

НАУЧНО-  
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 3 (27) 2018

ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.  
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ

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

Журнал является участником  
Международной ассоциации  
журналов трудового права  
с 05.06.2013

Адрес редакции:  
ул. Казинца, 21/3, каб. 510,  
220099, г. Минск  
Тел. (017) 279-83-52  
ctp@mitso.by  
www.ctp.mitso.by

Корректор: Аземша Е.В.  
Верстка: Дробудько В.И.

Свидетельство  
о государственной регистрации  
издателя, изготовителя,  
распространителя  
печатной продукции  
от 02.09.2014 № 1/423

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

Подписано в печать 19.09.2018  
Дата выхода 28.09.2018  
Формат издания 60x84 1/8  
Бумага офсетная  
Усл. печ. л. 4,95. Уч.-изд. л. 5,01  
Тираж 101 экз. Заказ  
Цена свободная

Отпечатано  
в Унитарном предприятии  
«Типография ФПБ».  
г. Минск, пл. Свободы, 23-107

Свидетельство  
о государственной регистрации  
издателя, изготовителя,  
распространителя  
печатной продукции  
от 26.11.2013 № 2/18

© МИТСО, 2018

# ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

## ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

### РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

**Томашевский Кирилл Леонидович**, канд. юрид. наук, доцент (главный редактор), **Комоцкая Ирина Алексеевна**, канд. юрид. наук (зам. главного редактора), **Подупейко Алексей Геннадьевич** (научный редактор)

### РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

**Василевич Г.А.** – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Республики Беларусь, член-корреспондент НАН Беларуси, зав. кафедрой конституционного права юридического факультета БГУ, профессор кафедры международного права Международного университета «МИТСО» (председатель);

**Волк Е.А.** – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО»;

**Греченков А.А.** – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Респ. Беларусь;

**Головина С.Ю.** – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета;

**Касумов А.М. оглы** – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой гражданского процесса, трудового и экологического права юридического факультета Бакинского государственного университета;

**Князев С.Н.** – д-р юрид. наук, проф., зав. кафедрой профсоюзной работы и социально-гуманитарных дисциплин Международного университета «МИТСО»;

**Куренной А.М.** – д-р юрид. наук, проф., Засл. юрист Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;

**Курылева О.С.** – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;

**Лушникова М.В.** – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и финансового права юридического факультета Ярославского государственного университета им. П. Г. Демидова;

**Лютов Н.Л.** – д-р юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА);

**Мелешко Х.Т.** – канд. юрид. наук, доцент;

**Нургалиева Е.Н.** – д-р юрид. наук, проф., директор НИИ государственно-правовых исследований, разработки и экспертизы законопроектов Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева;

**Прилипко С.Н.** – д-р юрид. наук, проф., академик Национальной академии правовых наук Украины;

**Томашевский К.Л.** – канд. юрид. наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО»;

**Хохлов Е.Б.** – д-р юрид. наук, проф., Засл. деятель науки Российской Федерации, зав. кафедрой трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета;

**Шумило М.Н.** – д-р юрид. наук, старший науч. сотрудник, начальник правового управления Кассационного гражданского суда в составе Верховного Суда Украины;

**Шишко Г.Б.** – канд. юрид. наук, проф., Засл. юрист Республики Беларусь

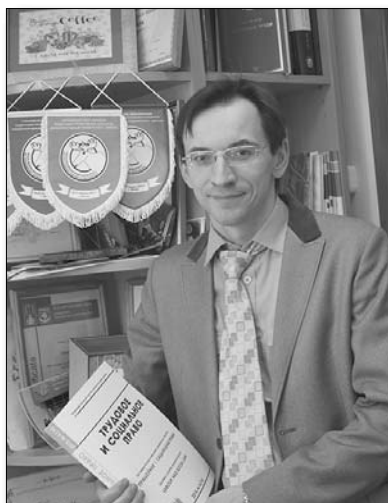
<b>СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА</b> .....	5
<b>ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО</b>	
Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (июнь – август 2018) .....	6
<b>АКТУАЛЬНОЕ ИНТЕРВЬЮ</b>	
О пути в науку, евразийской интеграции и перспективах трудового права (интервью со Светланой Юрьевной Головиной) .....	12
<b>ЗАКОНОТВОРЧЕСТВО</b>	
<i>Греченков А. А. (Минск, Беларусь)</i> Планируемые изменения норм Трудового кодекса Республики Беларусь о рабочем времени и времени отдыха: скромные успехи и нерешенные проблемы .....	17
<b>НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ</b>	
<i>Симутина Я. В. (Киев, Украина)</i> Электронный документооборот в трудовых отношениях: проблемы теории и практики .....	22
Статья посвящена проблемам нормативного урегулирования механизма электронного взаимодействия сторон трудовых отношений, в частности заключения электронного трудового договора с использованием электронной цифровой подписи, обмена документами в электронной форме, ведения электронных трудовых книжек. Автор обращает внимание на необходимость правового урегулирования дистанционной занятости в новом Трудовом кодексе Украины. В связи с возможностью возникновения спорных вопросов в контексте введения электронной формы взаимодействия в трудовых отношениях автором доказывается необходимость глубокого теоретического анализа и разработки основ и принципов электронного взаимодействия работника и работодателя, а также определения основных юридических конструкций, касающихся формы электронных документов, сферы их применения, способов установления юридических фактов, например факта ознакомления работника с локальными нормативными актами в электронной форме и другими, на законодательном уровне.	
<i>Завгородний А. В. (Санкт-Петербург, Россия)</i> Цифровая экономика и управление трудом дистанционных работников: правовые аспекты .....	28
В статье подробно анализируются правовые нормы по регулированию в Российской Федерации труда дистанционных работников, появление которых связано с расширением возможностей на рынке труда при использовании современных систем электронных коммуникаций. Автором детально рассмотрены общие положения о дистанционной работе, проанализированы особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе, изучены вопросы, касающиеся рабочего места дистанционного работника, режима его труда и отдыха, системы оплаты труда, перевода работника на дистанционную работу, а также прекращения трудового договора о дистанционной работе.	
<i>Дацик Н. П. (Челябинск, Россия)</i> Прекаризация при осуществлении дистанционной работы .....	34
В статье раскрываются особенности развития и применения дистанционного труда, обозначаются его положительные стороны. Вместе с тем автором указывается на отрицательные моменты дистанционной занятости, которой в настоящее время может быть свойственна прекаризация труда. Данное явление охарактеризовано в качестве двух составляющих: как процесс ухудшения условий труда, а также как негативное состояние работника в результате неустойчивости и неопределенности трудовых отношений. Вместе с тем в статье проанализированы негативные стороны дистанционной работы и сформулированы направления совершенствования практики ее организации. Предлагается более взвешенный подход к регулированию труда отдельных категорий работников с точки зрения обеспечения нормальных условий труда, сокращения субъективного подхода работодателя к вопросу прекращения трудовых отношений.	
<b>ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ</b>	
<i>Амеличева Л. П. (Донецк, Украина)</i> Правовое обеспечение государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства в Украине в условиях реализации концепции достойного труда .....	39
<i>Офман Е. М. (Челябинск, Россия)</i> Неэффективность механизма осуществления права на расторжение трудового договора по законодательству Российской Федерации .....	44
<b>Трибуна Молодого Ученого</b>	
<i>Ляшко А. А. (Минск, Беларусь)</i> Правовое регулирование трудовой правосубъектности лиц с инвалидностью .....	49
<b>РЕЦЕНЗИИ</b>	
<i>Тавитс Г. (Тарту, Эстония)</i> Рецензия на монографию «Пенсионное обеспечение в Украине и Беларуси: история становления и перспективы развития» (под редакцией М. Шумило и И. Комоцкой). Киев, 2018 .....	55
<b>PROFESSOR HONORE</b>	
Юбилей Ольги Сергеевны Курылевой – ведущего белорусского ученого по трудовому праву .....	57

## ЗМЕСТ НУМАРА

<b>СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА</b> .....	5
<b>ЗАКАНАДАЎСТВА</b>	
Агляд змяненняў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (чэрвень – жнівень 2018) .....	6
<b>АКТУАЛЬНАЕ ІНТЭРВ'Ю</b>	
Аб шляху ў навуку, еўразійскай інтэграцыі і перспектывах працоўнага права (інтэрав'ю са Святланай Юр'еўнай Галавіной) .....	12
<b>ЗАКАНАТВОРЧАСЦЬ</b>	
<i>Грэчанкоў А. А. (Мінск, Беларусь)</i> Запланаваныя змены нормаў Працоўнага кодэксу Рэспублікі Беларусь аб працоўным часе і часе адпачынку: сціпляя поспехі і нявырашаныя праблемы .....	17
<b>НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ</b>	
<i>Сімуціна Я. У. (Кіеў, Украіна)</i> Электронны дакументабарот у працоўных адносінах: праблемы тэорыі і практыкі .....	22
<p>Артыкул прысвечаны праблемам нарматыўнага ўрэгулявання механізму электроннага ўзаемадзеяння бакоў працоўных адносін, у прыватнасці заключэння электроннага працоўнага дагавора з выкарыстаннем электроннага лічбавага подпісу, абмену дакументамі ў электроннай форме, вядзення электронных працоўных кніжак. Аўтар звяртае ўвагу на неабходнасць прававога ўрэгулявання дыстанцыйнай занятасці ў новым Працоўным кодэксе Украіны. У сувязі з магчымасцю ўзнікнення спрэчных пытанняў у кантэксце ўвядзення электроннай формы ўзаемадзеяння ў працоўных адносінах аўтарам даказваецца неабходнасць глыбокага тэарэтычнага аналізу і распрацоўкі асноў і прынцыпаў электроннага ўзаемадзеяння работніка і работодаўцы, а таксама вызначэння асноўных юрыдычных канструкцый, якія тычацца формы электронных дакументаў, сферы іх прымянення, спосабаў устанавлення юрыдычных фактаў, напрыклад факта азнаямлення работніка з лакальнымі нарматыўнымі актамі ў электроннай форме і іншымі, на заканадаўчым узроўні.</p>	
<i>Заўгародні А. В. (Санкт-Пецярбург, Расія)</i> Лічбавая эканоміка і кіраванне працай дыстанцыйных работнікаў: <b>правыя аспекты</b> .....	28
<p>У артыкуле падрабязна аналізуюцца правыя нормы аб рэгуляванні ў Расійскай Федэрацыі працы дыстанцыйных работнікаў, з'яўленне якіх звязана з пашырэннем магчымасцяў на рынку працы пры выкарыстанні сучасных сістэм электронных камунікацый. Аўтарам дэтальна разгледжаны агульныя палажэнні аб дыстанцыйнай працы, прааналізаваны асаблівасці заключэння і змянення умоў працоўнага дагавора аб дыстанцыйнай працы, вывучаны пытанні, якія тычацца працоўнага месца дыстанцыйнага работніка, рэжыма яго працы і адпачынку, сістэмы аплаты працы, пераводу работніка на дыстанцыйную працу, а таксама скасавання працоўнага дагавора аб дыстанцыйнай працы.</p>	
<i>Дацко Н. П. (Чалыбінск, Расія)</i> <b>Прэкарызацыя пры ажыццяўленні дыстанцыйнай працы</b> .....	34
<p>У артыкуле раскрываюцца асаблівасці развіцця і прымянення дыстанцыйнай працы, абазначаюцца яе становчыя бакі. Разам з тым аўтарам паказваюцца адмоўныя моманты дыстанцыйнай занятасці, якой у цяперашні час можа быць ўласціва прэкарызацыя працы. Дадзеная з'ява ахарактарызуецца ў якасці двух бакоў: як працэс пагаршэння ўмоў працы, а таксама як негатыўны стан работніка ў выніку няўстойлівасці і нявызначанасці працоўных адносін. Разам з тым у артыкуле прааналізаваны негатыўныя бакі дыстанцыйнай працы і сфармуляваны напрамкі ўдасканалення практыкі яе арганізацыі. Прапануецца больш уважаны падыход да рэгулявання працы асобных катэгорый работнікаў з пункту гледжання забеспячэння нармальнага ўмоў працы, скарачэння суб'ектыўнага падыходу працадаўцы да пытання спынення працоўных адносін.</p>	
<b>ЗАМЕЖНЫ ДОСВЕД</b>	
<i>Амелічава Л. П. (Данецк, Украіна)</i> <b>Правое забеспячэнне дзяржаўнага нагляду (кантролю) за выкананнем працоўнага заканадаўства ва Украіне ва ўмовах рэалізацыі канцэпцыі годнай працы</b> .....	39
<i>Офман А. М. (Чалыбінск, Расія)</i> <b>Неэфектыўнасць механізму ажыццяўлення права на скасаванне працоўнага дагавора па заканадаўстве Расійскай Федэрацыі</b> .....	44
<b>ТРЫБУНА МАЛАДОГА ВУЧОНАГА</b>	
<i>Ляшко А. А. (Мінск, Беларусь)</i> <b>Правое рэгуляванне працоўнай правасуб'ектнасці асоб з інваліднасцю</b> .....	49
<b>РЭЦЭНЗІІ</b>	
<i>Тавітс Г. (Тарту, Эстонія)</i> <b>Рэцэнзія на манаграфію «Пенсійнае забеспячэнне ва Украіне і Беларусі: гісторыя станаўлення і перспектывы развіцця» (пад рэдакцыяй М. Шуміла і І. Камоцкай). Кіеў, 2018</b> .....	55
<b>PROFESSOR HONORE</b>	
<b>Юбілей Вольгі Сяргееўны Курылёвай – вядучага беларускага вучонага па працоўным праве</b> .....	57

<b>THE CHIEF EDITOR'S WORD</b> .....	5
<b>LEGISLATION</b>	
Review of changes in the labour and social security legislation in Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (June – August 2018) .....	6
<b>ACTUAL INTERVIEW</b>	
On the way to science, Eurasian integration and the prospects of labour law (Interview with Svetlana Yurievna Golovina) .....	12
<b>LAW-ENFORCEMENT</b>	
<i>Grechenkov A. A. (Minsk, Belarus)</i> Future changes in the norms of the Labour Code of the Republic of Belarus in working hours and rest periods: modest successes and unsolved problems .....	17
<b>SCIENTIFIC PUBLICATIONS</b>	
<i>Simutina Ya. V. (Kiev, Ukraine)</i> Digital documentation management in labour relations: problems of theory and practice .....	22
The article is devoted to the problems of legal regulation of the mechanism of digital interaction of the parties to labour relations, in particular the conclusion of a digital labour contract using digital signature, the exchange of documents in digital form, the maintenance of digital labour books. The author draws attention to the need for legal regulation of remote employment in the new Labour Code of Ukraine. In relation to the possibility of arising controversial issues in the context of the introduction of the digital form of interaction in labour relations, the author proves the need for in-depth theoretical analysis and development of the fundamentals and principles of digital interaction of employees and their employer, as well as the definition of the main legal decisions relating to the form of digital documents, ways to establish legal facts, for example, the fact of familiarizing employees with local regulatory acts in digital form etc., at the legislative level.	
<i>Zavgorodny A. V. (St. Petersburg, Russia)</i> Digital economy and management of remote workers: legal aspects .....	28
The article details the legal norms for regulation in the Russian Federation. The author examined in detail the general provisions on remote work, the specifics of the employment contract's modification on remote work, the issues studied, their rest periods, the wage system, the transfer of the employee to remote work, and the termination of the employment contract for remote work.	
<i>Datsko N. P. (Chelyabinsk, Russia)</i> Precarization in the performance of remote work .....	34
With existing and evolving globalization, the introduction of complex management systems, the use of digital technologies, one can talk about active work remotely in virtual teams and telemetry systems. The remote employment opens up new opportunities for bringing to work geographically remote or low-mobile skilled professionals, as well as professionals in need of flexible forms of employment. Despite significant progress and the positive effect of distance work, it can lead to the fact that one must be confident that he can obey the normal state of work, secondly, as a process of worsening working conditions, and secondly as a negative state of the employee. There are also issues of leveling of the precarization of remote workers in the organization of remote labour relations.	
<b>FOREIGN EXPERIENCE</b>	
<i>Amelicheva L. P. (Donetsk, Ukraine)</i> Legal support of state supervision (control) over observance of labour legislation in Ukraine in the context of decent work .....	39
<i>Ofman E. M. (Chelyabinsk, Russia)</i> Inefficiency of the mechanism for managing rights to terminate an employment contract under the legislation of the Russian Federation .....	44
<b>YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE</b>	
<i>Lyashko A. A. (Minsk, Belarus)</i> Legal regulation of labour legal personality of persons with disabilities .....	49
<b>REVIEWS</b>	
<i>Tavits G. (Tartu, Estonia)</i> Review of the monograph "Pension provision in Ukraine and Belarus: the history of formation and prospects for development" (edited by M. Shumilo and I. Komotskaya). Kiev, 2018 .....	55
<b>PROFESSOR HONORE</b>	
<i>The anniversary:</i>	
Olga Sergeevna Kuryleva – the leading Belarusian scientist in labour law .....	57

## СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА

**Паважаныя чытачы, аўтары і чальцы рэдакцыйнай рады!**

Прапануем кароткі агляд матэрыялаў, што друкуюцца на старонках чарговага нумара нашага часопіса.

Цікавае інтэрв'ю дала нашаму часопісу вядучы расійскі навуковец, загадчык кафедры працоўнага права Уральскага дзяржаўнага юрыдычнага ўніверсітэта, доктар юрыдычных навук, прафесар **Святлана Юр'еўна Галавіна**. У гэтай гутарцы ідзе гаворка не толькі аб яе жыццёвым шляху ў навуку, але таксама аб перспектывных тэмах дысертацыйных даследаванняў у галіне працоўнага права і парадах маладым навукоўцам.

Можно вылучыць дзве галоўныя тэмы гэтага нумара. Па-першае, у артыкуле прафесара кафедры грамадзянскага і працоўнага права Акадэміі МУС Беларусі **А. А. Грэчанкова** працягваецца аналіз праекта змянення і дапаўненняў у Працоўны кодэкс Рэспублікі Беларусь, што былі прынятыя Палатай прадстаўнікаў Нацыянальнага сходу Беларусі ў першым чытанні 29 чэрвеня 2018 г. (ў паряднім нумары, нагадаю, таксама друкаваліся два артыкулы з аналізам гэтага законапраекта). Аўтар канцэнтруе ўвагу на праблемах, што не былі вырашаны гэтым праектам, і вылучае шэраг прапаноў, якія датычацца інстытутаў працоўнага часу і часу адпачынку.

Па-другое, вылучым некалькі навуковых артыкулаў, якія закранаюць вельмі актуальныя зараз праблемы цыфравізацыі і прэкарыяту ў працоўных адносінах і іх заканадаўчага адлюстравання ў нормах працоўнага права. Аб гэтым пішуць навуковец з Украіны **Я. В. Сімуціна** (аб *электронным дакументабароце ў працоўных адносінах*), а таксама два навукоўцы з Расіі **А. В. Заўгародні** (аб *цыфравой эканоміцы і дыстанцыйнай працы*) і **Н. П. Дацко** (аб *прэкарызацыі пры выкананні дыстанцыйнай працы*).

У нумары традыцыйна прадстаўлены агляд актаў заканадаўства аб працы і сацыяльным забеспячэнні, што былі прынятыя ўлетку 2018 г. у Беларусі, Расіі, Казахстане і Кыргызстане.

У рубрыцы «*Трыбуна маладага навукоўцы*» чытач знойдзе артыкул **А. А. Ляшко**, які прысвечаны прававому рэгуляванню працоўнай правасуб'ектнасці асоб з інваліднасцю.

Традыцыйна ў нумары друкуецца рэцэнзія (прафесара Г. Тавіца адносна калектывнай манаграфіі аб пенсійным забеспячэнні ва Украіне і Беларусі).

У канцы нумара – нашыя віншаванні з юбілеем выбітнаму беларускаму навукоўцу, дацэнту БДУ **В. С. Курылёвай**.

**З пажаданнем цікавага чытання**  
галоўны рэдактар

**Кірыл Тамашэўскі**

# ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (июнь – август 2018)

## БЕЛАРУСЬ

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30 мая 2018 г. № 408 «Об утверждении Положения о порядке открытия и деятельности в Республике Беларусь представительств иностранных организаций, внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Совета Министров Республики Беларусь и признании утратившими силу отдельных структурных элементов постановлений Совета Министров Республики Беларусь».**

Постановлением установлены ограничения численности работников, являющихся иностранными гражданами, которые могут состоять в трудовых отношениях с представительствами иностранных организаций на территории Республики Беларусь. Так, численность таких работников (включая руководителя) не может превышать пяти человек.

Постановление вступает в силу 3 сентября 2018 г.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 4 июля 2018 г. № 520 «О порядке распределения субвенций на финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения».**

В постановлении закреплено, что, если иное не установлено законодательными актами, субвенции, передаваемые из бюджета государственного внебюджетного Фонда социальной защиты населения Республики Беларусь в консолидированные бюджеты областей и бюджет г. Минска на финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения, распределяются между консолидированными бюджетами областей и бюджетом г. Минска пропорционально потребности

в средствах на финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения.

Потребность в средствах на финансирование мероприятий по обеспечению занятости населения определяется областными и Минским городским исполнительными комитетами исходя из прогнозируемой численности безработных и граждан, обратившихся по вопросам трудоустройства, заявок нанимателей и необходимости обеспечения предусмотренных в постановлении мероприятий занятости.

Постановление вступило в силу 7 июля 2018 г.

