Republic of Belarus and other foreign countries.

Статья поступила в редакцию 11.05.2012



## РЕЦЕНЗИЯ

на книгу: Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика) / Е.А. Волк, К.С. Костевич, К.Л. Томашевский; под общ. ред. К.Л. Томашевского. — Минск: Амалфея, 2012.

Монография посвящена исследованию коллективных договоров и соглашений как источников трудового права. Рассматриваемая тема представляется научно оправданной. В отечественной науке трудового права до сих пор не было написано и опубликовано комплексной работы, посвященной социально-партнерским соглашениям, чем и обусловлена новизна этой рукописи. В имеющихся работах данная тема рассматривается лишь фрагментарно. Изменения, произошедшие в действующем трудовом законодательстве в последние годы, в подходах к решению вопросов, касающихся места и значения коллективных договоров в системе источников трудового права Беларуси, требуют нового осмысления затронутой проблемы с учетом существующих реалий, зарубежного и международного опыта, потребностей правоприменительной практики.

Становление Беларуси как высокоразвитой европейской страны ставит перед обществом важную цель — обеспечение устойчивого экономического развития, достижения европейских стандартов жизни граждан, что невозможно без отлаженного сотрудничества между работодателями и работниками. Любые вопросы правового регулирования отношений указанных субъектов имеют особое значение, а нормы трудового права должны обеспечивать необходимый баланс их интересов, что является необходимым условием нормального функционирования социально ориентированной экономики, а значит, и средством уменьшения социального напряжения в обществе.

В условиях реформационных процессов, направленных на формирование многоукладной рыночной экономики, особую значимость приобретают вопросы, связанные с теоретико-правовым осмыслением такого важнейшего института трудового права, как коллективный договор. Это обу-

словлено целым рядом обстоятельств, среди которых самым главным является то, что в условиях действия новых правовых доктрин, сформированных юридической наукой, акценты правового регулирования смещаются в область межличностных отношений.

Партнерские отношения обеспечиваются системой коллективных договоров и соглашений, причем коллективный договор является тем базовым инструментом, посредством которого реализуются принципы социального партнерства в отношениях между работниками и работодателями непосредственно на предприятии.

С помощью коллективного договора достигается баланс интересов социальных партнеров в сфере труда. Это особенно важно сегодня, когда государственное правовое регулирование трудовых отношений предусматривает лишь минимальные уровни социальных гарантий для работников. Их повышение обеспечивается коллективно-договорным путем.

Актуальность коллективно-договорного регулирования труда видится не только в его недостаточной разработанности, главный аргумент актуальности кроется в необходимости широкого и повсеместного внедрения коллективно-договорного регулирования в жизнь общества, что для Беларуси является исключительно важным вопросом.

Из мирового опыта следует, что эффективное сотрудничество между работодателями и работниками, которое способствует надлежательной социальной стабильности в обществе, обеспечивается с помощью механизма социального партнерства, который включает в себя системно организованный комплекс юридических мер, необходимых для достижения социального согласия в государстве. Смысл концепции социального партнерства состоит в проведении политики, которая сводил бы

к минимуму, а по возможности, и исключала бы вероятность возникновения социальных конфликтов в сфере производства. Создание полноценной системы социального партнерства является важнейшим направлением политики государства, ибо договорное регулирование позволяет максимально активизировать защиту интересов как работника, так и работодателя. Основная задача механизма социального партнерства заключается в том, чтобы на основе уважения позиций указанных субъектов и общества в целом и учета их интересов с использованием преимущества переговорного процесса и согласительных процедур сформировать механизм договорного упорядочения отношений в сфере труда.

В данной работе детально проанализированы понятие и виды нормативных соглашений в трудовом праве, охарактеризована специфика коллективных договоров, соглашений, определено их место в системе источников трудового права, обоснован механизм разрешения возможных коллизий (противоречий) между социально-партнерскими соглашениями, с одной стороны, международными договорами, законодательством о труде и локальными нормативными правовыми актами, с другой стороны.

Авторы монографии акцентируют внимание на практических аспектах ведения коллективных переговоров при заключении коллективных договоров, соглашений, их регистрации, выработке

положений социально-партнерских соглашений с учетом их видов, используют большой объем эмпирического материала.

В рукописи поднимается, рассматривается, решается и целый ряд других, не менее актуальных вопросов, которые будят научную мысль, стимулируют к поиску решений существующих в условиях современной Беларуси проблем, демонстрируя тем самым своевременность и достоверность рецензируемого исследования, публикация которого можно только приветствовать.

Изучение очерченного круга проблем представляется востребованным как в теоретическом, так и в практическом плане и в конечном итоге определяет важность темы данной монографии. Она наполнена интересными наблюдениями и свежими выводами.

Монография рассчитана на ученых, преподавателей, докторантов, аспирантов, студентов юридических вузов и всех тех, кто интересуется проблемами формальных источников социального партнерства.