**Указ Президента Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 278 «О повышении пенсий».**

Указанный законодательный акт предусматривает перерасчет трудовых пенсий с 1 августа 2018 г. в связи с ростом средней заработной платы работников в государстве путем корректировки фактического заработка пенсионеров исходя из средней заработной платы работников в государстве, примененной при предыдущем перерасчете пенсий, с повышением ее величины на 10,5 %. Финансирование расходов по повышению пенсий осуществляется за счет средств государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь.

Указ вступил в силу 20 июля 2018 г.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19 июля 2018 г. № 61 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах июня 2018 года в расчете на месяц».**

Установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

в ценах июня 2018 года в расчете на месяц на период с 1 августа по 31 октября 2018 г. в следующих размерах:

- в среднем на душу населения – 213 руб. 67 коп.;
- трудоспособное население – 236 руб. 98 коп.;
- пенсионеры – 162 руб. 58 коп.;
- студенты – 206 руб. 89 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 135 руб. 93 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 188 руб. 95 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 231 руб. 32 коп.

Постановление вступило в силу 26 июля 2018 г.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 9 августа 2018 г. № 589 «О внесении изменений и дополнения в постановление Совета Министров Республики Беларусь от 8 июля 1997 г. № 837».**

Внесены изменения и дополнения в Правила индивидуального (персонифицированного) учета застрахованных лиц в системе государственного социального страхования, утвержденные постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 8 июля 1997 г. № 837.

Уточнено, что правлением Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты (ФСЗН) утверждаются порядок заполнения форм документов персонифицированного учета (ДПУ), коды видов деятельности, видов трудового договора, оснований увольнения, причин начисления выплат (дохода), на которые начисляются обязательные страховые взносы, ниже уровня месячной минимальной заработной платы, установленного и проиндексированного в соответствии с законодательством, а также порядок передачи-приема форм ДПУ.

Изменены также сроки представления ДПУ в орган ФСЗН. Например, сведения о приеме и увольнении по форме ПУ-2 (тип формы – исходная) представляются работодателем один раз в квартал не позднее 10-го числа месяца, следующего за отчетным кварталом, а также при возникновении необходимости корректировки представленной ранее информации.

Индивидуальные сведения по форме ПУ-3 (тип формы – исходная) представляются в орган ФСЗН плательщиком страховых взносов, кроме физических лиц, самостоятельно уплачивающих страховые взносы, один раз в квартал в течение месяца, следующего за отчетным кварталом, и содержат

сведения, относящиеся к отчетному периоду, а также при возникновении необходимости корректировки представленной ранее информации.

Скорректированы сроки выдачи свидетельства социального страхования. Такое свидетельство будет выдаваться органом ФСЗН плательщику страховых взносов в течение 10 рабочих дней со дня открытия индивидуального лицевого счета.

Кроме того, в новой редакции изложены приложения 2 и 3 к Правилам, устанавливающие соответственно сведения о приеме и увольнении (форма ПУ-2) и индивидуальные сведения (форма ПУ-3).

Постановление вступает в силу по частям: нормы подп. 1.2–1.4 и 1.8 п. 1 начнут действовать с 1 января 2019 г., подп. 1.5–1.7 п. 1 – с 1 июля 2019 г., остальные нормы – с момента официального опубликования постановления.

## КАЗАХСТАН

**Приказы Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 19 июня 2018 года № 255 «Об утверждении Правил организации и финансирования аутсорсинга услуг в сфере занятости населения», от 19 июня 2018 года № 256 «Об утверждении типовой формы договора об аутсорсинге услуг в сфере занятости населения», от 19 июня 2018 года № 259 «Об утверждении Правил регистрации лиц, ищущих работу, безработных и осуществления трудового посредничества, оказываемого центрами занятости населения», от 19 июня 2018 года № 260 «Об утверждении Правил осуществления мониторинга создания рабочих мест центральными и местными исполнительными органами, ответственными за реализацию государственных и правительственных программ, предоставления сведений о создании рабочих мест».**

Указанные нормативные правовые акты направлены на унификацию норм законодательства государств – членов ЕАЭС и содержат ряд изменений по сравнению с ранее действовавшим порядком осуществления отношений аутсорсинга в сфере занятости населения. В частности, в целях повышения эффективности работы заинтересованных государственных органов (должностных лиц) утверждены Правила организации и финансирования аутсорсинга услуг в сфере занятости населения, типовая форма договора об аутсор-

синге услуг в сфере занятости населения, Правила регистрации лиц, ищущих работу, безработных и осуществления трудового посредничества, оказываемого центрами занятости населения, и Правила осуществления мониторинга создания рабочих мест центральными и местными исполнительными органами, ответственными за реализацию государственных и правительственных программ, предоставления сведений о создании рабочих мест.

Приказы вступили в силу 12 августа 2018 г.

**Закон Республики Казахстан от 2 июля 2018 г. № 165-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения».**

Законом предусматривается введение пособия лицам, осуществляющим уход за инвалидами I группы с детства, а также снижение налоговой нагрузки низкооплачиваемых работников.

Закон вступил в силу 14 июля 2018 года.

## КЫРГЫЗСТАН

**Закон Кыргызской Республики от 26 июня 2018 года № 62 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Кыргызской Республики».**

Закона принят с целью реализации решения Конституционной палаты Верховного суда Кыргызской Республики от 26 ноября 2013 г. № 18-р по делу о проверке конституционности статьи 427 Трудового кодекса Кыргызской Республики.

С принятием Закона статья 427 Трудового кодекса Кыргызской Республики изложена в новой редакции, согласно которой индивидуальные трудовые споры лиц, занимающих политические и специальные государственные должности, по вопросам увольнения, изменения даты и формулировки причины увольнения, перевода на другую работу, оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы и наложения дисциплинарных взысканий разрешаются во внесудебном порядке.

Закон вступил в силу 6 июля 2018 г.

**Постановление Правительства Кыргызской Республики от 27 июня 2018 года № 304 «О проведении пилотного проекта по выдаче добровольного, обязательного патента и патента на наемного работника, занятого в сфере деятель-**

**ности, подлежащей обязательному патентированию, в виде документа в электронном формате (электронный патент)».**

Указанное постановление позволяет субъектам хозяйствования, осуществляющим патентируемый (лицензируемый) вид деятельности, получать патент (специальное разрешение, лицензию) на работника, непосредственно осуществляющего данный вид деятельности от имени работодателя на основании трудового договора, в электронной форме, что способствует значительной экономии времени и ресурсов, снижает нагрузку на государственные органы, уполномоченные на выдачу патентов.

Постановление вступило в силу 29 июня 2018 г.

## РОССИЯ

**Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14 июня 2018 г. № 385н «О внесении изменений в Инструкцию о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета сведений о застрахованных лицах, утвержденную приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 декабря 2016 г. № 766н».**

Инструкция о порядке ведения индивидуального (персонифицированного) учета застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования приведена в соответствие с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

В частности, приказом установлено, что:

– в связи с принятием Федерального закона от 23 июня 2016 г. № 219-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об актах гражданского состояния» представление Пенсионным фондом Российской Федерации сведений о государственной регистрации актов гражданского состояния, содержащихся в Едином государственном реестре записей актов гражданского состояния, и сведений о внесении исправлений или изменений в записи актов гражданского состояния, содержащихся в Едином государственном реестре записей актов гражданского состояния, необходимых для открытия и внесения изменений и дополнений в индивидуальный лицевой счет застрахованного лица, осуществляется в порядке, определенном Федеральным законом «Об актах гражданского состояния»;



## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

– в связи с упразднением Федеральным законом от 28 декабря 2016 г. № 471-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных положений законодательных актов Российской Федерации» универсальной электронной карты исключаются положения, предусматривающие порядок открытия индивидуального лицевого счета в системе обязательного пенсионного страхования на основании заявления застрахованного лица о выдаче универсальной электронной карты;

– при вручении страхователю уведомления об устранении имеющихся в индивидуальных сведениях ошибок уточненные (исправленные) сведения представляются страхователем в отношении тех застрахованных лиц, в отношении которых территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации вручено такое уведомление.

Приказ вступит в силу 1 октября 2018 г.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 23 июня 2018 г. № 721 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 6 декабря 2017 г. № 1479».**

Правительством Российской Федерации увеличена на 2018 год потребность в привлечении иностранных работников, прибывающих в Россию на основании визы. Потребность, изначально определенная в количестве 140 423 человек, увеличена до 178 454 человек.

Кроме того, уточнено распределение потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих на основании визы, по приоритетным профессионально-квалификационным группам.

Постановление вступило в силу 4 июля 2018 г.

**Федеральный закон от 19 июля 2018 г. № 207-ФЗ «О внесении изменений в статьи 366 и 367 Трудового кодекса Российской Федерации в части исключения дублирования полномочий федеральных органов исполнительной власти в сфере охраны труда».**

Законом скорректирован порядок осуществления полномочий федеральных органов исполнительной власти в сфере охраны труда. Установлено, что государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на

опасных производственных объектах осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного надзора в области промышленной безопасности. Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на объектах электроэнергетики и теплоснабжения, установленных правилами по охране труда, осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного энергетического надзора.

Закон вступил в силу 5 августа 2018 г.

**Федеральный закон Российской Федерации от 19 июля 2018 г. № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации «Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы».**

В Законе установлено, что служба в уголовно-исполнительной системе является видом федеральной государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан Российской Федерации на должностях в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации, а также на должностях, не являющихся должностями в уголовно-исполнительной системе, в случаях и на условиях, которые предусмотрены названным Федеральным законом, другими федеральными законами и (или) нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации.

Нормы Закона направлены на регулирование отношений, связанных с поступлением на службу в уголовно-исполнительной системе, ее прохождением и прекращением, а также с определением правового положения (статуса) сотрудника.

Закон вступил в силу 1 августа 2018 г.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 19 июля 2018 г. № 847 «О внесении изменения в пункт 2 Правил исчисления выслуги лет для назначения военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, ежемесячной надбавки за выслугу лет».**

В соответствии с постановлением в выслугу лет для назначения ежемесячной надбавки военнослужащим, проходящим военную службу по кон-

тракту, включены периоды службы в ГПС МЧС России (МВД России) в качестве сотрудников, имеющих специальные звания. Данное дополнение внесено в Правила исчисления выслуги лет для назначения военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, ежемесячной надбавки за выслугу лет, утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации от 21 декабря 2011 г. № 1074.

Постановление вступило в силу 28 июля 2018 г.

**Федеральный закон от 29 июля 2018 г. № 271-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам подтверждения компетентности работников опасных производственных объектов, гидротехнических сооружений и объектов электроэнергетики».**

В соответствии с внесенными изменениями, работники, связанные со строительством опасных производственных объектов, обязаны не реже одного раза в 5 лет получать дополнительное профессиональное образование в области промышленной безопасности и проходить аттестацию. Категории таких работников определяются Правительством Российской Федерации.

Кроме того, законом установлено, что аттестацию также должны проходить работники, связанные с проектированием, строительством, капитальным ремонтом, эксплуатацией, реконструкцией, консервацией и ликвидацией, техническим обслуживанием, эксплуатационным контролем и текущим ремонтом гидротехнических сооружений, а также с эксплуатацией объектов электроэнергетики и энергопринимающих установок, с реализацией функций по оперативно-диспетчерскому управлению в электроэнергетике.

Закон вступает в силу 1 января 2019 года.

**Федеральный закон от 3 августа 2018 г. № 304-ФЗ «О внесении изменения в статью 193 Трудового кодекса Российской Федерации».**

Указанным Законом установлена давность для применения дисциплинарных взысканий за коррупционные правонарушения.

Согласно дополнениям, внесенным в часть четвертую статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации, дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законода-

тельством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. Время производства по уголовному делу, как и ранее, в указанные сроки не включается.

Закон вступил в силу 14 августа 2018 г.

**Федеральный закон от 3 августа 2018 г. № 315-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в целях обеспечения участия представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации».**

С принятием данного Закона основные формы участия работников в управлении организацией дополнены их представительством в заседаниях коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса.

Право представителей работников на такое участие в заседаниях может устанавливаться федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями.

Представители работников, участвующие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием. В случае если для участия в заседании коллегиального органа управления организации требуется наличие допуска к соответствующей тайне, указанные представители работников должны получить такой допуск в порядке, установленном законодательством.

Закон вступил в силу 14 августа 2018 г.

**Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 августа 2018 г. № 518н «Об утверждении федерального государственного стандарта государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов».**

Указанным приказом утвержден Стандарт государственной услуги по организации сопровождения при содействии занятости инвалидов, определяющий:

– порядок предоставления государственной услуги;

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

- критерии принятия решения о предоставлении государственной услуги;
- состав, последовательность административных процедур (действий) при предоставлении государственной услуги;
- сроки выполнения административных процедур (действий) при предоставлении государственной услуги;
- порядок осуществления текущего контроля за предоставлением государственной услуги;
- порядок осуществления контроля за обеспечением государственных гарантий в области содействия занятости населения.

Приказ вступает в силу 2 сентября 2018 г.

*Подготовил научный сотрудник  
Центра исследования профсоюзного движения  
и трудового права НИИ ТуСО  
Международного университета «МИТСО» А. Г. Подупейко*

## ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2018 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

*Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».*

### Подписные индексы:

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций

## О ПУТИ В НАУКУ, ЕВРАЗИЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ И ПЕРСПЕКТИВАХ ТРУДОВОГО ПРАВА (ИНТЕРВЬЮ СО СВЕТЛАНОЙ ЮРЬЕВНОЙ ГОЛОВИНОЙ)

### Наш собеседник:

**Головина Светлана Юрьевна**, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета, Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации. В 2002–2003 гг. являлась членом рабочей группы Государственной Думы Российской Федерации по разработке законопроекта о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Российской Федерации. В настоящее время является членом постоянно действующей рабочей группы Комитета Государственной Думы по труду, социальной политике и делам ветеранов по обобщению правоприменительной практики и подготовке предложений по дальнейшему совершенствованию трудового законодательства. В 2009–2010 гг. являлась руководителем научного коллектива, разработавшего по поручению Межпарламентской Ассамблеи ЕврАзЭС Рекомендации по гармонизации трудового законодательства государств – членов ЕврАзЭС и Концепцию Основ трудового законодательства ЕврАзЭС (одобрены постановлениями МПА ЕврАзЭС от 13 мая 2009 г. № 10-13 и от 27 октября 2010 г. № 8). С 2007 г. является руководителем экспертной группы по трудовому праву и праву социального обеспечения Европейско-Азиатского правового конгресса, ежегодно проводимого Ассоциацией юристов России и УрГЮУ в г. Екатеринбурге. Является сертифицированным медиатором Центра медиации УрГЮУ, сертифицированным экспертом Рособнадзора, с 2008 г. включена в Национальный реестр экспертов по оценке качества образования. Автор более 200 научных и научно-методических работ. Под ее руководством на кафедре трудового права УрГЮУ подготовлены и успешно защищены 21 кандидатская и 2 докторских диссертации.



**Светлана Юрьевна, поделитесь с нашими читателями воспоминаниями о Вашей юности: как складывался Ваш путь в лоно юриспруденции, расскажите про университетские годы.**

– Во времена, когда я поступала в Свердловский юридический институт – СЮИ (так тогда назывался Уральский государственный юридический университет), школьников не брали, необходимо было отработать на практике не менее двух лет – это было жестким условием поступления в институт. Исключение было установлено только для

выпускников-отличников. Пришлось с отличием закончить школу и также сдать вступительные экзамены, чтобы зачислили в число студентов СЮИ.

Мне несказанно повезло: моими учителями были знаменитые на весь мир ученые: профессор С. С. Алексеев преподавал нам теорию государства и права, профессор В. Ф. Яковлев – гражданское право, профессор М. И. Ковалев – уголовное право, профессор Ю. К. Осипов – гражданский процесс. Это были звезды юриспруденции, и их

лекции заложили в нас основы юридических знаний на многие годы. Законодательство меняется, а привитые в институте навыки и умения толковать право остаются с тобой навсегда благодаря выдающимся педагогам-правоведам.

Дипломную работу я почему-то защищала по семейному праву, хотя со второго курса увлеклась трудовым правом с подачи моего любимого преподавателя – Валентины Сергеевны Колеватовой. Именно ей я обязана выбором профессии педагога и сферы научной деятельности.

В те годы существовало государственное распределение молодых специалистов, и после окончания учебы комиссия оставила меня работать в родном институте в научно-исследовательском секторе. Это был мой первый шаг в науку. Через пару лет я поступила в аспирантуру при кафедре трудового права и социального обеспечения и приступила к написанию кандидатской диссертации.

**Вашим учителем был Мстислав Викторович Молодцов. Расскажите о нем как о человеке, педагоге и ученом. Какую роль он сыграл в Вашей научно-педагогической карьере?**

– С Мстиславом Викторовичем мы познакомились, когда я поступила в аспирантуру. Он тогда возглавлял кафедру трудового права и социального обеспечения. Известный ученый и добрейший человек, он помог мне влиться в коллектив кафедры, быстро освоиться в научно-педагогической среде. Он всегда владел научным чутьем и знал, какие направления научных исследований будут перспективны в ближайшее время. Он и предложил мне в рамках диссертационного исследования начать разработку вопросов подготовки и повышения квалификации кадров на производстве. Мы тогда много ездили в рамках хозяйственных НИР по предприятиям Свердловской и Челябинской областей, и это помогало мне собирать эмпирический материал для диссертации.

Поскольку в то время своего диссертационного совета в СЮИ не было, Мстислав Викторович договорился о моей защите в Москве в ВЮЗИ (Все-союзный юридический заочный институт, ныне – Московский государственный юридический университет (МГЮА) имени О. Е. Кутафина). Представляете, каково было мне, молодой аспирантке, выступать на заседании диссертационного совета перед маститыми московскими профессорами, среди которых были С. А. Голощапов,

В. Н. Толкунова, А. И. Шебанова, Л. А. Сыроватская! Мстислав Викторович специально прилетел из Свердловска в Москву на защиту, чтобы поддержать меня в это непростое время.

Годами позже мой учитель согласился стать и научным консультантом моей докторской диссертации. Его советы и подсказки в ходе написания работы всегда имели положительный эффект и воплощались в научные идеи и предложения.

**Каким проблемам были посвящены Ваши кандидатская и докторская диссертации? Можно ли утверждать, что в современном российском трудовом праве сформировался оптимальный понятийный аппарат? Если нет – какие проблемы все еще остаются?**

– Тема моей кандидатской диссертации – «Правовые вопросы подготовки и повышения квалификации руководящих кадров производственных предприятий и объединений». Удивительное дело – в настоящее время эта проблематика не только не потеряла значения, но и приобрела новый импульс развития. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров в условиях инновационной экономики и с учетом поэтапного внедрения в России профессиональных стандартов с новой остротой встают перед государством и работодателями.

Докторская диссертация была посвящена понятийному аппарату трудового права. Мне кажется, что эта тема вечная и неисчерпаемая. Безусловно, можно утверждать, что в современном российском трудовом праве сформировался достаточно логичный и полноценный понятийный аппарат, имеющий самостоятельное функциональное значение. Но о полном его совершенстве пока не приходится говорить, поскольку не все проявления полисемии, синонимии исключены, а дефиниции некоторых терминов оставляют желать лучшего. Остаются проблемы межотраслевого и внутриотраслевого взаимодействия терминов, отсутствия определений некоторых значимых категорий трудового права, использования слишком широких оценочных категорий, препятствующих единству правопонимания и правоприменения.

**В последние годы Вы и Ваши ученики глупо занимались проблемами трудового права в аспекте евразийской интеграции (вначале в рамках ЕврАзЭС, затем – ЕАЭС). Как Вы оцениваете перспективы гармонизации трудового**

**законодательства между Арменией, Беларусью, Казахстаном, Кыргызстаном и Россией? Какие способы гармонизации и унификации институтов трудового права в рамках ЕАЭС, на Ваш взгляд, наиболее перспективны?**

– Формирование единого рынка труда в рамках Евразийского экономического союза с неизбежностью определяет необходимость гармонизации трудового законодательства стран-участников. Трудовые кодексы наших стран были приняты в разное время и отличаются различной глубиной проработки нормативного материала. Это вызывает потребность трудово-правовой интеграции. Однако в отличие от предыдущих интеграционных структур, созданных на постсоветском пространстве (СНГ, ЕврАзЭС), ЕАЭС устанавливает пределы для сферы гармонизации и унификации законодательства и не включает в нее трудовое законодательство. Договор о Евразийском экономическом союзе, вступивший в силу 1 января 2015 г., ограничивает координацию систем трудового права своих государств-членов вопросами свободного перемещения рабочей силы, сотрудничеством в области трудовой миграции, а также указанием на основные трудовые права работников из государств-участников, выполняющих работу на территории другого государства-участника. По этой причине сегодня вряд ли можно говорить об унификации трудового законодательства.

Тем не менее представляется, что будущее – за гармонизацией трудового законодательства государств ЕАЭС, направленной в первую очередь на создание межгосударственных стандартов в сфере регулирования трудовых отношений и содействие процессу совершенствования национальных законодательств о труде. Усилия государств должны быть направлены на решение следующих задач: модернизация трудового законодательства в соответствии с требованиями современной цифровой экономики при условии сохранения основополагающих гарантий работников в сфере труда; создание действенного механизма защиты трудовых прав работников, позволяющего минимизировать случаи нарушения прав граждан; содействие занятости населения государств – членов ЕАЭС, создание равных возможностей и недопущение дискриминации в сфере труда и занятости, упразднение всех форм принудительного или обязательного труда.

**Расскажите нашим читателям про Европейско-Азиатский правовой конгресс, к организации и проведению которого в г. Екатеринбурге Вы имеете прямое отношение? Как давно он проводится, ученые из каких стран обычно принимают в нем участие? Какие сроки и тематика обсуждаемых проблем на сессии конгресса в этом году?**

– Европейско-Азиатский правовой конгресс проводится в Екатеринбурге с 2007 года при непосредственном участии Уральского государственного юридического университета и при содействии Правительства Свердловской области. Конгресс был учрежден Ассоциацией юристов России и Уральским государственным юридическим университетом с целью консолидации научного и профессионального ресурса для разработки решений актуальных проблем современного мира в сфере права, экономики и политики. Уже более 10 лет конгресс представляет собой дискуссионную площадку, где представители государства, бизнеса, общественных кругов могут актуализировать перед профессиональными юристами задачи, решение которых должно способствовать повышению эффективности европейско-азиатского сотрудничества. Ежегодно в работе конгресса участвуют около 500 ученых из стран Европы, Азии, Африки и Америки.

Работа каждой сессии организуется в формате пленарного заседания, заседаний экспертных групп, круглых столов. Экспертная группа по трудовому праву и праву социального обеспечения ежегодно выбирает актуальные темы для обсуждения, например, в прошлом году это были «Проблемы совершенствования законодательства о труде и социальном обеспечении в условиях глобальной рыночной экономики».

В этом году XII сессия Европейско-Азиатского правового конгресса состоялась 13–14 сентября 2018 года в Центре Международной торговли Екатеринбург. Исключительность XII сессии Конгресса обусловлена и тем, что ее проведение приурочено к празднованию 100-летия Уральского государственного юридического университета – одного из ведущих научных и образовательных центров в России по подготовке специалистов высшей квалификации в области права.

Тема заседания нашей экспертной группы – «Глобальные вызовы современным трудовым и социально-обеспечительным отношениям: поиск

мер правового реагирования». Предполагается обсудить следующие вопросы: функционирование национальных систем трудового права и права социального обеспечения под влиянием глобальных угроз; нетипичные трудовые отношения как угроза стабильной занятости; преодоление проблемы неформальной занятости; таргетинг как скрытая разновидность косвенной дискриминации; дестабилизация трудовых отношений и ее последствия; социально-трудовые последствия роботизации и автоматизации производства и сферы услуг; проблемы регулирования трудовых и социально-обеспечительных отношений в перспективе развития цифровой экономики; социальные риски в контексте глобальных угроз современности; возможность изменения социальных обязательств государства под действием глобальных угроз и др.

**Вы долгое время были экспертом Экспертного совета ВАК России. Исходя из Вашего опыта, какие основные недостатки в диссертационных исследованиях служили основаниями для принятия отрицательных решений ВАК по диссертациям юридического профиля?**

– На мой взгляд, два основных недостатка делают работу недиссертательной – отсутствие новизны и плагиат. Согласно нормативным требованиям диссертация должна быть написана автором самостоятельно, обладать внутренним единством, содержать новые научные результаты и положения, выдвигаемые для публичной защиты, а также свидетельствовать о личном вкладе автора диссертации в науку. А когда половина работ диссертанта опубликована в соавторстве с научным руководителем, возникает вопрос, чьи идеи положены в основу концепции диссертации? Если положения, выносимые на защиту, уже давно известны научной общественности, в чем заключается новизна исследования?

Ну и совсем последнее дело, когда без ссылки на первоисточник излагаются выводы и результаты исследований других авторов.

**С позиции сегодняшнего дня какие направления в науке трудового права, на Ваш взгляд, наиболее актуальны и востребованы в России?**

– Представляется, что сегодня актуальны исследования вопросов мобильности трудовых ресурсов, развития электронных форм взаимодей-

ствия работника и работодателя, правового регулирования новых нестандартных форм занятости (например, на основе облачных платформ), в общем, все то, что связано с развитием цифровой экономики. В скором времени с расширением автоматизации производственных процессов и заменой людей роботами повышенную актуальность приобретет проблема занятости населения, а в связи с грядущим увеличением пенсионного возраста в России обострится вопрос сохранения рабочих мест за людьми старшей возрастной категории.

**Какие недостатки характерны для трудового законодательства Российской Федерации? В какой мере это законодательство соответствует международным трудовым стандартам, в особенности конвенциям МОТ и актам Совета Европы?**

– Безусловно, в общем и целом российское трудовое законодательство соответствует международным стандартам труда. Когда разрабатывали действующий Трудовой кодекс Российской Федерации, учитывали требования не только ратифицированных Российской Федерацией, но и других основополагающих конвенций МОТ. Но в частности мы можем обнаружить и некоторые противоречия, например, расхождения в определениях ключевых понятий трудового права, таких как «принудительный труд», «заработная плата», которые сформулированы в конвенциях МОТ и Трудовом кодексе России. О необходимости продолжения работы по приведению норм трудового права в соответствие с международными актами много пишут российские ученые, например, Н. Л. Лютов посвятил ряд своих работ, включая докторскую диссертацию, проблемам эффективности международного влияния на национальное социальное законодательство. Да и в Ваших трудах, уважаемый Кирилл Леонидович, этой проблеме уделено должное внимание. Кстати, пользуясь случаем, хочу поздравить Вас с успешной защитой докторской диссертации в Московском государственном юридическом университете им. О. Е. Кутафина и пожелать Вам дальнейших научных достижений!

**Какой совет начинающим исследователям (аспирантам и соискателям) Вы можете дать в начале их научной карьеры? Каких ошибок им стоит избегать при выборе темы диссертации,**

**формировании плана диссертации, при работе с источниками?**

Во-первых, нужно любить науку и заниматься ею не по воле других лиц, а по призванию. Во-вторых, вам должна нравиться та научная специальность, в рамках которой вы собираетесь писать диссертацию. У меня, например, в свое время не было ни малейшего сомнения, на какую кафедру я пойду в аспирантуру – только на трудовое право. И я ждала несколько лет, пока появится место именно на этой кафедре. В-третьих, нужно понимать, что наука требует полного погружения в проблематику исследования, и, возможно, вам придется временно отказаться от каких-то привычных дел и увлечений. Диссертацию нельзя написать между двумя походами в спортзал. Это долгий кропотливый труд, отчасти предполагающий отречение от внешнего мира и «уход в себя». Но результат достоин того, чтобы в течение трех лет выдержать какие-то временные ограничения

и трудности и получить долгожданную степень кандидата юридических наук!

Прежде чем выбрать тему диссертации, проведите мониторинг, чтобы выяснить, что до вас уже было написано. Постарайтесь не повторяться, поскольку «перепевы» одной и той же темы под лозунгом «до меня не все аспекты основательно были исследованы» лишают работу одного из главных признаков диссертации – новизны научного исследования. И главное – при работе с нормативными актами и научной литературой используйте первоисточники! Так вы сможете избежать досадных недоразумений при цитировании.

**Светлана Юрьевна, благодарим Вас за содержательное и интересное интервью. Здоровья, благополучия, творческой активности Вам и всем екатеринбургским коллегам, работающим на возглавляемой Вами кафедре!**

– Спасибо, Кирилл Леонидович!

*Беседовал главный редактор журнала  
«Трудовое и социальное право»  
К. Л. Томашевский*



**А. А. Греченков**, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданского и трудового права Академии МВД Республики Беларусь

## ПЛАНИРУЕМЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ НОРМ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ О РАБОЧЕМ ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА: СКРОМНЫЕ УСПЕХИ И НЕРЕШЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ

### Аннотация

В статье затрагиваются вопросы, касающиеся планируемых изменений норм Трудового кодекса Республики Беларусь о рабочем времени и времени отдыха. Констатируется, что, несмотря на многочисленные изменения и дополнения, вносимые в Трудовой кодекс в предыдущие годы, многие его положения о рабочем времени и времени отдыха либо не изменялись (хотя и имеют существенные недостатки), либо изменялись, но не в лучшую сторону. Высказываются конкретные предложения по совершенствованию ряда статей указанного Кодекса о рабочем времени и времени отдыха.

### Введение

Рабочее время и время отдыха являются одними из наиболее важных и сложных институтов особенной части трудового права, которые неразрывно связаны между собой. В Республике Беларусь правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха осуществляется многочисленными нормативными правовыми актами: Конституцией Республики Беларусь (далее – Конституция), актами международного права, Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК), другими актами законодательства о труде, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами.

Можно констатировать, что, несмотря на многочисленные изменения и дополнения, вносимые в ТК в предыдущие годы, многие его нормы о рабочем времени и времени отдыха либо не изменялись (хотя и имеют существенные недостатки), либо изменялись, но не в лучшую сторону.

На ряд подобных положений обращали внимание такие белорусские ученые, как Л. Я. Островский [1, с. 9, 138–139, 154; 2, с. 10, 65, 79, 124–126], В. И. Кривой [3, с. 7, 8, 98; 4, с. 16–18, 29–31], А. А. Греченков [5, с. 23; 6, с. 23], К. Л. Томашевский [7, с. 16] и др.

Цель настоящей статьи состоит в указании на ряд нерешенных в ТК вопросов в части институтов рабочего времени и времени отдыха, требующих законодательного урегулирования.

### Основная часть

Основополагающие нормы о рабочем времени и времени отдыха содержатся в ТК. Нормы о рабочем времени содержатся в основном в главе 10 «Рабочее время»; нормы о времени отдыха – в главах 11 «Перерывы в течение рабочего дня. Государственные праздники, праздничные и выходные дни» и 12 «Трудовые и социальные отпуска» ТК.

**Представляется, что наиболее существенными недостатками положений о рабочем времени (глава 10 ТК) являются:**

- недостаточно четкое определение рабочего времени;
- недостаточно четкое определение порядка нормирования рабочего времени;
- недостатки в формулировках положений о режиме рабочего времени.

**Полагаем, что наиболее существенными недостатками правовых норм о времени отдыха (глава 11 ТК) являются:**

- отсутствие легального определения времени отдыха (для сравнения отметим, что такое определение содержится в отдельной ст. 106 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК России);
- отсутствие общего перечня видов времени отдыха, которые объективно образуют единую систему (например, она определена в ст. 107 ТК России и содержит перечисление конкретных видов времени отдыха с учетом увеличения их продолжительности);
- отсутствие указания на определяющую роль ТК при установлении продолжительности различных видов времени отдыха;
- отсутствие отдельной статьи, посвященной междудневному (междусменному) отдыху;
- недостаточно удачные названия ряда видов времени отдыха;
- юридически необоснованное и социально несправедливое положение ст. 139 ТК о том, что при совпадении выходного дня с нерабочим государственным праздником или праздничным днем выходной день не переносится и другой день отдыха не предоставляется, лишаящее работников в соответствующих ситуациях права на выходной день.

**Представляется, что наиболее существенными недостатками норм об отпусках (глава 12 ТК) являются:**

- неоправданное исключение в 2007 году деления основного отпуска на минимальный и удлиненный, что повлекло большие материальные затраты и серьезные терминологические сложности;
- ошибочное использование термина «заработная плата», а не «средний заработок» в ряде статей, посвященных гарантиям для работников в период отпуска (ч. 1 ст. 150, ч. 1 ст. 183, ст. 189–192 ТК);
- внесенная в 2007 году в ст. 154 ТК оговорка «если иное не предусмотрено законодательными актами», которая допускает возможность лишения работника права на основной отпуск законодательными актами и которая должна быть расценена как ошибочная и не подлежащая применению в силу противоречия Конституции, нормам международного права, другим нормам ТК;
- неоправданные ограничения общей продолжительности отпуска, применяемые при суммировании трудовых отпусков (ст. 162 ТК и другие акты законодательства). Для сравнения отметим, что согласно ст. 120 ТК России в аналогичной ситуации подобные ограничения не применяются;
- отсутствие указания на то, что некоторые социальные отпуска предоставляются не за текущий календарный год, а в иные периоды времени. Это касается, например, отпусков по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (которые предоставляются в любые периоды времени с учетом срока беременности или возраста ребенка); отпусков в связи с получением образования (которые предоставляются в учебном году, не совпадающем с календарным годом);
- серьезная ошибка, допущенная в ч. 6 ст. 183 ТК, согласно которой в случае неиспользования социального отпуска в текущем календарном году он не переносится на следующий рабочий (а следует указать календарный) год;
- неточности в установленной системе социальных отпусков (ч. 2 ст. 150), которая не в полной мере согласована с конкретными видами этих отпусков, указанными в соответствующих статьях главы 12 ТК. В частности, ст. 185 ТК предусматривает не отпуск по уходу за детьми, а отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; ст. 189 и ч. 2 ст. 326 ТК предусматривают не только отпуска по уважительным причинам личного и семейного характера, но и отпуска отдельным категориям работников вне зависимости от наличия у них каких-либо уважительных причин; в данной системе не учтен отпуск, предусмотренный ст. 191 ТК, который предоставляется по инициативе нанимателя по уважительным причинам производственного характера;
- недостаточно полное и четкое определение отпуска, в том числе недостаточно четкое указание на гарантии, предоставляемые на время отпуска, а также отсутствие легальных определений трудового и социального отпусков.

С учетом сказанного при работе в составе рабочей группы по подготовке проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Проект), созданной в соответствии с приказом директора Национального центра законодательства и правовых исследований Респуб-

блики Беларусь (далее – НЦЗПИ) от 3 марта 2017 г. № 19, на заседаниях рабочей группы нами был внесен ряд предложений и рекомендаций по совершенствованию Проекта, в том числе в части совершенствования норм о рабочем времени и времени отдыха. Кроме того, нами на основе обобщения результатов многолетней научной деятельности были индивидуально разработаны обоснованные предложения в Проект (включающие в том числе предложения по совершенствованию норм о рабочем времени и времени отдыха), которые были направлены в управление социального законодательства НЦЗПИ.

Некоторые из внесенных нами предложений нашли отражение в Проекте, подготовленном НЦЗПИ и согласованном с заинтересованными органами, что подтверждено справкой НЦЗПИ о практическом применении результатов нашей научной деятельности от 24 ноября 2017 г. Это, в частности: новая редакция ч. 1 ст. 110 (уточняющая понятие рабочего времени в части указания на то, что в течение рабочего времени работник может находиться не только на рабочем месте, но и в ином установленном по согласованию с нанимателем месте, а также расширения круга нормативных правовых актов, регулирующих рабочее время); корректировка п. 1 ч. 2 ст. 119 (уточняющая ситуацию, когда работа, выполненная сверх установленной продолжительности рабочего времени, не признается сверхурочной работой); корректировка ч. 1 ст. 150 и ч. 3 ст. 183 (указывающая на сохранение на время отпусков не «заработной платы», а «среднего заработка»); корректировка п. 2 ч. 4 ст. 216 (предусматривающая предоставление социального отпуска в связи с получением образования на период подготовки и защиты магистерской диссертации).

Однако большинство наших предложений концептуального характера в Проект либо не были включены изначально, либо были исключены из него на стадиях согласований.

Так, нами была предложена **новая редакция п. 6 ст. 11**, предусматривающая в качестве одного из основных прав работников право на отдых:

*«б) отдых, в том числе выходные дни, государственные праздники и праздничные дни (часть первая статьи 147) и трудовые отпуска продолжительностью не менее установленной настоящим Кодексом и другими актами законодательства;».*

В качестве обоснования предложенных изменений были представлены следующие аргументы:

1) из буквального толкования действующей редакции данного пункта вытекает, что выходные дни предоставляются работнику во время государственных праздников и праздничных дней (ч. 1 ст. 147 ТК). Вместе с тем выходные дни и нерабочие государственные праздники и праздничные дни являются самостоятельными видами времени отдыха и предоставляются независимо друг от друга, при этом выходные дни предоставляются еженедельно, а нерабочие государственные праздники и праздничные дни – ежегодно;

2) в контексте данной нормы вместо термина «не ниже» более удачным представляется использование термина «не менее»;

3) продолжительность ряда видов времени отдыха (например, дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (ст. 157 ТК)) установлена не ТК, а другими актами законодательства. Данное предложение первоначально было включено в Проект, но в дальнейшем было из него исключено.

Нами было предложено **ч. 1 ст. 127 изложить в следующей редакции:**

*«На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на отдельные части с перерывом, превышающим два часа, либо с двумя и более перерывами, включая перерыв для отдыха и питания, общей продолжительностью не более четырех часов. При этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.».*

В качестве обоснования предложенных изменений были представлены следующие аргументы. Предлагаемые изменения состоят в возвращении к прежней редакции данной части. Действующая редакция представляется неудачной по крайней мере по двум причинам. Во-первых, в системной связке со ст. 134 ТК не ясно, охватывается ли режимом разделения рабочего дня на части наличие у нанимателя только одного перерыва, превышающего два часа (поскольку в действующей норме используется термин «перерывы»); во-вторых, вряд ли правильно определять только минимум, но не максимум продолжительности

таких перерывов (с учетом того, что они влекут за собой существенные неудобства для работников). Данное предложение первоначально было включено в Проект, но в дальнейшем было исключено из него.

Нами предлагалось **дополнить ТК статьей 133<sup>1</sup> следующего содержания:**

**«Статья 133<sup>1</sup>. Понятие, основные виды и продолжительность времени отдыха**

*Временем отдыха считается время, в течение которого работник в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными правовыми актами, трудовыми договорами должен быть свободен от работы и которое он может использовать по своему усмотрению.*

*Основными видами времени отдыха являются:*

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);*
- 2) ежедневный (междусменный) отдых;*
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);*
- 4) нерабочие государственные праздники и праздничные дни (часть 1 статьи 147);*
- 5) трудовые отпуска.*

*Продолжительность видов времени отдыха не может быть менее установленной настоящим Кодексом.»*

В качестве обоснования предложенных изменений были представлены следующие аргументы:

1) закрепление в ТК легального определения времени отдыха (что имеет место в трудовых кодексах большинства государств – членов ЕАЭС) будет способствовать совершенствованию терминологии, более четкой ориентации правотворческой и правоприменительной деятельности;

2) закрепление в ТК общего перечня видов времени отдыха, которые объективно образуют единую систему (что имеет место в трудовых кодексах большинства государств – членов ЕАЭС [8, с. 368]) будет способствовать более четкой ориентации правотворческой и правоприменительной деятельности;

3) указание на определяющую роль ТК при установлении продолжительности различных видов времени отдыха будет способствовать более четкой ориентации правотворческой и правоприменительной деятельности. Данное предложение первоначально было включено в Проект, но в дальнейшем было исключено из него.

Нами было предложено **ст. 139 изложить в следующей редакции:**

**«Статья 139. Последствия совпадения выходного дня с государственным праздником или праздничным днем**

*Если выходной день по правилам внутреннего трудового распорядка или графику работы (сменности) совпадает с государственным праздником или праздничным днем (часть первая статьи 147), выходной день переносится на следующий после государственного праздника или праздничного дня рабочий день.»*

В качестве обоснования предложенных изменений был представлен следующий аргумент. Действующая редакция ст. 139 ТК является юридически необоснованной и социально несправедливой, поскольку лишает работников в соответствующих, не зависящих от них случайных календарных ситуациях, права на один из основных видов времени отдыха – выходной день. Для сравнения следует отметить, что в соответствии со ст. 112 ТК России в аналогичной ситуации выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Характерно, что в первоначальной редакции обоснования принятия Проекта, подготовленного НЦЗПИ, корректировка статьи 139 ТК провозглашалась как направление на восстановление социальной справедливости в части восстановления права работников на выходной день, которого они лишаются по не зависящим от них причинам в связи с совпадением праздничного и воскресного дней. Тем не менее данное предложение после первоначального включения в Проект в дальнейшем было из него исключено.

Нами предлагалось **ч. 1 ст. 150 изложить в следующей редакции:**

*«Под отпуском понимается освобождение работника от работы на относительно длительный непрерывный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы, а также среднего заработка, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.»*

В качестве обоснования предложенных изменений были представлены следующие аргументы. Предлагаемая редакция позволит отразить в легальном определении отпуска: а) характерные признаки отпуска (длительность и непрерывность); б) гарантию безусловного сохранения за время любого отпуска прежней работы; в) гаран-

тию сохранения за время отпуска среднего заработка, если иное не предусмотрено ТК (данное положение касается ряда социальных отпусков). Данное предложение первоначально было включено в Проект, но в дальнейшем было из него исключено.

Справедливости ради следует отметить позитивный характер некоторых изменений норм о рабочем времени и времени отдыха, предусмотренных Проектом (в части определения режима рабочего времени, предоставления и использования отпусков и др.). Однако эти корректировки носят

в основном редакционно-технический характер и не затрагивают концептуальных положений ТК.

### Заключение

Таким образом, при оценке изменений норм ТК о рабочем времени и времени отдыха, предусмотренных Проектом, можно констатировать наличие скромных успехов и серьезных нерешенных проблем. На устранение отмеченных и ряда других недостатков в указанных нормах законодателю целесообразно обратить внимание в процессе дальнейшей работы по совершенствованию ТК.

### Список цитированных источников

1. Островский, Л. Я. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий / Л. Я. Островский. – Минск : Технопринт, 2000. – Кн. V. Ч. 1. Гл. 10–11. – 208 с.
2. Островский, Л. Я. Трудовой кодекс Республики Беларусь. Постатейный комментарий / Л. Я. Островский. Минск: Технопринт, 2000. – Кн. V. Ч. 2. Гл. 12. – 192 с.
3. Кривой, В. И. Рабочее время: комментарий новейшего законодательства / В. И. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалева, 2008. – 416 с.
4. Кривой, В. И. Отпуска: касается всех: полный комментарий новейшего законодательства / В. И. Кривой. – Гомель : Е. А. Ковалева, 2008. – 512 с.
5. Греченков, А. А. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени / А. А. Греченков // Трудовое и социальное право. – 2013. – № 1. – С. 21–24.
6. Греченков, А. А. Актуальные вопросы правового регулирования времени отдыха в современных условиях / А. А. Греченков // Трудовое и социальное право. – 2013. – № 3. – С. 18–24.
7. Томашевский, К. Л. На пути к новой кодификации законодательства о труде Беларуси / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2013. – № 3. – С. 15–17.
8. Евразийское трудовое право : учебник / Е. А. Волк, Е. С. Герасимова, С. Ю. Головина [и др.] ; под общ. ред. М. В. Лушниковой, К. С. Раманкулова, К. Л. Томашевского. – М. : Проспект, 2017. – 496 с.