Коллективная монография **«Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика)»** / Е.А. Волк, К.С. Костевич, К.Л. Томашевский; под общ. ред. К.Л. Томашевского. — Минск: Амалфея, 2012, представляющая как теоретическую, так и практическую ценность, может быть рекомендована к печати.

**О.Н. Ярошенко**, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры трудового права Национального университета «Юридическая академия Украины им. Я. Мудрого»

## ПАМЯТЬ О ВИДНОМ РОССИЙСКОМ УЧЕНОМ-ТРУДОВИКЕ Л.Ю. БУГРОВЕ ОСТАНЕТСЯ В СЕРДЦАХ ЕГО БЕЛОРУССКИХ КОЛЛЕГ

17 августа 2012 г. на 63-м году жизни ушел из жизни известный ученый-юрист, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права и социального обеспечения Пермского государственного университета, заслуженный работник высшей школы Российской Федерации Леонид Юрьевич БУГРОВ.

Леонид Юрьевич Бугров родился 19 февраля 1950 г. в Ростове Ярославской области РСФСР. В 1972 г. он закончил юридический факультет Пермского государственного университета, после чего работал ассистентом кафедры гражданского права и процесса ПГУ. В период с 1976 по 1978 гг. Леонид Юрьевич учился в очной аспирантуре Московского государственного университета им. М.В. Ломоносова и в 1978 г. в Институте государства и права АН СССР защитил кандидатскую диссертацию на тему «Свобода труда и временные переводы рабочих и служащих на другую работу».

С 1978 г. Леонид Юрьевич работал ассистентом кафедры трудового права и социального обеспечения ПГУ, а с 1980 г. — старшим преподавателем той же кафедры. В 1985 г. Л.Ю. Бугрову было присвоено ученое звание доцента, а в 1988 г. он был назначен заведующим кафедрой трудового права и социального обеспечения ПГУ, которую и возглавлял до своей кончины.

В 1992 г. Л.Ю. Бугров защитил докторскую диссертацию на тему «Проблемы свободы труда в советском трудовом праве» в Московском государственном университете им. М.В. Ломоносова. В том же году ему было присвоено ученое звание профессора.

Л.Ю. Бугров, свободно владея английским языком, проходил стажировки в Международной организации труда (Женева), в Совете Европы и Европейском суде по правам человека (Страсбург), в Оксфордском и Манчестерском университетах.



Основные научные интересы Леонида Юрьевича связаны с защитой прав человека в трудовом праве, свободой труда, институтом трудового договора, обеспечением творчества работников средствами трудового права.

Л.Ю. Бугров является автором (соавтором) 8 монографий и учебных пособий, а также более 200 статей и других научных публикаций. Под его руководством 34 аспиранта и соискателя получили ученую степень кандидата юридических наук и одна ученица — доктора юридических наук (Т.А. Нестерова). Можно уверенно утверждать, что под руководством Л.Ю. Бугрова сформировалась пермская научная школа трудового права, что примерно в одно время было признано как бело-

русскими, так и российскими учеными в области трудового права<sup>1</sup>.

Среди крупных научных работ Л.Ю. Бугрова следует указать следующие:

- «Свобода труда и свобода трудового договора в СССР» (1984 г.);
- «Советское законодательство о переводах на другую работу» (1987 г.);
- «Проблемы свободы труда в трудовом праве России» (1992 г.);
- «Творчество и трудовое право» (1995 г., в соавторстве).

Леонид Юрьевич был хорошим другом и коллегой для ряда белорусских ученых-юристов, вел с ними обмен научной литературой, общался на научных мероприятиях (конференциях, конгрессах), взаимодействовал в подготовке научных кадров (писал отзывы на авторефераты диссертаций).

Л.Ю. Бугров был членом редакционного совета нашего журнала и незадолго до своей смерти представил обзорный материал о конференции,

проходившей в Перми в мае 2012 г. (публикуется на стр. 44–48 этого номера).

Леонид Юрьевич никогда не оставлял научно-поискового поиска, он выступил с блестящим научным докладом по проблемам института трудового договора на VIII международной научно-практической конференции «Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения», проходившей 25–27 мая 2012 г. в МГЮА им О.Е. Кутафина. В последние годы ученый работал над крупной монографией по данной проблематике, но его скоропостижная смерть оборвала эти планы.

Скончался ученый 17 августа 2012 г. Память о нем будет жить в наших сердцах, а его работы и далее изучаться нами и нашими учениками.

Редакция журнала выражает соболезнования родным, близким и ученикам Л.Ю. Бугрова, сотрудникам кафедры трудового права и социального обеспечения ПГУ.

**К.Л. Томашевский**

<sup>1</sup> Курс трудового права. Общая часть: учеб. пособие / А.А. Войтик и [др.]; под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск: ООО «Тесей», 2010. – С.164; Лушников А.М., Лушникова М.В. Российская школа трудового права и права социального обеспечения: портреты на фоне времени (сравнительно-правовое исследование). Т. 2. – Ярославль, 2010. – С.302–305.