### Summary

The article touches upon issues concerning planned changes in the norms of the Labor Code of the Republic of Belarus on work time and leisure time. It is stated that despite numerous changes and additions introduced to the code in previous years, many of its provisions on work time and leisure time either did not change (although they have significant drawbacks) or changed, but not for the better. Specific proposals are being made to improve a number of articles of the Code on work time and leisure time.

Статья поступила в редакцию 20.08.2018

**Я. В. Симутина**, кандидат юридических наук, старший научный сотрудник отдела проблем гражданского, трудового и предпринимательского права Института государства и права имени В. М. Корецкого НАН Украины

УДК 349.2

## ЭЛЕКТРОННЫЙ ДОКУМЕНТООБОРОТ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

### *Аннотация*

Статья посвящена проблемам нормативного урегулирования механизма электронного взаимодействия сторон трудовых отношений, в частности заключения электронного трудового договора с использованием электронной цифровой подписи, обмена документами в электронной форме, ведения электронных трудовых книжек. Автор обращает внимание на необходимость правового урегулирования дистанционной занятости в новом Трудовом кодексе Украины.

В связи с возможностью возникновения спорных вопросов в контексте введения электронной формы взаимодействия в трудовых отношениях автором доказывается необходимость глубокого теоретического анализа и разработки основ и принципов электронного взаимодействия работника и работодателя, а также определения основных юридических конструкций, касающихся формы электронных документов, сферы их применения, способов установления юридических фактов, например, факта ознакомления работника с локальными нормативными актами в электронной форме и другими, на законодательном уровне.

**Ключевые слова:** электронный трудовой договор, электронная цифровая подпись, дистанционная занятость, электронная трудовая книжка.

### **Введение**

Развитие информационных технологий приводит к постепенному уменьшению использования бумажных документов во всех сферах жизни. Несмотря на то что бумажный документ с подписью и печатью является традиционным способом подтверждения юридических фактов, в условиях инновационной экономики и перехода на цифровые технологии его использование сокращается. Эта тенденция, безусловно, сказывается и на секторе занятости, способствует возникновению ее новых, «гибких», форм, в том числе не требующих постоянного присутствия работника на рабочем месте. Развитие новых технологий также влияет на организацию рабочего процесса, обуславливает переход от бумажной к электронной форме документооборота, благодаря которой работодатель имеет возможность поручать работнику задания на расстоянии, оперативно корректировать и про-

верять результаты его работы. Сегодня значительное количество компаний фактически переходит на электронный документооборот, что позволяет автоматизировать работу с кадровой документацией, экономит время, облегчает поиск документов и способствует большей эффективности взаимоотношений работодателя с работниками в процессе трудовой деятельности. Все больше руководителей используют электронную почту для переписки с сотрудниками, в частности присылают им задачи и указания в электронном виде. К сожалению, никаких правовых оснований для возможности применения электронного документооборота в трудовых отношениях, а тем более заключения трудового договора с использованием электронной цифровой подписи действующим законодательством Украины о труде прямо не предусмотрено.

Таким образом, относительно электронного документооборота и дальнейших перспектив его

## НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

использования в трудовых отношениях существует ряд теоретических и практических вопросов, которым посвящена данная статья.

### Основная часть

В отечественной науке трудового права эта проблема исследована недостаточно глубоко. Коротко упоминал об электронной форме трудового договора в своей научной публикации И. А. Рымар [1, с. 181]. Обращалась к проблеме использования электронного документооборота при заключении трудового договора также А. С. Почанская, чье диссертационное исследование посвящено правовому регулированию трудовой деятельности работников-надомников. В частности, она предложила предусмотреть в проекте Трудового кодекса Украины возможность заключения трудовых договоров с работниками-надомниками в письменной или электронной форме [2, с. 32]. Поддерживая автора в необходимости правовой регламентации электронного документооборота в трудовых отношениях, не можем согласиться с ее предложением ввести его только для этой категории работников, как и с использованием в современном трудовом законодательстве самого понятия «работник-надомник».

В Украине с советских времен и до настоящего времени сохраняет силу Положение об условиях труда надомников, утвержденное в 1981 году постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС [3].

При этом в европейском праве и научных исследованиях по этой проблематике преобладает подход, согласно которому разграничиваются понятия надомного труда как преимущественно ручного труда невысокой квалификации с использованием простейшего оборудования и телеработы как интеллектуальной работы высококвалифицированных специалистов. В частности, как отмечает В. П. Кохан, надомный труд существует в двух основных организационно-правовых формах: первая – преимущественно ручной труд

низкой квалификации с использованием простейшего оборудования, получивший название «традиционная надомная работа», вторая форма труда представляет собой работу специалистов, где для выполнения функциональных обязанностей используются современные информационные и телекоммуникационные технологии [4, с. 182].

Профессор С. Ю. Головина также обратила внимание на существенное различие дистанционного работника от надомника, которое заключается в том, что дистанционные работники не привязаны к дому, свою работу они могут выполнять в любом месте, где существует возможность использования сети Интернет. Кроме того, результатом труда надомников является изготовленная ими материальная продукция, которую они передают работодателю, дистанционные работники, как правило, создают интеллектуальный продукт, который передается по каналам электронной связи [5, с. 217].

Принимая во внимание изложенные выше аргументы, термин «надомник», уходящий корнями во времена социализма, в современном информационном обществе является устаревшим и неактуальным.

Следует признать, что, несмотря на стремительное распространение гибких форм занятости и труда, а также переход во многих других сферах на электронный документооборот, трудовое законодательство

Украины ощутимо отстает в регулировании этих вопросов. Как следствие, в Украине на сегодня законодательно не предусмотрено выполнение работниками трудовой функции дистанционно и отсутствует понятие распространенной на практике дистанционной занятости. Более того, о ней не упоминается и в проекте нового Трудового кодекса Украины, принятом в первом чтении в 2017 году. Таким образом, сегодня в Украине довольно остро стоит необходимость правового урегулирования особенностей существующих на практике нестандартных форм занятости.

При этом следует согласиться с мнением А. А. Туманова о целесообразности разграничения

.....  
*Следует признать, что, несмотря на стремительное распространение гибких форм занятости и труда, а также переход во многих других сферах на электронный документооборот, трудовое законодательство Украины ощутимо отстает в регулировании этих вопросов.*  
 .....

электронного взаимодействия работника и работодателя в рамках трудовых отношений и его частного случая – электронного взаимодействия дистанционного работника и работодателя. Электронное взаимодействие сторон трудового правоотношения носит универсальный характер и не зависит от каких-либо факторов (территориального расположения сторон, количества работников, занятых у конкретного работодателя, и т. п.). Электронное взаимодействие в данном случае не выступает основанием для дифференциации правового регулирования (как в ситуации с дистанционными работниками), а свидетельствует о внедрении в трудовые отношения современных достижений научного прогресса в целях оптимизации взаимодействия их участников. Наиболее значимым элементом электронного взаимодействия работника и работодателя являются средства такого взаимодействия, к которым следует отнести электронный обмен документами, обращение в государственные органы в электронной форме, использование системы контроля и управления доступом, ознакомление с локальными нормативными актами на сайте работодателя и др. [6, с. 98–99].

В процессе гармонизации национального законодательства с европейским, в частности, с положениями Директивы 1999/93/ЕС от 13.12.1999 «О системе электронных подписей, применяемых в Сообществе» [7], в Украине были приняты законы от 22.05.2003 № 851-IV «Об электронных документах и электронном документообороте» и от 22.05.2003 № 852-IV «Об электронной цифровой подписи», внесшие в правовое поле понятия электронной подписи и электронной цифровой подписи, которые получили все большее распространение в украинском деловом обороте. В соответствии со ст. 3 Закона Украины «Об электронной цифровой подписи» электронная цифровая подпись по правовому статусу приравнивается к собственноручной подписи (печати) при соблюдении указанных в законе условий [8]. 5 октября 2017 года был принят Закон Украины «Об электронных доверительных услугах», вступающий в силу с 7 ноября 2018 года, что, как ожидается, на практике приведет к еще более активному использованию электронных документов.

В качестве примера такого использования в трудовых отношениях следует упомянуть опыт Бельгии, где в начале 2018 года был принят закон, расширяющий возможности для заключения элек-

тронного трудового договора путем электронной подписи и устанавливающий четкие правила для электронного архивирования документов. Из содержания упомянутого Закона следует, что электронная подпись должна, конечно, соответствовать определенным необходимым гарантиям безопасности. Трудовой договор, подписанный в электронном виде, приравнивается к трудовому договору с рукописной подписью, если электронная подпись является, во-первых, квалифицированной электронной подписью, во-вторых, такая подпись обеспечивает идентичность сторон и их согласие с содержанием трудового договора, в-третьих, в случае возникновения споров бремя доказывания возлагается на работодателя. Кроме того, предусмотрены четкие требования по архивации трудовых договоров и других электронных документов по трудовым отношениям с квалифицированной электронной службой архивирования. Электронные документы должны храниться (как минимум до пяти лет после окончания трудового договора) поставщиком услуг электронного архивирования с покрытием соответствующих расходов за счет работодателя [9].

Следует отметить, что на сегодня в Гражданском кодексе Украины предусмотрена возможность заключения сделок помимо письменной также в электронной форме. Гражданский процессуальный кодекс Украины (далее – ГПК) детально регламентирует понятие электронных доказательств, которые на сегодня приравнены к письменным и вещественным. В частности, согласно ч. 1 ст. 100 ГПК электронными доказательствами является информация в электронной (цифровой) форме, содержащая данные об обстоятельствах, имеющих значение для дела, в частности, электронные документы (в том числе текстовые документы, графические изображения, планы, фотографии, видео- и звукозаписи и т. д.), веб-сайты (страницы), текстовые, мультимедийные и голосовые сообщения, метаданные, базы данных и другие данные в электронной форме. Такие данные могут храниться, в частности, на портативных устройствах (картах памяти, мобильных телефонах и т. п.), серверах, системах резервного копирования, других местах хранения данных в электронной форме (в том числе в сети Интернет) [10].

В связи с этим использование электронного документооборота в трудовых отношениях – всего лишь вопрос времени. Но, на наш взгляд, надлежащее урегулирование этих вопросов в нормах



трудового законодательства невозможно без глубокого теоретического анализа и разработки основ правового регулирования электронного взаимодействия работника и работодателя, а также определения основных юридических конструкций, касающихся формы электронных документов, сферы применения, способов установления юридических фактов и т. д. Поскольку трудовой договор является индивидуальным актом,

особенно важно обеспечить достоверность согласия, данного на заключение каждого отдельного трудового договора.

В любом случае использование электронных цифровых подписей для заключения трудовых договоров выявляет ряд проблем, таких как: 1) необходимость получения согласия работника на электронную форму заключения трудового договора с использованием электронной цифровой подписи; 2) создание условий для использования электронной цифровой подписи; 3) установление порядка проверки элек-

тронной цифровой подписи; 4) обеспечение сохранения электронных документов, их целостности и неизменности; 5) определение способа подтверждения получения электронных документов работником и работодателем.

Одним из множества спорных вопросов, которые могут возникнуть в связи с введением электронной формы взаимодействия в трудовых отношениях, может быть установление факта ознакомления работников с тем или иным приказом по предприятию «под подпись». В соответствии со ст. 32 действующего Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ) Украины об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещении профессий, изменение разрядов и наименования должностей и других – работник должен быть извещен не позднее, чем за два месяца. Согласно ст. 49<sup>2</sup> КЗоТ Украины о предстоящем высвобожде-

нии работники персонально предупреждаются не позднее чем за два месяца [11]. Таким образом, на сегодня доказательством соблюдения предусмотренной законом процедуры ознакомления работника об изменении существенных условий труда или предстоящего увольнения является его личная подпись на соответствующем приказе. В связи с этим следует еще раз подчеркнуть не-

***В связи с этим следует еще раз подчеркнуть необходимость законодательно установить возможность ознакомления работников в электронной форме с локальными нормативными актами и другими документами, связанными с трудовой деятельностью, заключения и изменения условий трудовых договоров в электронной форме с использованием электронной цифровой подписи, урегулировать вопросы, связанные с определением формы документов, используемых в индивидуальных трудовых отношениях.***

обходимость законодательно установить возможность ознакомления работников в электронной форме с локальными нормативными актами и другими документами, связанными с трудовой деятельностью, заключения и изменения условий трудовых договоров в электронной форме с использованием электронной цифровой подписи, урегулировать вопросы, связанные с определением формы документов, используемых в индивидуальных трудовых отношениях. При этом *подписанной формой документов, используемых в индивидуальных трудовых отношениях, пред-*

*лагается подразумевать документы, которые оформлены на бумажном носителе и подписаны соответствующим лицом или его представителем собственноручно, и/или документы в электронной форме, подписанные соответствующим лицом или его представителем с использованием электронной цифровой подписи.*

На наш взгляд, также целесообразно установить четкие условия, которые должны быть соблюдены при использовании электронной цифровой подписи во взаимодействии между сторонами трудовых отношений, в частности, *наличие обязательного согласия работника на использование электронной формы документов в трудовых отношениях до момента подписания трудового договора, о чем должно быть указано в тексте трудового договора; принятие работодателем необходимых организационно-технических мер для использования электронной цифровой подписи, обеспечение надлежащего хранения элек-*

тронных документов, их целостности и неизменности; *определение способа подтверждения получения электронных документов работником и работодателем.*

С введением электронного документооборота в трудовых отношениях связана также широко обсуждаемая в Украине проблема замены бумажных трудовых книжек на электронные. Еще в 2015 году Министерством экономического развития и торговли в Верховную Раду Украины был направлен проект Закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно упрощения ведения кадровой работы налогоплательщиками», в котором предлагалось с 1 июля 2016 года бумажную форму трудовых книжек заменить на электронную. Впрочем, рассмотрения в зале заседаний он не дождался. 14 апреля 2016 года законопроект отозвали из парламента, так как он признан несовершеннолетним и имел много замечаний и недостатков. К обсуждению данного вопроса вернулись в 2017 году и даже заговорили о запуске соответствующего пилотного проекта, но пока новый электронный

сервис по переходу с бумажных трудовых книжек на электронные находится в разработке.

## Заключение

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что в процессе текущего реформирования трудового законодательства Украины необходимо учитывать существующую практику и современные европейские тенденции, основными из которых являются: во-первых, углубление дифференциации правового регулирования трудовых отношений и легализация нестандартных форм занятости с целью закрепления трудовых прав и гарантий для работников, привлеченных к такой деятельности; во-вторых, отказ от излишней «зарегулированности» трудовых отношений и наделяние сторон трудового договора большей договорной свободой при определении условий труда, рабочего места, режима работы и т. д.; в-третьих, безусловное сохранение в теоретической конструкции трудового договора наиболее важных его признаков, затрагивающих права и интересы наемного работника, в частности его стабильность и возмездность.

## Список цитированных источников

1. Римар, І. А. Форма трудового договору як підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин / І. А. Римар // Право і суспільство. – 2014. – № 5-2. – С. 178–181.
2. Почанська, О. С. Електронний документообіг при укладенні трудового договору з працівниками-надомниками: правовий аспект / О. С. Почанська // Підприємництво, господарство і право. – 2016. – № 4. – С. 30–33.
3. Положение об условиях труда надомников [Электронный ресурс] : утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, 29 сент. 1981 г., № 275/17-99. – Режим доступа: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>. – Дата доступа: 23.08.2018.
4. Кохан, В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В. П. Кохан // Право та інноваційне суспільство. – 2013. – № 1. – С. 173–187.
5. Головина, С. Ю. Формирование терминологии трудового права под влиянием современных экономических реалий / С. Ю. Головина // Поняття та категорії юридичної науки: зб. наук. праць : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф., Київ, 18 лист. 2014 р. / за заг. ред. Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила. Київ : Ніка-Центр, 2014. – С. 214–218.
6. Туманов, А. А. Электронное взаимодействие сторон трудовых отношений [Электронный ресурс] // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». – 2016. – № 4. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/elektronnoe-vzaimodeystvie-storon-trudovyh-otnosheniy>. – Дата доступа: 23.08.2018.
7. Директива 1999/93/ЄС Європейського парламенту та Ради «Про систему електронних підписів, що застосовується в межах Співтовариства» від 13.12.1999 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994\\_240](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/994_240). – Дата доступу: 23.08.2018.
8. Про електронний цифровий підпис [Електронний ресурс] : Закон України, 22 трав. 2003 р., № 852-IV. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/852-15>. – Дата доступу: 23.08.2018.
9. Employment agreements concluded by means of an electronic signature [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=e4d83b30-e6da-428a-ae45-05c3dc042632>. – Date of access: 03.06.2018.
10. Цивільний процесуальний кодекс України [Електронний ресурс]: Закон України, 18.03.2004 р., № 1618-IV. // Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1618-15/page3?text=%E5%EB%E5%EA%F2%F0%EE%ED%ED#w15>. – Дата доступу: 06.06.2018.
11. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс] : Закон УРСР, 10 груд. 1971 р., № 322-VIII. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Дата доступу: 31.05.2018.

*Summary*

The article is devoted to the problems of normative regulation of the mechanism of electronic interaction between the employee and the employer, in particular, the conclusion of an electronic labour contract using electronic digital signature, the exchange of documents in electronic form, and the maintenance of electronic employment record books. The author draws attention to the need for legal regulation of distance work in the draft of the Labor Code of Ukraine.

Due to the possibility of the occurrence of the controversial issues in the context of the introduction of the electronic form of interaction in labour relations, author proves the necessity of deep theoretical analysis and development of the fundamentals and principles of electronic interaction between the employee and the employer, as well as the definition of the basic legal constructions relating to the form of electronic documents, ways to establish legal facts, for example, the fact of acquaintance of an employee with local regulatory enactments in electronic form, at the legislative level.

**Keywords:** electronic labour contract, electronic digital signature, distance employment, electronic employment record book.

Статья поступила в редакцию 25.08.2018

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

УДК 349.2

## ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОМ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ: ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ

### Аннотация

В статье подробно анализируются правовые нормы по регулированию в Российской Федерации труда дистанционных работников, появление которых связано с расширением возможностей на рынке труда при использовании современных систем электронных коммуникаций. Автором детально рассмотрены общие положения о дистанционной работе, проанализированы особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе, изучены вопросы, касающиеся рабочего места дистанционного работника, режима его труда и отдыха, системы оплаты труда, перевода работника на дистанционную работу, а также прекращения трудового договора о дистанционной работе.

**Ключевые слова:** дистанционная работа, электронная подпись, электронные документы, цифровая экономика.

### Введение

В соответствии с майскими указами Президента Российской Федерации Владимира Путина в ближайшие годы должно быть реализовано цифровое преобразование практически всех отраслей российской экономики и социальной сферы, в том числе сферы управления трудом.

В настоящее время среди работников высокой квалификации, владеющих знаниями в области информационно-компьютерной технологии, широкое распространение получила деятельность не в офисах работодателя, а за их пределами. Подобные работники предпочитают трудиться дома путем использования высокотехнологичного оборудования (компьютеров, глобальных сетей, сотовой связи, электронной почты, модемов) и при этом общаться с работодателем виртуально. По оценкам экспертов, таких работников в России может быть от 3 до 5 млн человек, и с дальнейшим развитием цифровой экономики их число будет только расти.

На наш взгляд, без определенных изменений в регулировании российского рынка труда развитие цифровой экономики будет сдерживаться ростом административных издержек и ростом

неформальной занятости. Следует признать, что России предстоит в кратчайшие сроки преодолеть существующие ограничения экономического роста и найти компромисс между защитой прав работников на рынке труда и развитием экономики в цифровую эпоху.

### Основная часть

#### *Общие положения о дистанционной работе*

Возможность использования дистанционной работы позволяет реализовать возможность приближения работы к человеку, а не человека к работе. Это в свою очередь имеет большое значение для обеспечения комфортных условий труда и жизни. Домашняя, а не традиционная, производственная среда для многих работников наиболее благоприятна при реализации их трудовых возможностей без специфических физических и психологических перегрузок, которые характерны для труда на производстве или в офисе работодателя [1, с. 117].

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации [2] (далее – ТК России) дистанционной работой признается работа, при которой выполнение определенной трудовой функции



ными документами. В качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, приглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается место нахождения работодателя. Несмотря на установленный упрощенный порядок заключения трудового договора о дистанционной работе, это не освобождает работодателя от обязанности направить в последующем дистанционному работнику надлежащим образом оформленный экземпляр трудового договора на бумажном носителе.

Учитывая специфику работы дистанционных работников, трудовой договор, заключаемый с ними, должен содержать также условия, отражающие особенности труда этой категории работников. При этом в силу ч. 2 ст. 57 ТК России такие условия являются обязательными для включения в трудовой договор, поскольку предусмотрены главой 49.1 ТК России. К подобным условиям относятся:

- порядок внесения записей в трудовую книжку;
- порядок использования дистанционным работником при выполнении трудовых обязанностей оборудования либо программного обеспечения в соответствии с требованиями работодателя;
- порядок возмещения расходов, связанных с дистанционной работой;
- сроки предоставления отчетов о выполненной работе;
- основания расторжения трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя.

По договоренности между сторонами работодатель может не оформлять дистанционному работнику трудовую книжку либо не вносить в нее запись о дистанционной работе. При отсутствии подобной договоренности дистанционный работник предоставляет работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением.

Дистанционный работник самостоятельно получает страховое свидетельство государственного

пенсионного страхования, если трудовой договор заключен им впервые и в форме обмена электронными документами.

В трудовом договоре дистанционного работника может быть определен порядок и сроки использования работником при исполнении своих обязанностей оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, предоставляемых или рекомендованных ему работодателем. В этом случае ремонт оборудования будет осуществляться за счет средств работодателя.

Если подобное обеспечение техническими средствами возлагается на работника, то работник

***По договоренности между сторонами работодатель может не оформлять дистанционному работнику трудовую книжку либо не вносить в нее запись о дистанционной работе. При отсутствии подобной договоренности дистанционный работник предоставляет работодателю трудовую книжку лично или направляет ее по почте заказным письмом с уведомлением.***

самостоятельно обеспечивает себя компьютером, средствами защиты информации, телефонной связью, выходом в Интернет и иными техническими средствами, необходимыми ему для работы, указанной в трудовом договоре. В этом случае сторонам следует предусмотреть порядок и размер компенсации, связанной с расходами работника по эксплуатации этого оборудования, а также сроки выплаты

подобной компенсации. Стороны также оговаривают условия возмещения работнику расходов, связанных с оплатой счетов за пользование Интернетом и телефоном.

В трудовом договоре дистанционного работника указываются сроки сдачи им выполненной работы, а также способ ее передачи работодателю по электронной почте.

#### ***Рабочее место дистанционного работника***

Следует признать, что для дистанционных работников место нахождения работодателя как стороны трудового договора и место выполнения работником трудовой функции, указанной в трудовом договоре, не совпадают. Работодателем будет организация – юридическое лицо в целом, а рабочим местом работника – адрес, по которому он будет выполнять дистанционную работу (услугу). Однако следует помнить, что дистанционный работник может выполнять свою работу в любых

местах, находящихся за пределами контроля работодателя.

Исходя из отмеченных особенностей, работником, выполняющим работу дистанционно, следует считать лицо, заключившее трудовой договор без определения в нем рабочего места и выполняющее работу, как правило, вне производственных помещений работодателя с правом самостоятельно определять режим рабочего времени с тем, чтобы своевременно и качественно выполнять задания работодателя.

Лицо, выполняющее работу дистанционно, может выполнять работу с привлечением членов своей семьи или других лиц (при этом трудовые отношения между работодателем и привлекаемыми к работе лицами не возникают).

В трудовом договоре дистанционного работника можно предусмотреть возможность в определенные дни недели (месяца), а также в случае неисправности оборудования по месту выполнения им дистанционной работы его присутствие в офисе организации.

#### **Режим труда и отдыха дистанционного работника**

В соответствии с ч. 4 ст. 91 ТК России работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Не является исключением и дистанционный работник.

В трудовом договоре обязательно оговаривается условие о режиме труда и отдыха работника. Для дистанционного работника законодатель допускает возможность самостоятельно распределять рабочее время по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором. Таким образом, работодатель может в трудовом договоре установить дистанционному работнику режим работы в соответствии с трудовым распорядком дня, действующим в организации. Этот вариант удобен, когда работодателю желательно участие дистанционного работника в общем производственном процессе.

Однако если в этом нет необходимости, то по договоренности между сторонами дистанционный работник может сам распределять свое рабочее время по своему усмотрению. Учет рабочего времени в этом случае работник ведет самостоятельно в течение рабочего дня (недели) и в ежемесячных отчетах указанную информацию предоставляет работодателю. При определении срока выполнения конкретного задания работодатель обязан исходить из установленной для данного дистанционного работника нормы рабочего времени.

Порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и

иных видов отпусков определяется трудовым договором о дистанционной работе в соответствии с ТК России и другими актами, содержащими нормы трудового права.

#### **Система оплаты труда дистанционного работника**

Законодательных ограничений в выборе системы оплаты труда дистанционных работников нет, но имеются некоторые организационные особенности. Если в соответствии с трудовым договором работник сам определяет режим работы,

то более логичным является применение сдельной оплаты труда – выполнил задание, начисляется соответствующая оплата. Если работник, пусть и дистанционно, но работает в режиме, установленном правилами внутреннего трудового распорядка, виртуально участвует в производственном процессе, то вполне допустимо установить ему повременную систему оплаты труда, определить оклад в соответствии со штатным расписанием, порядок расчета доплат и надбавок пропорционально отработанному (пусть и дистанционно) времени.

Положение о порядке премирования работников данной организации может распространяться и на дистанционных работников.

Сверхурочное время дистанционному работнику оплачивается только тогда, когда это заранее

◆◆◆

*Если работник, пусть и дистанционно, но работает в режиме, установленном правилами внутреннего трудового распорядка, виртуально участвует в производственном процессе, то вполне допустимо установить ему повременную систему оплаты труда, определить оклад в соответствии со штатным расписанием, порядок расчета доплат и надбавок пропорционально отработанному (пусть и дистанционно) времени.*

◆◆◆

было оговорено с работодателем. Оплата сверхурочного времени происходит по общим правилам. Если в трудовом договоре было определено, что работник сам устанавливает режим своей работы, то в отсутствие установленной ежедневной нормы вряд ли можно вести речь о сверхурочной работе.

### **Перевод работника на дистанционную работу**

В случае перевода на дистанционную работу уже работающего в организации работника с ним необходимо заключить дополнительное соглашение к трудовому договору. Желательно, чтобы к моменту перехода на дистанционную работу работник проработал в организации не менее одного года, знал особенности ее внутренней организации и был лично знаком с курирующим его руководителем (менеджером).

Как мы видим, переход на дистанционную работу происходит по взаимному соглашению сторон. Он предполагает изменение существенных условий трудового договора, которое осуществляется только с согласия работника.

Представляется, что возможно также введение альтернативного дистанционного труда: работник проводит часть рабочего времени в офисе работодателя, а часть – по месту выполнения им дистанционной работы. Пропорции определяются по договоренности между сторонами и закрепляются в трудовом договоре.

### **Особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе**

В соответствии со ст. 312.5 ТК России расторжение трудового договора о дистанционной работе по инициативе работодателя производится по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Однако установление в трудовом договоре дополнительных оснований его расторжения по инициативе работодателя не должно носить дискриминационного характера. В силу ст. 3 ТК России не допускается ограничение прав и свобод в зависимости от обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. Однако не являются дискриминацией такие ограничения прав работника, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями.

Так, работодатель может включить в трудовой договор следующие основания для его расторжения:

- нарушение сроков сдачи оговоренного объема работ более чем на 4 дня в течение календарного месяца;
- несоответствие выполненной работы установленным и согласованным сторонами требованиям.

При этом гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора о дистанционной работе, предоставляются работнику согласно нормам ТК России и иных федеральных законов.

Не стоит также забывать о выплате компенсации за неиспользованный отпуск увольняемому дистанционному работнику в соответствии с положениями ст. 127 ТК России.

В случае если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора о дистанционной работе осуществляется в форме электронного документа, работодатель в день прекращения данного трудового договора обязан направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

### **Заключение**

Главной особенностью правового регулирования трудовых отношений дистанционных работников является предоставленная им возможность обмена с работодателем электронными документами.

Другой особенностью правового регулирования трудовых отношений дистанционных работников является предусмотренная ТК России возможность установления в трудовом договоре дополнительных оснований его расторжения. В число таких оснований могут быть, в частности, включены: нарушение сроков сдачи оговоренного объема работ; невыполнение или ненадлежащее выполнение трудового задания; невыполнение сроков и порядка обмена электронными документами и иные основания, определенные соглашением сторон.

Установление ряда особенностей правового регулирования трудовых отношений для дистанционных работников способствует усилению гибкости правового регулирования трудовых отношений в цифровой экономике и позволяет достичь оптимального сочетания интересов как сторон трудового отношения, так и государства.



### Список цитированных источников

1. Киселев, И. Я. Сравнительное трудовое право : учебник / И. Я. Киселев. – М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2005. – 360 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : принят Гос. думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 03.08.2018 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
3. Об электронной подписи [Электронный ресурс] : Федер. закон, 6 апр. 2011 г. : в ред. Федер. закона от 23.06.2016 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.

#### *Summary*

The article analyzes in detail the legal norms for regulating the work of remote workers in the Russian Federation, the emergence of which is associated with the expansion of opportunities in the labor market with the use of modern electronic communication systems. The author considers in detail the General provisions on remote work, analyzes the features of the conclusion and changes in the terms of the employment contract on remote work, studied issues relating to the workplace of the remote worker, his work and rest, the wage system, the transfer of the employee to remote work, as well as the termination of the employment contract on remote work.

**Key words:** remote work, electronic signature, electronic documents, digital economy.

Статья поступила в редакцию 09.08.2018

**Н. П. Дацко**, кандидат юридических наук, доцент  
кафедры трудового, социального права и правоведения  
Южно-Уральского государственного университета

УДК 349.2

## ПРЕКАРИЗАЦИЯ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ

### *Аннотация*

В статье раскрываются особенности развития и применения дистанционного труда, обозначаются его положительные стороны. Вместе с тем автором указывается на отрицательные моменты дистанционной занятости, которой в настоящее время может быть свойственна прекаризация труда. Данное явление охарактеризовано в качестве двух составляющих: как процесс ухудшения условий труда, а также как негативное состояние работника в результате неустойчивости и неопределенности трудовых отношений. Вместе с тем в статье проанализированы негативные стороны дистанционной работы и сформулированы направления совершенствования практики ее организации. Предлагается более взвешенный подход к регулированию труда отдельных категорий работников с точки зрения обеспечения нормальных условий труда, сокращения субъективного подхода работодателя к вопросу прекращения трудовых отношений.

**Ключевые слова:** цифровые технологии, прекаризация, дистанционный труд

### **Введение**

При существующей и развивающейся глобализации, внедрении сложных управленческих систем, использовании цифровых технологий можно вести речь об активной работе дистанционно в виртуальных командах и телеметрических системах. Дистанционная занятость открывает дополнительные возможности для привлечения к работе территориально удаленных или маломобильных квалифицированных специалистов, а также специалистов, нуждающихся в гибких формах занятости. Несмотря на значительный прогресс и положительный эффект дистанционного труда, он может приводить к ущемлению прав и социальных гарантий работников, т. е. рынок дистанционного труда характеризуется прекаризацией: во-первых, это ухудшение условий труда, во-вторых, состояния работника. Нивелирование прекаризации дистанционных работников возможно путем совершенствования нормативной базы при организации дистанционных трудовых отношений.

### **Основная часть**

В эпоху так называемой третьей промышленной революции применение высокотехнологичных решений вызовет пересмотр рынка труда, поскольку инновации могут привести к исключению человека из многих производственных сфер. При этом

наряду с традиционной направленностью экономического роста современное общество должно характеризоваться развитием человеческого потенциала. Как заявил в своем выступлении в Давосе на 46-м заседании Всемирного экономического форума Клаус Шваб, Индустрия 4.0 характеризуется сочетанием технологий, «которые размывают границы между физической, цифровой и биологической сферами» [1].

При существующей и развивающейся глобализации, внедрении сложных управленческих систем, использовании цифровых технологий можно вести речь об активной работе специалистов разных стран дистанционно. Естественно, что полученные при обучении будущих специалистов знания с успехом могут быть использованы в процессах интернационализации и в таком случае дистанционная занятость органично вписывается в структуру глобальных тенденций в сфере труда. Фактически труд стал межнациональным ресурсом, так как благодаря сети Интернет резко повышается мобильность рабочей силы и рынок труда переходит национальные границы (трансграничная, трансцендентная тенденция).

Дистанционная работа настолько быстро и надежно проникла во многие сферы человеческой деятельности, что сложно переоценить ее действие в современном обществе. В начале 1990-х гг. Международная организация труда (далее – МОТ)

предложила новое определение, основанное на двух характеристиках: «удаление от традиционного рабочего места и использование коммуникационных технологий» [2, р. 3]. В частности, специалист по инновациям и организационному благосостоянию МОТ Витторио Ди Мартино в 2001 г. [3] предложил классификацию типов дистанционной работы. Европейский союз также не обошел своим вниманием это явление, профинансировав исследования в этой области [4].

В последующие годы развитие новых видов дистанционного труда стало причиной возникновения новых специфических черт, что выразилось в появлении неизвестных ранее терминов и определений. На уровне Европейского союза в 2002 г. социальными партнерами было заключено Рамочное соглашение о телеработе между Европейской комиссией и европейскими объединениями профсоюзов и работодателей [5]. Особый вклад в развитие дистанционной занятости внесла Постоянная комиссия по социальной политике Межпарламентской Ассамблеи Евразийского экономического сообщества, которая провела сравнительно-правовой анализ законодательства государств – членов ЕврАзЭС в сфере регулирования дистанционных трудовых отношений на международном рынке труда [6].

В научных источниках для обозначения дистанционного труда используются различные термины: дистанционная работа, телеработа, работа на расстоянии, фриланс, компьютерные надомники [7, с. 32]. Дистанционная занятость позволяет создать не только многоаспектный рынок труда, не сдерживаемый условными границами, расстоянием, многообразием культур и образовательного потенциала традиционных работников, но и, что немаловажно, позволяет сформировать открытый, инклюзивный и доступный рынок труда для инвалидов.

Несколько лет Агентство стратегических инициатив (АСИ) и Московская школа управления «Сколково» реализуют проект, получивший название «Атлас новых профессий» [8], показывая, что чаще будут внедряться безлюдные технологии, а сотрудники начнут работать дистанционно в виртуальных командах и телеметрических системах.

Дистанционная занятость открывает дополнительные возможности для привлечения к работе территориально удаленных или маломобильных квалифицированных специалистов, а также специ-

алистов, нуждающихся в гибких формах занятости. Прежде всего это проявляется в повышении конкурентоспособности компании за счет роста гибкости персонала и кадровой политики, расширения круга потенциальных сотрудников, увеличения продолжительности бизнес-дня и возможности более эффективной работы в разных часовых поясах, экономии затрат на организацию рабочего места, офисного пространства, уменьшении количества пропусков работы по личным обстоятельствам, а также в появлении новых возможностей для приобретения полезных связей и контактов с любым человеком в любой точке планеты, в высокой продуктивности и самостоятельности в работе, в раскрытии творческого потенциала, активной самореализации, в использовании удобного графика работы, в поддержании душевного равновесия из-за снижения негативных контактов, в снижении транспортных и энергетических затрат, экономии времени на дорогу, в более активном участии в общественной и семейной жизни за счет экономии времени на дорогу.

Несмотря на значительный прогресс и положительный эффект дистанционного труда, он может приводить к ущемлению прав и социальных гарантий работников. Не вдаваясь в подробный анализ характеристики прекаризации труда, следует отметить два момента.

1. Прекаризация – это процесс ухудшения условий труда (снижение заработной платы, неполноценные правовые и социальные гарантии, расторжение работодателем трудового договора в любое время, неконтролируемая охрана труда).

2. Прекаризация также негативно влияет на состояние работника по причине неустойчивости, неопределенности его трудовых отношений.

В России данное понятие чаще определяется как непредсказуемые, ненадежные и небезопасные условия труда, которые могут привести к материальному и психологическому неблагополучию, что вполне соответствует определению данного понятия за рубежом. В частности, в литературе при характеристике данного явления подчеркивается, что причиной его является стремление бизнеса к трудовой интенсификации. Возвращаясь к прекаризации дистанционного труда, изначально следует отметить, что рабочее место в любом месте – это зона небезопасности [9, р. 131]. В нашем случае работодатель фактически не регулирует вопрос безопасности условий труда (ст. 312 Трудового кодекса Российской Фе-

дерации; далее – ТК России). Еще В. Г. Сойфер отмечал, что понятие рабочего места определяется довольно узко и предложил более универсальную его формулировку: это определенное трудовым договором производственное или иное территориальное пространство, предоставляемое или допускаемое работодателем, на котором реализуется трудовая функция работника в интересах работодателя и (или) иных лиц [10, с. 169].

Работодатели возлагают надежду на самостоятельность дистанционных работников с высокой степенью самоорганизации, в частности, в определении задач, которые необходимо решить в процессе работы, определении режима работы, который позволит правильно распределить время работы и отдыха, определении скорости выполнения задания и способа выполнения работы; в ответственности за принятие решений в нестандартных ситуациях. Это в свою очередь должно повлечь повышение заработной платы.

Общая проблема для всех видов удаленной работы – сложность решения как индивидуальных, так и коллективных конфликтов с работодателем. Неполноценным можно считать сложный механизм регулирования виртуальных миграционных процессов, мало урегулированной и несовершенной – слабую защищенность плодов интеллектуального труда в виртуальном пространстве.

Наращение отчуждения, социальная разобщенность, виртуализация рабочих мест затрудняют объединение работников в профсоюзы для защиты своих прав. Вероятность нерегулярности получения задания может повлечь снижение заработной платы, риск неполучения достойного вознаграждения за качественно выполненную работу, поскольку старания работника работодателю незаметны. На практике отмечается рост продолжительности рабочего времени на то, чтобы выполнить задание в срок или с опережением, что противоречит законодательству и не оценивается работодателем. Снижение безопасности телекоммуникационной системы (возможно, собственной) при условии доступа через сеть Интернет может повлечь проблему утечки информации, стать источником разглашения охраняемой законом тайны, что в свою очередь предполагает определенные санкции работодателя. Вопросы поддержания корпоративной культуры и чувство оторванности от предприятия, коллектива, возникающее у работника, порождают проблемы психологического характера, связанные с

неопределенностью, неустойчивостью трудовых отношений. Возникает большая зависимость от качества связи и работоспособности техники, так как появляется риск невыполнения задания в установленные сроки, что может повлечь привлечение к дисциплинарной ответственности дистанционного работника. Одной из проблем, связанных с дистанционной работой, считается недостаточное вовлечение сотрудников в процесс производственного обучения и повышения квалификации по сравнению с обычными работниками. В статье 10 Европейского рамочного Соглашения о телеработе [5] указывается, что дистанционные работники в этом вопросе должны обладать равными возможностями с основными работниками: проходить необходимое обучение в отношении технического оборудования, которое им предоставляется. Помимо этого руководители дистанционных работников и их непосредственные сослуживцы должны обучаться практике данной формы работы и управлению телеработой [11, с.88].

Эти и другие причины могут стать поводом для прекращения трудовых отношений со стороны работодателя. Таким образом, изменения в статусе работника вполне вероятно могут привести к снижению уровня его социальной защищенности, а это как раз повод для прекаризации. В связи с этим специалисты в области развития профессионалов человеческих ресурсов будут необходимы не только для найма на конкурентном рынке, но и для помощи сотрудникам развивать новые навыки. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации и другие заинтересованные органы власти сегодня должны сформировать и выпустить официальный перечень новых и перспективных профессий, под которые будут разрабатываться профессиональные стандарты. В России переход к инновационной экономике неизбежно приводит к изменению структуры занятости населения, появлению в большей мере нетипичной формы занятости, в связи с чем важно использовать потенциал достижений международных организаций, в частности МОТ. Важно совершенствовать нормативную базу регулирования труда дистанционных работников. Например, проект Закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» предусматривает дополнение, касающееся работников, осуществляющих дистанционную работу (гл. 25<sup>1</sup>, ст. 307<sup>1</sup>–307<sup>5</sup>)\*. Введено понятие дистанционной

работы, предусмотрено, что для заключения трудового договора требуется личное присутствие работника, что отличает данную норму от установленной в ТК России. В дальнейшем возможен обмен электронными документами, порядок которого устанавливается в трудовом договоре. Рабочее время по данному законопроекту, в частности в отношении дистанционных работников, устанавливается по согласованию с нанимателем, а в ТК России – работником самостоятельно.

## Заключение

Дистанционный труд как новое отношение в трудовом праве, несомненно, будет связан с некоторыми сложностями правового характера для работодателей, поскольку на таких работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права государства трудоустройства. Основной задачей нивелирования прекаризации дистанционных работников является совершенствование нормативной базы при организации дистанционных трудовых отношений. Особенно важно учесть опыт государств – членов ЕАЭС. Как считает А. М. Куренной, «Отсутствие гибкости в сфере труда – одна из причин сужения сферы действия трудового права» [12, с. 49].

Прекаризация труда не есть правонарушение в чистом виде, поскольку снижение определенных гарантий не является их непредоставлением в полном объеме. Сложность проявляется в том, что правонарушение вроде бы отсутствует, а гарантии предоставляются не всем категориям работников одинаково. Это явление можно серьезно ограничить если, например, в ч. 4 ст. 7 ТК России речь вести не о неприменении норм, ухудшающих положение работника, а делать установку на то, что локальные нормативные акты должны улучшать положение работника по сравнению с законодательством. Ведь собственно для этого должны приниматься локальные нормативные акты социального партнерства, а не дублировать положения ТК. Аналогичная ситуация в ч. 4 ст. 57 ТК России, где речь идет о невозможности ухудшения положения работника, при этом в трудовые договоры отдельных категорий работников включаются положения, снижающие уровень гарантий, в том числе дистанционных работников. Более взвешенное регулирование труда отдельных категорий работников, подход с точки зрения обеспечения гарантий соблюдения условий труда, сокращения субъективного подхода работодателя к вопросу прекращения трудовых отношений могут снизить негативное влияние на состояние работника в результате неустойчивости, неопределенности его трудовых отношений.

## Список цитированных источников

1. Schwab, K. The Fourth Industrial Revolution: what it means, how to respond [Electronic resource] / K. Schwab. – Mode of access: <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond>. – Date of access: 23.08.2018.
2. International Labour Office: Conditions of Work Digest on Telework. – Vol. 9. – № 1. – 1990. – Geneva: ILO, 1990.
3. Di Martino, V. The high road to teleworking [Electronic resource] / V. Di Martino. – Geneva: ILO. – 143 p. – Mode of access: <https://sidtu.org/SID-UNION-FILES/SID-PDF-DOCS/ILO-Teleworking.pdf>. – Date of access: 23.08.2018.
4. The legal and contractual situation of teleworkers in the European Union, Consolidated report, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions [Electronic resource] / R. Blanpain [and others]. – Dublin, 1997. – 52 p. – Mode of access: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_files/pubdocs/1997/28/en/1/wp9728en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/1997/28/en/1/wp9728en.pdf). – Date of access: 23.08.2018.
5. Framework Agreement on Telework, between the ETUC, UNICE/UEAPME and CEEP 2002 [Electronic resource]. – Mode of access: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2002/oct/teleworking\\_agreement\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2002/oct/teleworking_agreement_en.pdf). – Date of access: 23.08.2018.
6. Сравнительно-правовой анализ по совершенствованию законодательства государств – членов ЕврАзЭС в сфере регулирования дистанционных трудовых отношений на международном рынке труда (26 сентября 2011 года): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.vkr.ru/upload/global/1109\\_distance\\_labour.doc](http://www.vkr.ru/upload/global/1109_distance_labour.doc). – Дата доступа: 23.08.2018.
7. Томашевский, К. Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. / К. Л. Томашевский // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3. – С. 32–35.

\* См. подробнее: Трудовое и социальное право. – 2017. – № 4. – С. 13–14. – *Примеч. ред.*

8. Атлас новых профессий / Агентство стратегических инициатив [Электронный ресурс]. – М., 2015. – Режим доступа: [http://atlas100.ru/upload/pdf\\_files/atlas.pdf](http://atlas100.ru/upload/pdf_files/atlas.pdf). – Дата доступа: 23.08.2018.
9. Standing, G. The new Dangerous Class / G. Standing. – London, New-York: Bloomsbury Academic, 2001. – 209 с.
10. Сойфер, В. Г. Проблемы развития трудовых правоотношений в условиях рынка труда: монография / В. Г. Сойфер; Нац. ин-т бизнеса. – М. : НИБ, 2005. – 277 с.
11. Лютов, Н. Л. Российское трудовое законодательство и международные правовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования : науч.-практ. пособие [Электронный ресурс] / Н. Л. Лютов // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
12. Куренной, А. М. Гибкость труда: развитие или деградация трудового права? / А. М. Куренной // Рынок труда в XXI веке: в поисках гибкости и защиты : материалы Междунар. науч.-практ. конф., 12–14 мая 2011 г. / отв. ред. Т. Давулис, Д. Петрилайте. – Вильнюс, 2011. – С. 49–53.

### Summary

The article reveals the features of the development and application of remote work, identifies its positive aspects. At the same time, the author points to the negative aspects of distance employment, which can be currently characterized by precarization of labor. This phenomenon is characterized as two components: as process of deterioration of working conditions, and also as a negative condition of the worker as a result of instability and uncertainty of the labor relations. At the same time, the article analyzes the negative aspects of distance work and formulates the directions of improving the practice of such work. Proposes a more balanced approach to regulation of labor of certain categories of workers from the point of view of not deteriorating their working conditions, reduction of subjective approach of the employer to the issue of termination of the employment relationship.

**Key words:** digital technologies, precarization, remote work

Статья поступила в редакцию 24.08.2018

## ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2018 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

*Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».*

### Подписные индексы:

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций

Л. П. Амеличева, кандидат юридических наук, доцент,  
доцент кафедры гражданского права и процесса  
Донецкого национального университета имени  
Васыля Стуса

УДК 349.2

## ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА (КОНТРОЛЯ) ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В УКРАИНЕ В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

### Аннотация

Статья посвящена проблематике правового обеспечения государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства в Украине в условиях реализации концепции достойного труда.

Поддерживается позиция, что одним из действенных способов защиты права работников на достойные условия труда является эффективная деятельность органов государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства, в частности ключевого органа – Государственной службы Украины по вопросам труда. Однако в условиях дефицита достойного труда недостаточно эффективно действующая система инспекции труда в Украине требует законодательных изменений в сфере регулирования ее деятельности по направлениям, указанным в первую очередь в Программе достойного труда МОТ для Украины на период 2016–2019 гг.

**Ключевые слова:** трудовое законодательство, надзор (контроль) за соблюдением трудового законодательства, достойный труд.

### Введение

В эпоху глобализационных перемен большую роль в защите права работников на достойные условия труда в Украине играют органы государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства, в частности ключевой орган – Государственная служба Украины по вопросам труда. Однако на сегодня функционирование национальной системы государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства недостаточно эффективно и действенно по ряду причин, в том числе правового характера. Как следствие, требуются основательные законодательные изменения в сфере регулирования ее деятельности с учетом международных и европейских стандартов по вопросам совершенствования систем инспекции труда, особенно в условиях реализации концепции достойного труда. Все это обуславливает необходимость и актуальность выбранной темы.

Проблематику современного правового обеспечения государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства исследовали ученые-правоведы, такие как В. М. Андреев, Т. Н. Вахонева [1], С. Ф. Васличев [2], А. А. Замченко [3], Р. В. Комар [4], К. Ю. Мельник [5], А. В. Подгорная [6], Е. Н. Попович [7] и др. Не умаляя ценность научных трудов этих ученых, следует отметить, что значительное количество проблем в указанной сфере остается неразрешенными и требует глубокого исследования в условиях реализации концепции достойного труда.

Целью этого исследования является изучение современных правовых основ в сфере государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства в условиях реализации концепции достойного труда, а также определение с учетом государственной Программы достойного труда МОТ для Украины на период 2016–2019 гг. основных направлений совершенствования законодательства, регламентирующего

деятельность соответствующих надзорных (контролирующих) органов исполнительной власти, в частности Государственной службы Украины по вопросам труда (далее – Гоструда).

### Основная часть

Достойный труд как важнейший современный феномен в мире, которому уделяется постоянное внимание со стороны Международной организации труда (далее – МОТ) [8], требует активной поддержки от государств, прежде всего путем создания ими эффективно действующих национальных систем инспекции труда, базирующихся на основе современной нормативно-правовой базы. Ведь в Украине, как и во многих других странах мира, имеется большое количество недобросовестных работодателей, которые толкуют нормы трудового права в выгодном для себя свете, а их работники при этом сталкиваются со сложностями отстаивания своих прав [9, с. 35], в том числе права на установление достойных условий труда.

По мнению Т. А. Зыкиной, достойный труд представляется сегодня неким идеалом. Достижение его задач связано с ликвидацией дефицита достойного труда, который присутствует даже в высокоразвитых странах. Показателями дефицита достойного труда является безработица, наличие бедности и иные проблемы [9, с. 29].

Как верно замечает Т. А. Коляда, достойный труд – это «продуктивная деятельность, способная обеспечить справедливое вознаграждение за труд, безопасность на рабочем месте, социальную защиту, перспективы личностного роста, участия в принятии важных управленческих решений (через профсоюзы, ассоциации предпринимателей и т. п.), гендерное равенство» [10, с. 204]. Исходя из приведенного и других определений достойного труда, которые встречаются в специальной юридической литературе [11, с. 60], выясним, по каким критериям (компонентам) достойного труда более всего ощущается его дефицит сегодня на предприятиях нашей страны. Итак, согласно данным Гоструда, в 2017 году наибольшее количество нарушений требований законодательства о труде выявлено в сфере права на оплату труда. 53 046 работников получили заработную плату в размере меньше минимального, установленного государством. В сфере занятости и трудоустройства за отчетный период также имели место массовые нарушения со стороны работодателей – 5177 ра-

ботников допущены к работе без надлежащего оформления трудовых отношений. В сфере безопасности труда, к сожалению, каждый 11-й несчастный случай на производстве был смертельным, что позволяет сделать вывод и о низком уровне охраны труда на предприятиях Украины [12].

Известно, что одним из действенных способов защиты права на достойные условия труда (или борьбы с дефицитом достойного труда) является государственный надзор (контроль) за соблюдением трудового законодательства, который осуществляется в Украине преимущественно ключевым органом исполнительной власти – Гоструда. Однако постоянные реорганизации Гоструда, несовершенное законодательство, устанавливающее функции и полномочия этой структуры, не позволяют быстро и эффективно привести его деятельность в соответствие с ратифицированными приоритетными конвенциями МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле (1947 г.) и № 129 об инспекции труда в сельском хозяйстве (1969 г.), а также инкорпорировать принципы достойного труда в основу развития указанной системы инспекции труда.

Итак, правовое обеспечение деятельности надзорных (контролирующих) государственных органов за соблюдением трудового законодательства в Украине базируется на нормах ст. 259, 260, 263, 265 Кодекса законов о труде (далее – КЗоТ) Украины, конвенций МОТ № 81 и № 129, Закона Украины от 05.04.2007 № 877-V «Об основных принципах государственного надзора (контроля) в сфере хозяйственной деятельности». Центральное место среди надзорных (контролирующих) государственных органов в сфере труда отводится Гоструда (Положение о Государственной службе по вопросам труда, утвержденное постановлением Кабинета Министров Украины от 11.02.2015 № 96) и ее территориальным органам (Положение о территориальных органах Государственной службы по вопросам труда, утвержденное приказом Министерства социальной политики Украины от 27.03.2015 № 340). Эти органы осуществляют государственный надзор и контроль в соответствии с Порядком осуществления государственного контроля за соблюдением законодательства о труде и Порядком осуществления государственного надзора за соблюдением законодательства о труде, утвержденными постановлением Кабинета Министров Украины от 26.04.2017 № 295.



Кроме базовых законодательных актов на сегодня в Украине принято много документов концептуального, стратегического и технического характера, по которым принципы достойного труда закладываются в основание развития национальной системы инспекции труда, деятельность которой будет приведена в соответствие с положениями ратифицированных приоритетных конвенций МОТ № 81 и № 129, директив ЕС и положительных европейских трудовых практик. Рассмотрим наиболее важные из них.

В Стратегии реформирования системы государственного надзора (контроля), утвержденной постановлением Кабинета Министров Украины от 18.12.2017 № 1020-р, определена цель по перориентации системы государственного надзора (контроля), в частности в сфере труда, с доминирующей сегодня карательно-репрессивной на превентивную и риск-ориентированную, которая способствует созданию благоприятной среды для развития предпринимательства, привлечению инвестиций, сбалансированной защите интересов граждан, субъектов хозяйствования и государства.

В Плане мероприятий по выполнению Соглашения об ассоциации между Украиной, с одной стороны, и Европейским союзом, Европейским сообществом по атомной энергии и их государствами-членами, с другой стороны, утвержденном постановлением Кабинета Министров Украины от 25.10.2017 № 1106, предусматривается планомерная разработка законопроектов, которые учитывали бы положения директив ЕС по вопросам совершенствования государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства. Так, Правительство в этом Плане четко указывает задачи и соответствующие им Директивы ЕС, которые необходимо имплементировать в национальное законодательство для повышения эффективности деятельности надзорных (контролирующих) органов за соблюдением трудового законодательства, а именно: Директива Совета 2004/113/ЕС «Совершенствование системы защиты от дискриминации по признаку пола», Директива Совета 2000/78/ЕС «Совершенствование механизма предотвращения и противодействия дискриминации работников при приеме на работу», Директива Совета 89/391/ЕС «Закрепление на законодательном уровне общих принципов профилактики и основ охраны труда в соответствии с правом ЕС» и др.

Исходя из того, что сегодня именно государство имеет возможности для создания системы условий, средств и способов, обеспечивающих всем и каждому работнику равные возможности для реализации права на достойный труд [9, с. 30], в том числе путем укрепления и реформирования системы инспекции труда, отметим еще один важный документ – государственную Программу достойного труда МОТ для Украины на период 2016–2019 гг. Одной из задач – показателем конечного результата этой Программы – является развитие новой организационной модели Гоструда, проверенной путем трехстороннего диалога, что соответствует конвенциям МОТ № 81 и № 129, а также определению порядка проведения трехстороннего диалога в системе администрации труда [13, с. 23]. С целью выполнения поставленной задачи в 2016–2017 гг. в рамках реформ, которые осуществляет Правительство Украины в тесном сотрудничестве с партнерами – Министерством социальной политики Украины, Гоструда, союзами работодателей и работников, запустились следующие проекты МОТ:

– «Укрепление системы инспекции труда и механизмов социального диалога», предусматривающий разработку и внедрение гендерно-чувствительной кадровой политики и соответствующие меры для найма и сохранения в штате квалифицированных кадров; расширение возможностей Гоструда работать в партнерстве с другими учреждениями и организациями; построение функциональной модели трехстороннего диалога в рамках системы администрации труда [14];

– «Укрепление администрации труда с целью улучшения условий труда и преодоления незадекларированного труда», целью которого является модернизация системы управления информацией, используемой работниками Гоструда во время деятельности, особенно связанной с преодолением незадекларированного труда [15];

– «Улучшение состояния безопасности и гигиены труда в горнодобывающей промышленности Украины», предусматривающий отработку в этой области систематического и превентивного подхода к управлению безопасностью и гигиеной труда в соответствии с Конвенцией МОТ № 176 о безопасности и гигиене труда на шахтах (1995 г.); внедрение риск-ориентированного подхода при организации работы предприятий в сфере охраны труда [16];

– «Уменьшение стигмы и дискриминации в связи с ВИЧ с целью защиты работающих женщин и мужчин от неприемлемых форм труда в Украине», целью которого является повышение уровня осведомленности, подготовки тренеров (из числа инспекторов) по гигиене труда, работников здравоохранения, железнодорожного и морского транспорта и проведения адвокатских мероприятий, разработки и принятия гендерно-чувствительных программ профилактики ВИЧ на рабочих местах [17].

Каждый из этих проектов является определенным направлением совершенствования законодательства в сфере надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства, требует дальнейшего детального исследования, результатом которого должно быть системное внесение изменений и дополнений в КЗоТ Украины, Положение о Государственной службе Украины по вопросам труда, Положение о территориальных органах Гоструда и другие документы, регламентирующие полномочия и устанавливающие функции соответствующих государственных органов.

## Заключение

Все вышеизложенное позволяет сделать следующие выводы:

в Украине ощущается значительный дефицит достойного труда в сфере оплаты труда, занятости и трудоустройства, безопасности труда и т. д.;

существующая система инспекции труда в Украине как один из способов борьбы с дефицитом достойного труда недостаточно эффективна, требует законодательных изменений в сфере регулирования ее деятельности по направлениям, указанным в первую очередь в Программе достойного труда МОТ для Украины на период 2016–2019 г. и других документах стратегического и концептуального характера, в которых говорится о необходимости имплементации соответствующих директив ЕС;

определение основных направлений совершенствования законодательства, регулирующего деятельность надзорных (контролирующих) органов в сфере труда, в частности Гоструда и его территориальных органов, которые в условиях реализации концепции достойного труда могут использоваться в дальнейших трудово-правовых исследованиях по данной тематике.

## Список цитированных источников

1. Андрійів, В. М. Державний і громадський нагляд і контроль за додержанням законодавства про охорону праці в Україні / В. М. Андрійів, Т. М. Вахоньєва // Університетські наукові записки. Часопис Хмельницького університету управління та права. – 2016. – № 3. – С. 28–38.
2. Васличев, С. Ф. Правовое регулирование надзора и контроля за охраной труда и соблюдением трудового законодательства : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. Ф. Васличев. – М., 2000. – 27 с.
3. Замченко, Г. О. Принципи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. О. Замченко. – Харків, 2008. – 19 с.
4. Комар, Р. В. Зміст правовідносин з нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Р. В. Комар. – Луганськ, 2011. – 19 с.
5. Мельник, К. Ю. Трудове законодавство та належний нагляд і контроль за його дотриманням як чинник забезпечення соціальної безпеки в Україні / К. Ю. Мельник // Правове забезпечення соціальної безпеки в умовах євроінтеграційних процесів : тези допов. учасн. Всеукр. наук.-практ. конф. (20 жовт. 2017 р.) / за ред. М. І. Іншина, – К., 2017. – С. 22–25.
6. Подгорна, Г. В. Удосконалення системи нагляду та контролю за дотриманням законодавства про працю в умовах сучасного розвитку України як правової та демократичної держави : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Г. В. Подгорна. – К., 2012. – 180 с.
7. Попович, Є. М. Нагляд і контроль за дотриманням трудового законодавства України : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Є. М. Попович. – Харків, 2003. – 192 с.
8. Достойный труд : доклад Генерального директора МБТ: 87-я сессия МКТ. – Женева : МБТ, 1999. – 106 с.
9. Зыкина, Т. А. Обеспечение права работника на достойный труд: современные проблемы : моногр. / Т. А. Зыкина; Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова. – Архангельск: ИД САФУ, 2014. – 108 с.
10. Коляда, Т. А. Концепція гідної праці у трудовому праві України [Електронний ресурс] / Т. А. Коляда // Форум права. – 2010. – № 3. – С. 201–205. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP\\_index.htm\\_2010\\_3\\_29](http://nbuv.gov.ua/UJRN/FP_index.htm_2010_3_29). – Дата доступу: 25.08.2018.
11. Капліна, Г. А. Інституалізація поняття гідної праці як чинник розвитку трудових правовідносин / Г. А. Капліна // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2014. – № 29. – С. 58–67.

## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

12. Підсумки діяльності Державної служби України з питань праці за 2017 рік. [Електронний ресурс] // Сайт Державної служби України з питань праці. – Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/pidsumky-diiialnosti-derzhavnoi-sluzhby-ukrainy-z-pytan-pratsi-za-2017-rik>. – Дата доступу: 25.08.2018.
13. Меморандум про взаєморозуміння щодо реалізації Програми гідної праці МОП для України на період 2016–2019 рр. від 07.04.2016 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art\\_id=187817&cat\\_id=107177](http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article?art_id=187817&cat_id=107177). – Дата доступу: 25.08.2018.
14. Зміцнення системи інспекції праці і механізмів соціального діалогу: проєкт МОП. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vn.dsp.gov.ua/novini-upravlinnya/vidkrittya-proektu-mop/> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms\\_522946.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_522946.pdf). – Дата доступу: 25.08.2018.
15. Зміцнення адміністрації праці з метою покращення умов праці і подолання незадекларованої праці: проєкт ЄС, МОП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/do-uvahy-zasobiv-masovoi-informatsii-5>. – Дата доступу: 25.08.2018.
16. Поліпшення стану безпеки та гігієни праці у гірничодобувній промисловості України: проєкт МОП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dsp.gov.ua/derzhpratsi-ta-mop-spivpratsiuiut-u-napriamu-polipshennia-stanu-bezpeky-ta-hihiieny-pratsi-u-himychodobuvnii-promyslovosti-ukrainy>. – Дата доступу: 25.08.2018.
17. Зменшення стигми та дискримінації у зв'язку з ВІЛ за для захисту працюючих жінок та чоловіків від неприйнятних форм праці в Україні: проєкт МОП [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cv.dsp.gov.ua/ct-menu-item-6/14-news-dsp/175-vprovadzhuietsia-proekt-mop-z-pytan-zmenschennia-styhmy-ta-dyskryminatsii-u-zv-iazku-z-vil-u-sferi-pratsi>. – Дата доступу: 25.08.2018.

### Summary

In the article a study of problem questions of the legal maintenance of state supervision (control) over observance of labour legislation in Ukraine in the conditions of implementation of the concept of decent work.

One of the most effective ways of protection of the right of the workers to decent working conditions is the effective activity of the bodies of state supervision (control) over observance of labour legislation, especially the key body – the State Service of Ukraine on Labor. However, in conditions of decent work deficit, the ineffective current system of inspection on labour in Ukraine requires legislative changes in the sphere of regulation of its activities in the directions indicated in the first place in the Decent Work Country Programme for Ukraine 2016-2019.

**Key words:** labour legislation, supervision (control) over observance of labour legislation, decent work.

Статья поступила в редакцию 30.08.2018

**Е. М. Офман**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры трудового, социального права и правоведения Южно-Уральского государственного университета

УДК 349.227

## НЕЭФФЕКТИВНОСТЬ МЕХАНИЗМА ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ПРАВА НА РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### *Аннотация*

В статье рассматриваются вопросы, связанные с неэффективностью механизма осуществления права на расторжение трудового договора по соглашению сторон, по инициативе работника, анализируется судебная практика относительно сроков информирования работодателя об отзыве поданного работником заявления об увольнении по собственному желанию, об аннулировании соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон в одностороннем порядке. Указывается на дополнительные, не установленные в Трудовом кодексе Российской Федерации, обязанности работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника, отсутствовавшего на работе по уважительной причине в последний день уведомительного периода. Устанавливается необходимость выяснения работодателем причин аннулирования работником подписанного соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон. Сделаны предложения по корректировке действующего трудового законодательства.

**Ключевые слова:** трудовой договор, расторжение трудового договора, аннулирование соглашения, работник, работодатель.

### **Введение**

Расторжение трудового договора вне зависимости от инициатора и основания разрыва трудовой связи в большинстве случаев является болезненным моментом трудового правоотношения. Расторжение трудового договора по инициативе работника (увольнение по собственному желанию) и по соглашению сторон также является поводом для обращения в суд со стороны работников, несмотря на то что трудовое законодательство предполагает отсутствие конфликта между сторонами при прекращении правоотношений по указанным основаниям. Представляется, что данные споры обусловлены неэффективностью норм трудового законодательства, недобросовестностью работников и работодателей, изменением позиции судов по вопросу применения сторонами трудового договора индивидуально-договорного способа

регулирования трудовых и связанных с ними отношений.

Вопросы о возможности и пределах договорного регулирования отношений занимают умы ученых в науке трудового права и сегодня. В своих работах эти проблемы исследовали Л. Ю. Бугров [1], С. Ю. Головина [2], Н. И. Дивеева [3], Р. Н. Рахматуллина [4], В. Г. Сойфер [5], К. А. Белозерова [6]. Тем не менее отдельные аспекты механизма осуществления права на расторжение трудового договора требуют дальнейшего изучения и анализа. Но остаются вопросы. В частности, насколько адекватны, разумны и обоснованны определенные сторонами суммы дополнительных компенсаций при расторжении трудового договора по соглашению сторон? Возможно ли в одностороннем порядке работнику аннулировать достигнутое ранее сторонами соглашение о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Рос-

## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

сийской Федерации (далее – ТК России)? Когда и в какой форме работник может передумать уволиться по собственному желанию и отозвать заявление о расторжении трудового договора? На эти вопросы с опорой на судебную практику постараемся ответить в настоящей статье.

### Основная часть

ТК России содержит ряд положений, устанавливающих возможность для работника и работодателя включать в трудовой договор дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством (ч. 4 ст. 57); трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться дополнительные (помимо тех, что содержатся в ТК России и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права) случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий, за исключением случаев, предусмотренных ТК России (ч. 4 ст. 178).

Используя предоставленный Кодексом механизм осуществления права на установление дополнительных компенсаций при расторжении трудового договора, работники и работодатели оговаривают в его тексте или в дополнительном соглашении к трудовому договору условие о выплате определенных сумм при разрыве трудовой связи по отдельным основаниям, как правило, не связанным с виной работника (по соглашению сторон, по инициативе работника, по инициативе работодателя, в связи со сменой руководства).

На первый взгляд может показаться убедительным суждение о том, что установление дополнительных компенсаций сверх обязательных, определенных трудовым законодательством, является безусловным правом сторон трудового правоотношения и не может быть признано нарушающим права и интересы сторон трудового договора [7]. Однако судебная практика последнего времени развивается не в пользу работников. Так, суды указывают, что в результате установления работникам высоких сумм компенсаций при увольнении работодателю причиняются либо могут причиниться убытки; несоразмерно высокие компенсации расцениваются как злоупотребление правом, поскольку они не создают дополнительной мотивации работника к труду и не отвечают принципу адекватности, соразмерности, разумности и обо-

снованности компенсации [8–10]; договорное регулирование трудовых отношений должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством, предусмотренная сторонами выплата не является выходным пособием, не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых обязанностей, не предусмотрена действующей системой оплаты труда и носит произвольный характер [11, 12]. В одном из определений Верховный Суд Российской Федерации указал, что при заключении между сторонами трудового договора о выплате компенсации при увольнении по собственному желанию допущено злоупотребление правом с обеих сторон трудового договора, выразившееся в достижении соглашения о выплате годовой заработной платы работникам, занимающим руководящие должности в акционерном обществе, при увольнении по их личной инициативе и при возможности в случае смены руководства продолжить трудовые отношения, в то время как наличие права председателя правления на заключение трудовых договоров не предполагает свободы усмотрения на распоряжение без соответствующих полномочий имущества общества путем его отчуждения, в том числе в период, когда он не несет ответственности за финансово-хозяйственную деятельность общества [13].

По сути, формируется правило о превалировании юридической силы закона над юридической силой договора; положения ч. 1 ст. 9, ч. 4 ст. 178 ТК России фактически нивелируются. Работник, заключив с работодателем соглашение о расторжении трудового договора с выплатой оговоренной суммы компенсации, впоследствии не сможет реализовать свое право на ее получение, так как указанная компенсация не предусмотрена действующим законодательством и соответственно им не обеспечивается, не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей [14].

Следующий пример, свидетельствующий о неэффективности механизма осуществления права на расторжение трудового договора, связан с несовершенством трудового законодательства России в части отсутствия правил об отказе от расторжения трудового договора по соглашению сторон. Согласно логике российского законодательства аннулирование договоренности при расторжении трудового договора по соглашению сторон возможно лишь при взаимном согласии работода-

теля и работника [15]. Но в практике Верховного Суда Российской Федерации имеются случаи признания правомерным одностороннего отказа от разрыва трудовой связи по инициативе беременных женщин. В одном случае суд признал возможным аннулировать достигнутое между сторонами соглашение за два дня до истечения согласительного периода [16], в другом – по истечении указанного срока [17]. Как указал Верховный Суд Российской Федерации, заявление работницы об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на момент заключения соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон она не знала, свидетельствует об отсутствии волеизъявления работницы на разрыв трудовой связи [18]. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 ТК России. Следовательно, гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК России, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК России).

Неэффективность механизма расторжения трудового договора прослеживается в связи с некоторой неопределенностью в вопросе отзыва ранее поданного работником заявления об увольнении по собственному желанию. Верховный Суд Российской Федерации подчеркивает, что данное расторжение трудового договора допустимо в случае, когда подача заявления являлась добровольным волеизъявлением со стороны работника (подп. «а» п. 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [19]). Работник, решивший прекратить трудовые отношения, обязан направить письменное заявление в адрес работодателя о прекращении трудового договора по собственному желанию. Такое заявление может быть направлено как почтовым отправлением, так и подано лично работодателю. При этом не нарушаются права работника наличием в организации специального (трафаретного) бланка, предназначенного для сотрудников, ре-

шивших прекратить трудовые отношения по собственному желанию [20].

Вполне логично допустить, что работник вправе отозвать заявление о расторжении трудового договора по собственному желанию вплоть до окончания дня, которым оформляется прекращение трудовых отношений, с соблюдением требований к форме его подачи (то есть письменно).

Практика высших судов Российской Федерации показывает, что в случае отсутствия работника по уважительным причинам на работе в последний день уведомительного периода допустимым считается отзыв работником поданного им заявления о расторжении трудового договора после окончания режима работы организации, где он (работник) работает, но в пределах календарных суток (то есть не позднее 23 часов 59 минут последнего дня предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника). Верховный Суд Российской Федерации применил положения ст. 14 ТК России, которой установлено, что течение сроков, с которыми данный Кодекс связывает прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено окончание трудовых отношений [21, 22]. Верховный Суд также указал на дополнительную (не предусмотренную трудовым законодательством) обязанность работодателя при расторжении трудового договора по инициативе работника: он (работодатель) обязан удостовериться в сохранении намерения работника, отсутствовавшего на работе, разорвать трудовую связь.

Относительно формы подачи отзыва на заявление о расторжении трудового договора по инициативе работника позиции судов неоднозначны. С одной стороны, данный отзыв должен быть подан работником с соблюдением требований к форме подачи самого заявления о расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), то есть в простой письменной форме. С другой стороны, ТК России не содержит ограничений для отзыва работником его заявления об увольнении путем подачи в электронной форме; доводы работодателя о том, что заявление работницы, направленное на адрес электронной почты работодателя, является ненадлежащим образом поданным, судом были отклонены [23].

## Заключение

На основании проведенного исследования можно сделать ряд выводов:

1) в ТК России целесообразно закрепить критерии адекватности, соразмерности, разумности и обоснованности оговоренных в трудовом договоре сумм при осуществлении работником и работодателем права на установление дополнительных компенсаций при расторжении трудового договора;

2) аннулирование договоренности относительно срока и основания расторжения трудового договора по соглашению сторон возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника;

если работник все же попытается отозвать (аннулировать) соглашение о расторжении трудового договора по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК России, то работодателю разумно будет выяснить у работника причины такого поведения. При установлении факта беременности работницы (и только в этом случае) расторжение трудового договора по соглашению сторон невозможно;

3) для правомерности расторжения трудового договора по инициативе работника в случае его (работника) отсутствия на работе в последний день уведомительного периода работодателю необходимо удостовериться в намерении истца уволиться по ст. 81 ТК России.

## Список цитированных источников

- Бугров, Л. Ю. Свобода труда и увольнение по инициативе работника / Л. Ю. Бугров // Вестн. Пермского ун-та. Серия «Юридические науки». – 2010. – № 1. – С. 74–103.
- Головина, С. Ю. Трудовой договор как юридическая конструкция / С. Ю. Головина // Вестн. Пермского ун-та. Серия «Юридические науки». – 2013. – № 3. – С. 65–72.
- Дивеева, Н. И. Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений / Н. И. Дивеева. – Барнаул : Азбука, 2008. – 248 с.
- Рахматуллина, Р. Н. Индивидуально-договорное регулирование отношений при заключении, изменении и прекращении трудового договора : автореф. дис ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Р. Н. Рахматуллина. – Казань, 2011. – 29 с.
- Сойфер, В. Г. Пределы договорного регулирования трудовых отношений нуждаются в расширении / В. Г. Сойфер // Трудовое право. – 2009. – № 4. – С. 85–94.
- Белозерова, К. А. Пределы усмотрения сторон трудового правоотношения: вопросы теории и практики : автореф. дис ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. А. Белозерова. – Екатеринбург, 2013. – 34 с.
- Головина, С. Ю. Особые правовые приемы, используемые при регламентации трудовых отношений отдельных категорий работников / С. Ю. Головина // Рос. ежегодник трудового права. – 2013. – № 8. – С. 287–302.
- Определение Верховного Суда Российской Федерации от 23 июля 2018 г. № 305-ЭС18-9549 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
- Определение Верховного Суда Российской Федерации от 13 января 2016 г. № 304-ЭС15-17334 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
- Определение Верховного Суда Российской Федерации от 30 мая 2014 г. № 5-КГ14-43 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
- Определение Верховного Суда Российской Федерации от 10 августа 2015 г. № 36-КГ15-5 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
- Определение Верховного Суда Российской Федерации от 30 мая 2014 г. № 5-КГ14-43 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
- Определение Верховного Суда Российской Федерации от 09 августа 2013 г. № 5-КГ13-84 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
- Апелляционное определение Московского городского суда от 28 апреля 2016 г. по делу № 33-14162/2016 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
- Апелляционное определение Московского городского суда от 14 июня 2018 г. по делу № 33-25790/2018 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
- Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Преминина Анатолия Николаевича на нарушение его конституционных прав статьей 78 ТК РФ [Электронный ресурс] : определение Конституционного суда Российской Федерации, 13 окт. 2009 г. № 1091-О-О // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
- Определение Верховного Суда Российской Федерации от 5 сентября 2014 г. № 37-КГ14-4 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
- Определение Верховного Суда Российской Федерации от 20 июня 2016 г. по делу № 18-КГ16-45 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.

19. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации, 17 марта 2004 г., № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.
20. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Волынкина Владимира Николаевича на нарушение его конституционных прав частями первой и четвертой статьи 80, частью третьей статьи 84 1 и частью второй статьи 352 ТК РФ [Электронный ресурс] : определение Конституционного Суда Российской Федерации, 22 марта 2011 г., № 394-О-О // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
21. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 10 августа 2012 года № 78-КГ12-10 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
22. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 31 мая 2013 г. № 5-КГ13-43 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
23. Постановление Президиума Кемеровского областного суда от 18 июня 2018 г. № 44г-40/2018 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.

### Summary

The article deals with issues related to the ineffectiveness of the mechanism for exercising the right to terminate the employment contract by agreement of the parties, at the initiative of the employee, the judicial practice is analyzed regarding the terms of informing the employer about the withdrawal of the employee's application for dismissal at his own will, annulling the agreement on termination of the employment contract under the agreement parties unilaterally. The additional obligations of the employer not specified in the Labor Code of the Russian Federation are specified when the employment contract is terminated at the initiative of the employee, on the last day of the notification period, absent from work for a valid reason. The need to clarify the reasons for the annulment of the employee of the signed agreement on termination of the employment contract by agreement of the parties is established by the employer. Proposals have been made to adjust the existing labor legislation.

**Key words:** employment contract, termination of the employment contract, cancellation of the agreement, employee, employer.

Статья поступила в редакцию 26.08.2018

## ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2018 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

*Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».*

### Подписные индексы:

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций



**А.А. Ляшко**, младший научный сотрудник отдела исследований в области гражданского, экологического и социального права Института правовых исследований Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь

УДК 349.2

## ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ПРАВОСУБЪЕКТНОСТИ ЛИЦ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

### Аннотация

Статья посвящена правовому регулированию трудовой правосубъектности работника, вопросам ее содержания и основным критериям. В рамках исследования проведен сравнительный анализ регулирования трудовой правоспособности и дееспособности в Республике Беларусь и ряде зарубежных стран, затронуты вопросы трудовой правосубъектности лиц с инвалидностью, в частности с нарушениями психических функций.

**Ключевые слова:** трудовая правосубъектность, работник, лицо с инвалидностью, возрастной критерий, волевой критерий, недееспособный.

### Введение

Присоединение Республики Беларусь к Конвенции о правах инвалидов, принятой Генеральной Ассамблеей 13.12.2006 (далее – Конвенция о правах инвалидов), означает принятие страной на себя ряда обязательств. В связи с этим осознания заслуживают вопросы, связанные с трудоустройством лиц с инвалидностью и их трудовой адаптацией.

Проблемы трудовой занятости лиц с инвалидностью освещены в работах таких российских исследователей, как Н. М. Белькова, Н. С. Бубеев. Вопросы правового регулирования труда инвалидов затрагивали в своих публикациях Р. Н. Жаворонков и В. С. Ткаченко. Ряд отечественных ученых, в частности С. М. Сивец, Т. П. Михалева, И. А. Долголева, Л. В. Курило и другие, также исследовали различные аспекты трудовой и профессиональной адаптации лиц с инвалидностью и проблемы их трудоустройства.

Однако следует отметить, что непосредственно вопросам трудовой правосубъектности лиц с инвалидностью, ее содержанию в науке трудового права уделяется незначительное внимание.

Таким образом, особенности реализации трудовой правосубъектности лицами с инвалидностью требуют детального изучения с целью выработки предложений по совершенствованию механизма создания благоприятных условий для включения лиц с инвалидностью в трудовые правоотношения, что и обусловило актуальность данного исследования.

### Основная часть

Одним из важнейших неотъемлемых прав каждого гражданина является право на труд. В рамках трудовых правоотношений участвуют различные категории работников, среди которых выделяются работники с особым правовым статусом, а также лица, которые нуждаются в особой правовой защите, например женщины, несовершеннолетние лица, лица с инвалидностью. Правовому регулированию профессиональной и трудовой адаптации последней категории в настоящее время уделяется особое внимание, что обусловлено признанием мировым сообществом лиц с инвалидностью равноправными членами общества.

В Конвенции о правах инвалидов провозглашено, что все лица с инвалидностью пользуются всеми правами и гарантиями наравне с другими,

а также предусмотрена обязанность для государств создать все необходимые условия для инклюзивности, открытости и доступности рынка труда для лиц с инвалидностью.

Однако, несмотря на предпринимаемые государствами меры по реализации политики в области социализации и трудоустройства лиц с инвалидностью, сегодня остается ряд нерешенных проблем, к числу которых можно отнести несоответствие имеющихся условий труда состоянию здоровья лиц с инвалидностью, низкую заработную плату, нежелание работодателей принимать лиц с инвалидностью на работу, а также несовершенство нормативных правовых актов, регламентирующих данную сферу.

Следует отметить, что трудовая адаптация лиц с инвалидностью имеет важное значение как с материальной точки зрения, так и с точки зрения устранения социально-психологического барьера между лицами с инвалидностью и окружающими людьми. Кроме того, мероприятия, направленные на профессиональную подготовку и дальнейшее трудоустройство лиц с инвалидностью, могут активно способствовать эффективному использованию трудовых ресурсов страны, поскольку сегодня количество лиц с инвалидностью составляет около 20 % от общей численности зарегистрированных безработных [1].

Для того чтобы быть полноправным участником трудовых правоотношений, физическое лицо, в том числе лицо с инвалидностью, должно обладать трудовой правосубъектностью. Трудовая правосубъектность, как способность лица иметь права и исполнять закрепленные за ним обязанности, всех участников трудовых правоотношений регламентируется Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК). Принято выделять трудовую правосубъектность нанимателя и работника, которая в свою очередь подразделяется на трудовую правоспособность и дееспособность. У физических лиц трудовая дееспособность и правоспособность неразрывно связаны и возникают одновременно.

Следует отметить, что на законодательном уровне понятия трудовой правосубъектности, а также трудовой право- и дееспособности не закреплены.

Трудовая правосубъектность признается равной для всех категорий граждан, в том числе лиц с инвалидностью, а ее основными критериями принято считать возрастной и волевой.

Возрастной критерий связан с тем, что при достижении определенного возраста физическое лицо становится способным к трудовой деятельности.

В соответствии с белорусским законодательством лицо имеет право вступать в трудовые отношения с 16 лет. При наличии письменного согласия родителей или законных представителей разрешено заключать трудовой договор с лицом, достигшим 14 лет [2].

Обратим внимание, что трудовое законодательство Российской Федерации и Казахстана допускает заключение трудового договора с лицами, получившими общее образование и достигшими 15 лет, а также с лицами, не достигшими 14 лет, в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия родителей или законных представителей [3, 4].

В нашей стране сегодня функционирует более сотни школ детского творчества. Например, только в Минске работают 26 детских школ искусств. Их учащиеся часто являются участниками концертных и театральных программ. Рекламодатели часто используют для съемок детей в возрасте от 4 лет. За выполнение определенной работы дети получают денежное вознаграждение – гонорары. Отметим, что в Беларуси сложилась практика заключения гражданско-правового договора на оказание услуг с лицами, не достигшими 14 лет, в сфере культуры, кинематографии, рекламы и спорта с письменного согласия родителей. Следовательно, несовершеннолетнее лицо не становится участником трудовых правоотношений, лишаясь при этом предусмотренных законодательством прав и гарантий.

Именно поэтому, на наш взгляд, норма, закрепляющая возможность заключения трудового договора с согласия родителей или законных представителей с лицами в возрасте до 14 лет, занятыми в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках, может быть внедрена и в национальное трудовое законодательство.

Волевой критерий трудовой правосубъектности связан с психическим и интеллектуальным состоянием лица, а также с физиологической и психологической способностью лица к труду.

В случае диагностирования у лица нарушения психических функций, а также причинно-следственной связи между психическим расстройством и неспособностью понимать значение своих дей-

ствий [5] такое лицо признается недееспособным и на основании принятого судом решения над ним устанавливается опека. Все сделки и иные юридически значимые действия от имени лица, признанного недееспособным, и в его интересах совершает опекун.

Однако опекун не обладает правом заключения трудового договора от имени подопечного, так как трудовой договор представляет собой соглашение между нанимателем и работником. Таким образом, недееспособное лицо автоматически признается нетрудоспособным.

Для решения данной проблемы О. Б. Зайцева предложила ввести в трудовое законодательство понятие «трансееспособности как способности своими действиями создавать для других физических лиц трудовые права и принимать на себя соответствующие обязанности» [6, с. 58]. Следовательно, по мнению автора, лица, которые страдают психическими расстройствами, но в то же время могут выполнять ряд легких видов работ, могут быть участниками трудовых правоотношений. А их опекуны могут заключать от их имени трудовые договоры.

Заслуживает внимания и точка зрения А. В. Остапенко о том, что не каждое психическое расстройство может стать причиной для признания лица недееспособным. Обусловлено это прежде всего тем, что существуют различия в остроте и выраженности психических расстройств у различных лиц. Именно это создает необходимость в законодательном закреплении градации ограничения дееспособности в зависимости от данного фактора [7, с. 23–24]. Разделяя подобную точку зрения, считаем также, что суд при вынесении решения о признании недееспособности лица, принимая во внимание рекомендации специалистов и заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии, должен учитывать также возможность трудовой адаптации и трудоустройства лица с психическими заболеваниями, предусмотренной Законом Республики Беларусь от 07.01.2012 «Об оказании психиатрической помощи» (далее – Закон о психиатрической помощи) [8], в рамках которой могут сохраняться элементы трудовой правосубъектности.

Отметим, что наличие у физического лица нарушений психических функций может стать основанием для установления ему в зависимости от степени нарушения психических функций I (при резко выраженных психических расстройствах),

II (при выраженных психических расстройствах) или III (при умеренно выраженных психических расстройствах) группы инвалидности [9].

Следовательно, лицо с инвалидностью также может вступить в трудовые правоотношения и приобрести, хоть и частично, трудовую правосубъектность в рамках реализации индивидуальных программ реабилитации.

Однако национальное трудовое законодательство признает недействительность трудового договора, который заключен с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия.

Таким образом, можно сделать вывод об определенной несогласованности содержания п. 3 ст. 22 ТК и ст. 14 Закона о психиатрической помощи.

Заслуживает внимания практика, сложившаяся по решению данной коллизии в Российской Федерации. Во-первых, Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит запрета на заключение трудовых договоров с лицами, признанными судом недееспособными. Во-вторых, в рамках трудовых правоотношений между работодателем и работником с психиатрическими заболеваниями не подлежат применению нормы гражданского права о ничтожности сделок с недееспособными лицами [3, 10].

На основании этого считаем целесообразным исключить п. 3 ст. 21 ТК, содержащий норму о признании недействительным трудового договора, заключенного с лицом, признанным недееспособным.

В рамках реализации гарантий на создание благоприятных условий труда, трудоустройства и трудовой адаптации для лиц с психиатрическими заболеваниями, в том числе признанных инвалидами, а также с целью предотвращения рисков, обусловленных психофизическим состоянием таких лиц, для работодателя по аналогии практикой, сложившейся в Германии, предлагаем назначать им персонального ассистента по сопровождению в трудовой деятельности, который будет сопровождать лицо с инвалидностью от места проживания до места работы, помогать адаптироваться на рабочем месте, оформлять необходимые документы, ознакомливать трудовой коллектив с правилами общения и этики и т. д.

В части трудовой правосубъектности лиц с инвалидностью белорусское законодательство о труде предусматривает также ряд мер, способ-

ствующих реализации лицами с инвалидностью их права на труд. Например, без согласия инвалида его не могут уволить и перевести на другую работу. Кроме того, для лиц с инвалидностью не устанавливаются испытаний.

Для создания особых условий труда для лиц с инвалидностью законодательство Республики Беларусь, как и ряда других стран (Российской Федерации, Республики Польша, Республики Армения), закрепляет норму, предусматривающую для инвалидов I, II группы 35-часовую рабочую неделю [3, 11, 12]. Для сравнения: в Республике Казахстан установлена 36-часовая рабочая неделя [4].

Отметим, что в соответствии с национальным законодательством отказаться от сокращенной продолжительности рабочего времени работник-инвалид не вправе. Считаем, что закрепление данной нормы неправомерно ограничивает трудовую правосубъектность лица с инвалидностью. Таким образом, целесообразно закрепить за работником-инвалидом в случае отсутствия медицинских противопоказаний право выбора продолжительности рабочего времени.

В рамках реализации трудовой право- и дееспособности работник-инвалид пользуется правом преимущественного оставления на работе в случае сокращения штата, а также правом на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Привлечение лиц с инвалидностью к сверхурочным работам, работам в ночное время и праздничные дни в соответствии с белорусским законодательством разрешается только с их согласия [2]. Подобное положение закреплено и в трудовом законодательстве Российской Федерации. Иной подход применяется, например в Польше: на законодательном уровне установлен запрет на привлечение инвалидов к сверхурочной работе и работе в ночное время [12]. В Трудовом кодексе Казахстана также закреплен запрет на привлечение инвалидов к сверхурочной работе, а в соответствии со статьей 76 привлечение инвалидов к работе в ночное время допускается только с их согласия [4].

Весьма прогрессивным считаются нормы трудового законодательства Казахстана и Польши, регламентирующие предоставление дополнительного времени отдыха и отпуска. В частности, трудовое законодательство Польши предусматрива-

ет предоставление работающему инвалиду дополнительные 15 минут отдыха в течение рабочего дня, а также дополнительный отпуск в размере 10 дней [12]. В Казахстане для лиц с инвалидностью установлен дополнительный отпуск сроком не менее 6 дней [4].

Не менее важную роль в реализации лицами с инвалидностью своей трудовой правосубъектности играют наниматели. С целью мотивации работодателей на трудоустройство лиц с инвалидностью законодательством предусмотрен ряд гарантий и преимуществ.

Так, Закон Республики Беларусь от 23.07.2008 «О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов» устанавливает для нанимателей обязанность создавать рабочие места для лиц с инвалидностью в рамках реализации мероприятий, направленных на их трудовую реабилитацию [13]. При этом, если количество созданных рабочих мест для лиц с инвалидностью превышает 3 % от среднесписочной численности работников, то затраты на их создание компенсируются нанимателю за счет средств бюджета, что создает благоприятные условия для реализации лицами с инвалидностью своей трудовой правосубъектности.

Кроме того, заслуживает внимания предложение О. В. Сенокосовой [14, с. 251] о том, что для более эффективного использования трудовых ресурсов страны целесообразно развивать новые и гибкие графики рабочего времени, например, виртуальные предприятия или занятие индивидуальной трудовой деятельностью на дому. Подобные нововведения могут способствовать снижению уровня безработных среди лиц с инвалидностью.

## Заключение

Таким образом, по общему правилу лицо обладает полной трудовой правосубъектностью с 16 лет. В отдельных случаях с письменного согласия родителей лицо может стать участником трудовых правоотношений с 14 лет. Однако в связи со сложившейся практикой участия лиц в возрасте до 14 лет в театральной, концертной, цирковой деятельности существует необходимость дополнить ст. 21 ТК следующей нормой: «Заключение трудового договора с лицами в возрасте до 14 лет, занятыми в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях,

цирках, допускается с письменного согласия родителей или их законных представителей».

Волевой критерий трудовой правосубъектности связан с психическим и интеллектуальным состоянием, а также с физиологической и психологической способностью лица к труду. В связи с этим возникает проблема с участием в трудовых правоотношениях лица, признанного судом недееспособным в связи с психическим или душевным заболеванием. Так как острота и выраженность психических расстройств у различных лиц может быть разной, то существует необходимость ввести виды ограничения дееспособности по данному критерию.

В то же время национальное законодательство предусматривает государственные гарантии лицам, страдающим психиатрическими заболеваниями, в области трудоустройства и создания благоприятных условий труда. Следовательно, лицо с инвалидностью может вступить в трудовые правоотношения и приобрести, хоть и частично, трудовую правосубъектность. Именно поэтому полагаем

целесообразным исключить п. 3 ст. 22 ТК, предусматривающий норму о признании недействительным трудового договора, заключенного с лицом, признанным недееспособным.

Лицам с психиатрическими заболеваниями, в том числе признанным недееспособными, предлагаем назначать персонального ассистента по сопровождению в трудовой деятельности, который будет сопровождать лицо с инвалидностью от места проживания до места работы, помогать адаптироваться на рабочем месте, оформлять необходимые документы, ознакомливать трудовой коллектив с правилами общения и этики и т. д.

Для лиц с инвалидностью I, II группы устанавливается 35-часовая рабочая неделя и 7-часовой рабочий день. При этом лицо с инвалидностью не вправе выбирать продолжительность рабочей недели и рабочего дня. Считаем, что целесообразно внести изменения в ст. 287 ТК, закрепив за работником-инвалидом в случае отсутствия медицинских противопоказаний право выбора продолжительности рабочего времени.

### Список цитируемых источников

1. Государственная программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 30 янв. 2016 г., № 73 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13 нояб. 2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : принят Гос. думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 03.08.2018 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2018.
4. Трудовой кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : принят Сенатом 15 мая 2007 г. : в ред. Закона Респ. Казахстан от 04.07.2018 г. // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Респ. Казахстан. – Режим доступа: [http://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38910832#pos=4;-264](http://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=4;-264). – Дата доступа: 10.08.2018.
5. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г. № 218-3 : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17 июля 2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
6. Зайцева, О. Б. Трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений : дис. ... д-ра юр. наук : 12.00.05 / О. Б. Зайцева ; МГЮА. – М., 2013. – 474 с.
7. Остапенко, А. В. Дееспособность граждан как гражданско-правовая категория : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / А. В. Остапенко. – Волгоград, 2011. – 30 с.
8. Об оказании психиатрической помощи [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 7 янв. 2012 г., № 349-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
9. Об утверждении Инструкции о порядке и критериях определения группы и причины инвалидности, перечне медицинских показаний, дающих право на получение социальной пенсии на детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, и степени утраты их здоровья [Электронный ресурс] : постановление М-ва здравоохранения Респ. Беларусь, 25 окт. 2007 г., № 97 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
10. Определение Верховного Суда Российской Федерации, 23 апр. 2010 г., № 13-В10-2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://sudbiblioteka.ru/vs/text\\_big3/verhsud\\_big\\_45197.htm](http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big3/verhsud_big_45197.htm). – Дата доступа: 16.08.2018.

11. Трудовой кодекс Республики Армения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=show&ID=2131&lang=rus>. – Дата доступа: 14.08.2018.
12. Kodeks pracy Rzeczypospolitej Polskiej [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kodekspracy24.pl/>. – Дата доступа: 16.08.2018.
13. О предубеждении инвалидности и реабилитации инвалидов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 23 июля 2008 г., № 422-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 9 янв. 2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.
14. Правовое регулирование социальной защиты инвалидов в Республике Беларусь / С. М. Сивец [и др.]; под общ. ред. С. М. Сивца. – Минск : Ин-т радиологии, 2014. – 348 с.

### *Summary*

This article is devoted to the legal regulation of the labour legal personality of an employee, the issues of its content and the main criteria. In the framework of the research, a comparative analysis of the regulation of labour capacity and legal capacity in the Republic of Belarus and a number of foreign countries was carried out, the issues of labour plausibility of persons with disabilities, in particular, with impairments of mental functions, were touched upon.

**Keywords:** labor capacity, employee, disabled, age criterion, strong-willed criterion.

Статья поступила в редакцию 25.08.2018

## РЕЦЕНЗИЯ

### на монографию «Пенсионное обеспечение в Украине и Беларуси: история становления и перспективы развития» (под редакцией М. Шумило и И. Комоцкой). Киев, 2018

Теоретические и практические правовые проблемы пенсионного обеспечения граждан в Украине и Республике Беларусь, обусловленные реформированием пенсионного законодательства этих стран в направлении улучшения гарантий реализации пенсионных прав граждан, приведение их в соответствие с социальными стандартами, признанными международным сообществом, определяют необходимость корректирования теоретических подходов к вопросам правового регулирования общественных отношений в сфере пенсионного обеспечения граждан.

В условиях модернизации пенсионных систем очевидна необходимость совершенствования механизма правового регулирования процедуры реализации права на пенсионное обеспечение.

Систематизации и основательного обновления требует пенсионное законодательство. В связи с этим актуальными для научного сообщества и простых граждан являются вопросы правоприменения пенсионного законодательства органами Пенсионного фонда и судами.

Исследование исторического контекста вопросов пенсионного обеспечения обогатит и расширит знания о формировании пенсионного законодательства в Украине и Республике Беларусь, а также будет способствовать качественному прогнозированию развития современных программ пенсионного обеспечения. Эти и другие тенденции свидетельствуют об актуальности рецензируемой монографии.

Авторам удалось комплексно, с учетом доктринальных знаний и традиций науки права социального обеспечения осветить историко-правовые аспекты развития пенсионной системы Украины. Отдельно надо отметить, что определенные исторические периоды впервые исследуются в науке права социального обеспечения на постсоветском пространстве (период Австро-Венгерской империи, Второй Речи Посполитой), сделаны первые шаги в переосмыслении советского периода (довоенного и послевоенного), где, с одной стороны,

внедрялись патерналистические начала права социального обеспечения, с другой – на государственном уровне прописывались дискриминационные положения по отношению к отдельным социальным группам.

Научный интерес представляет анализ принципов функционирования пенсионных систем, приоритетности организационно-правовых форм на разных исторических этапах развития государств, субъектов обеспечения.

В разделах, посвященных теоретическим и практическим проблемам применения законодательства в сфере пенсионного обеспечения, рассмотрены вопросы реализации пенсионных прав граждан Украины в соответствии с реформой 2017 года, стажа и пенсионного возраста при выходе на пенсию в Республике Беларусь, организации профессионального пенсионного страхования в Республике Беларусь, особенности реализации права на пенсию в соответствии с международными двусторонними договорами между Украиной и Республикой Беларусь. Исследуются составные элементы субъективного права на пенсию, выясняется сущность прав граждан на собственные действия, права требования и права на защиту в сфере пенсионного обеспечения, критически анализируются гарантии минимального и максимального пенсионного обеспечения. Сделаны выводы, что современное пенсионное законодательство Украины реформируется с учетом повышения индивидуальной ответственности граждан за объемом будущего пенсионного обеспечения: увеличен количественный критерий страхового стажа граждан; запланировано введение накопительной пенсионной системы; увеличен возраст возникновения права граждан на социальную помощь от государства и т. д.

Заслуживает внимания анализ практических проблем применения пенсионного законодательства территориальными управлениями Пенсионного фонда Украины. Поддерживаем выводы ав-

торов о значительной роли в механизме реализации права на пенсию права на информацию.

Научную ценность представляет обоснованная в монографии четкая и аргументированная позиция относительно специфики ответственности должностных лиц за невыполнение пенсионного законодательства и нарушение прав граждан в сфере пенсионного обеспечения. Поддерживаем вывод о том, что должностные лица управлений Пенсионного фонда, неправильно применяющие нормы пенсионного законодательства, должны нести за это ответственность, так как своими действиями или бездействием они могли нанести ущерб гражданам (отказать в назначении пенсии либо неверно пересчитать ее размер в связи с индексацией или сменой размера прожиточного минимума и т. д.) – нарушить право на имущество.

В монографии авторы также привлекают внимание к блоку вопросов, связанных с реновацией пенсионной системы Украины и Республики Беларусь.

Отдельно стоит обратить внимание на научные выводы о необходимости кодификации пенсионного законодательства Украины. При этом аргументированно анализируется опыт Болгарии, Люксембурга, Германии, Франции и других государств. Солидарны с выводом о том, что главной функцией будущего кодекса должна быть доступность и однозначность в толковании для граждан.

Значительное внимание уделено правовым вопросам интеграции украинской системы пенсионного обеспечения в Европейскую социальную модель. Поддерживаем приведенные аргументы о необходимости ратификации Украиной Конвенции Международной организации труда «Об установлении международной системы сохранения

прав в области социального обеспечения» № 157. В свою очередь, в работе отображено положительное влияние международных актов в сфере социальной защиты на социальное законодательство Республики Беларусь и современные тенденции в связи с интеграцией Республики Беларусь в Евразийский экономический союз.

Неоспоримый интерес представляет подробное изложение и авторский анализ практики Европейского суда по правам человека в контексте усовершенствования юридического механизма обеспечения пенсионных прав в Украине. Достаточно обоснованным и аргументированным является предложение использовать в практике Украины решения Европейского суда по правам человека против других государств.

Учитывая структуру и содержание рецензируемой работы, авторам, по мнению рецензента, удалось достичь задекларированной цели этого монографического издания. Без сомнения, такая научная работа является весомым вкладом в развитие теории права социального обеспечения на постсоветском пространстве, так как затрагивает не только узконациональные аспекты социальной защиты, но и общие вопросы, истории, теории и практики науки права социального обеспечения.

Монография выполнена на должном научном и профессиональном уровне. По своему оформлению исследование соответствует установленным требованиям. Предложенные выводы монографической работы могут служить методологической основой для изучения и решения теоретических и прикладных проблем права социального обеспечения, а также для дальнейшей разработки общих и специальных вопросов пенсионного обеспечения.

**Г. Тавитс**, профессор кафедры частного права Тартуского университета (Эстония), доктор права



## ЮБИЛЕЙ ОЛЬГИ СЕРГЕЕВНЫ КУРЫЛЕВОЙ – ВЕДУЩЕГО БЕЛОРУССКОГО УЧЕНОГО ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ



*23 июля 2018 г. свой юбилей отметила член редакционного совета журнала «Трудовое и социальное право», доцент кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета Белорусского государственного университета, один из ведущих белорусских ученых в области трудового права **Ольга Сергеевна КУРЫЛЕВА***

Ольга Сергеевна родилась 23 июля 1953 г. в г. Загорске (ныне Сергиев Посад) Московской области в семье известного советского учено-процессуалиста Сергея Васильевича Курылева. После окончания в 1975 г. с отличием дневного отделения юридического факультета БГУ О. С. Курылева начала практическую деятельность в качестве адвоката Минской областной коллегии адвокатов (с 1975 по 1981 г.).

Следующая веха профессиональной карьеры связана с научной деятельностью. В период с 1981 по 1988 г. Ольга Сергеевна работала научным сотрудником отдела хозяйственного и трудового права Института философии и права АН БССР и писала кандидатскую диссертацию под руководством доктора юридических наук, профессора В. И. Семенкова на тему «Судебная практика и совершенствование трудового законодательства». В 1986 г. данная диссертация была успешно защищена во Всесоюзном юридическом заоч-

ном институте (ВЮЗИ, ныне – Московский государственный юридический университет (МГЮА) имени О. Е. Кутафина).

Педагогическую деятельность О. С. Курылева начала в 1988 г. с занятия должности доцента Института повышения квалификации руководящих работников и специалистов торговли Минторга СССР в г. Минске, где преподавала до 1990 г. В последующем она перешла на должность доцента кафедры гражданского процесса и трудового права юридического факультета БГУ, где успешно преподает по настоящее время. В 1991 г. Ольге Сергеевне Решением Госкомитета СССР по народному образованию было присвоено ученое звание доцента. Свою плодотворную научно-педагогическую деятельность Ольга Сергеевна на протяжении 1995–2009 гг. удачно сочетала с юридической практикой по оказанию юридических услуг.

В 1998 г. О. С. Курылева проходила стажировку в США по программе «Юридическая практика», с 2005 г. является куратором юридической клиники БГУ.

Активно участвует О. С. Курылева в законопроектной деятельности и проведении экспертиз проектов законодательных актов. В частности, она принимала непосредственное участие в разработке проекта ныне действующего Трудового кодекса Республики Беларусь, постановлений Пленума Верховного Суда Республики Беларусь.

С 2000 по 2001 г. в составе международной экспертной группы участвовала в разработке проекта Модельного Трудового кодекса для стран СНГ.

Активное участие О. С. Курылева принимала в экспертизах проектов законов о внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь, включая последние (см.: *Трудовое и социальное право*. – 2013. – № 1. – С. 43–45; 2018. – № 2. – С. 17–24).

В разные годы Ольга Сергеевна являлась членом научно-консультативных советов при Верховном Суде Республики Беларусь, Конституционном Суде Республики Беларусь, Министерстве труда и социальной защиты Республики Беларусь. Участвовала в качестве эксперта в Конституционном Суде Республики Беларусь, Генерального советника в Экономическом Суде СНГ, посредника в досудебном урегулировании спора в арбитражной комиссии на Белорусской товарной бирже, внештатного арбитра Республиканского трудового арбитража.

Под научным руководством О. С. Курылевой были подготовлены и защищены три кандидатские диссертации: О. В. Чесалиной (2002 г.), К. Л. Томашевского (2003 г.) и Я. В. Кривого (2006 г.).

*Научные направления*, развиваемые в публикациях Ольги Сергеевны и ее учеников, охватывают проблемы общей части трудового права (источников, субъектов трудового права); теоретические и практические аспекты судебной практики по трудовым делам; вопросы пробелов и коллизий в трудовом праве; конкретизации оценочных понятий в трудовом праве, трудового до-

говора; защиты прав, свобод и законных интересов в сфере труда; примирения и посредничества в трудовом праве.

Ольга Сергеевна продолжает руководить аспирантами (соискателями). При ее активном участии на кафедре гражданского процесса и трудового права БГУ развивается научная школа трудового права.

Ольга Сергеевна является автором более 100 публикаций, включая единоличную монографию (*Судебная практика и совершенствование трудового законодательства*. – Минск: Наука и техника, 1989), многочисленные учебники, пособия, комментарии и статьи.

Под ее научным соредакторством в Минске были изданы ключевые учебно-методические работы по трудовому праву последних десяти лет: *Курс трудового права. Общая часть* (2010 г.), *Трудовое право. Практикум* (2008 г.), *Комментарий новелл Трудового кодекса Республики Беларусь* (2008), два тома *Особенной части Курса трудового права* (2014).

В настоящее время О. С. Курылевой совместно с преподавателями кафедры гражданского процесса и трудового права БГУ завершается работа над практикумом по трудовому праву.

Ольга Сергеевна имеет ряд наград и поощрений: Почетная грамота БГУ (2003 г.), Благодарность Министерства юстиции Республики Беларусь (2006 г.), Грамота Министерства образования Республики Беларусь (2008 г.), Почетная грамота Министерства юстиции Республики Беларусь (2009 г.), Благодарность Министерства юстиции Республики Беларусь (2010 г.).

За существенные успехи в трудовой деятельности О. С. Курылевой присвоено звание «Заслуженный работник БГУ».

***Коллектив редакции журнала «Трудовое и социальное право» сердечно поздравляет глубокоуважаемую Ольгу Сергеевну с юбилеем! Желаем ей крепкого здоровья, реализации всех творческих и личных планов, семейного благополучия и добра!***

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

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

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов) на русском и английском языках;
- 5) ключевые слова (5–10 слов) на русском и английском языках;
- 6) введение;
- 7) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 8) заключение с четко сформулированными выводами;
- 9) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (п. 46–52 Инструкции, утвержденной постановлением ВАК Республики Беларусь от 28.02.2014 № 3).

### Оформление статей

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

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

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

- 1) фамилию, имя, отчество автора (полностью);
- 2) ученую степень, звание;
- 3) должность и место работы (полностью и сокращенно);
- 4) название статьи;
- 5) почтовый адрес с индексом, электронный адрес и телефон (с кодом).

Статьи представляются в **электронном виде** (на электронную почту [ctp@mitso.by](mailto:ctp@mitso.by) с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – **дополнительно и на бумажном носителе** в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 510 с пометкой «Центр исследования профсоюзного движения и трудового права».

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

Редакция принимает к публикации ранее не опубликованные статьи, исключительные права на которые не были переданы другим лицам, соответствующие научному уровню журнала. Рукописи статей авторам не возвращаются, в том числе при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование, рецензирование статей с участием членов редакционного совета, после чего согласовывают с автором.

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

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

## Requirements for articles in the journal «Labour and social security law»

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

- 1) UDC code;
- 2) title of the article;
- 3) surname and initials of author (authors);
- 4) summary (100–150 words) on Russian and English language;
- 5) key words (5–10 words) on Russian and English language;
- 6) introduction;
- 7) principal part, which describes issues under consideration;
- 8) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 9) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (articles 46–52 of instructions approved by enactment of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus February 28, 2014 № 3).

### Typography of the article

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

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

The author's note should include next information:

- 1) author's surname, name, middle name (in full);
- 2) scholastic degree, academic title;
- 3) office and job (in full and abbreviated);
- 4) article's title;
- 5) mailing address with postal code, e-mail and phone number (with dialing code).

The article should be presented in **electronic form** to e-mail: [ctp@mitso.by](mailto:ctp@mitso.by) (signed "Paper"). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 510 (with mark "Centre of research of trade-union movement and labour law").

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

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

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

**For the publication fee is not charged, the fee is not paid.** One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Centre of research of trade-union movement and labour law.