

**Шишко Г. Б.**, кандидат юридических наук, профессор,  
Заслуженный юрист Республики Беларусь;  
**Ясинская-Казаченко А. В.**, кандидат юридических наук, доцент  
доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорус-  
ского государственного экономического университета

УДК 349.2. (476) (094.4)

## НЕКОТОРЫЕ НОВЕЛЛЫ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ВОПРОСЫ ИХ РЕАЛИЗАЦИИ

### Введение

Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-З «Об изменении законов» (далее – Закон), который вступил в силу 28.01.2020, внесены существенные изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК или Кодекс). Закон изменил более 190 статей ТК и дополнил его двумя новыми главами.

В Кодекс перенесен ряд положений из Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5). Вводится глава, регулирующая труд работников, с которыми заключены контракты. В нее включен ряд положений из Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29), а также Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 29», действующих в настоящее время.

Законом в ТК внесен ряд изменений и дополнений также в целях: реализации решений Конституционного Суда Республики Беларусь от 10 июля 2014 г. № Р-945/2014 «О правовом регулировании размера оплаты времени вынужденного прогула работнику, восстановленному на прежней работе», от 18 сентября 2014 г. № Р-946/2014 «О понятии «одинокая мать» в трудовых правоотношениях»; приведения норм ТК в соответствие в связи с изменением законодательства; во исполнение подп. 1.1 п. 1 протокола поручений Пре-

зидента Республики Беларусь, данных 22 мая 2015 г. на VII съезде Федерации профсоюзов Беларуси.

В продолжение ранее начатого на страницах журнала анализа нововведений в ТК [1; 2] в данной статье сосредоточим внимание на тех изменениях и дополнениях в ТК, которые касаются общих положений, порядка приема на работу, новых оснований расторжения трудового договора, дистанционной занятости, привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

### Основная часть

В ст. 1 ТК внесены значительные **изменения в понятийный аппарат основных терминов**, применяемых в ТК. Уточнены определения следующих понятий: «должность»; «законодательство о труде»; «квалификация»; «контракт»; «локальные правовые акты»; «наниматель», «профессия»; «работник»; «трудовая функция»; «трудовой договор»; «уполномоченное должностное лицо нанимателя»; «профессиональный союз». Введены легальные определения новых терминов: «обособленное подразделение организации»; «объединение нанимателей»; «одинокий родитель», «тарифная ставка».

Следует подчеркнуть, что в практике применения законодательства о труде существует разделение работников не по специальности «по диплому», полученной в ходе обучения, а по должностям служащих и профессиям рабочих, наименование которых регламентированы Единым квалификационным справочником должностей служащих (ЕКСД), Единым тарифно-квалификационным справочником профессий

рабочих (ЕТКС), а также общегосударственным классификатором Республики Беларусь «Занятия» (ОКРБ 014-2017). Необходимо напомнить, что указанные справочники являются обязательными к применению организациями независимо от их организационно-правовых форм. Помимо корректировки определения указанных выше терминов слово «должность» по всему тексту ТК заменено словами «должность служащего» и там, где это необходимо по смыслу, дополнено словами «профессия рабочего».

Понятие «специальность» не нашло применения в нормативных правовых актах, регулирующих трудовую деятельность, с учетом этого термин «специальность» из ТК исключен, хотя данное нововведение и критикуется учеными [2, с. 16]. Одновременно из ст. 19 ТК в ст. 1 ТК перенесено определение термина «трудовая функция». С некоторыми уточнениями, которые носят редакционно-технический характер.

С целью реализации положений решений Конституционного Суда Республики Беларусь изменения внесены в ст. 16, ч. 1 ст. 244, ст. 296 и 303 ТК.

Часть 1 ст. 16 ТК дополнена п. 9 о **запрещении необоснованного отказа в заключении трудового договора** с гражданами: являющимися выпускниками учреждений образования, получившими профессионально-техническое, среднее специальное, высшее образование, относящимися к категориям детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц с особенностями психофизического развития, трудоустраиваемыми в счет брони.

Возникают ситуации, когда наниматели затрудняются в правильном выборе **вида трудового договора по сроку его действия**, заключаемого с работником. С целью упорядочения заключения срочных трудовых договоров ст. 17 ТК изложена в новой редакции с закреплением случаев, когда заключение срочного трудового договора является обязательным и когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок:

на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно;

на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Кодексом сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего);

на время выполнения сезонных работ, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона;

с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период;

с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания;

с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего;

с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы.

Согласно ч. 4 новой редакции ст. 17 ТК по соглашению сторон срочный трудовой договор также может заключаться:

с лицами, принимаемыми на работу адвокатом, осуществляющим адвокатскую деятельность индивидуально, нотариусом, осуществляющим нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физическим лицом, осуществляющим деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, индивидуальным предпринимателем, в микроорганизацию;

с лицами, поступающими на работу по совместительству.

При этом важно учитывать, что контракты заключаются в порядке и на условиях, предусмотренных гл. 18<sup>1</sup> ТК, которая закрепила особенности регулирования трудовых отношений, основанных на контракте.

Ряд нововведений в ТК касаются **заключения и изменения трудового договора**.

В ст. 18 ТК внесено дополнение в целях исключения возможности сторон в одностороннем порядке изменить ранее заключенный трудовой договор: каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом.

Положения ст. 22 ТК приведены в соответствие с нормами Гражданского кодекса Республики Беларусь в части регулирования вопросов *дееспособности работника*.

В соответствии с Законом в ст. 25 ТК фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. При этом с 28.01.2020 письменное оформление необходимо произвести не позднее дня, следующего за днем допущения работника к работе.

Следует подчеркнуть, что ТК дополнен ст. 32<sup>1</sup>, расширяющей возможности нанимателей по *временному переводу работника*, в том числе с его согласия в другую местность, а также к другому нанимателю на срок до шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено ТК. Содержание ст. 34 ТК дополнено уточняющей нормой о том, что *общая продолжительность простоев не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года*. Направленность данной нормы позволит избежать имеющих спорных ситуаций в части возможной продолжительности простоя за календарный год, в том числе когда их было несколько.

В связи с отсутствием в законодательстве о труде порядка регулирования трудовых отношений с работниками при передаче предприятий, где они работали, как имущественных комплексов в аренду или доверительное управление, которые в настоящее время стали применяться в качестве возможного варианта финансового оздоровления организации, ч. 2 ст. 36 ТК изложена в следующей редакции: «При смене собственника имущества организации, *сдаче имущественного комплекса в аренду или передаче в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организаций* трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером может быть расторгнут не позднее трех месяцев со дня возникновения права собственности у нового собственника, *сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организаций*».

В ст. 49 ТК дается определение термина «отстранение от работы», уточняется порядок ознакомления работника с принятым в отношении него решением об отстранении. Установлено, что отстранение от работы (с указанием причины) и до-

пуск к работе работника, отстраненного от работы, оформляются приказом (распоряжением) нанимателя либо уполномоченного им должностного лица.

Кратко остановимся на **нововведениях в нормах о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя**.

Корректировки ст. 42 и 47 ТК обусловливаются следующим. Основания увольнения должны применяться не только в отношении работников, которые трудятся по контрактам, но и в отношении работников, работающих на основании *любых* трудовых договоров. Как представляется, в целях применения единого подхода к увольнению работников независимо от вида заключенного с ними трудового договора основания увольнения закреплены в ст. 42 в качестве общих. Отдельные основания увольнения работников, которые ранее рассматривались как самостоятельные (п. 5, 7–9 ст. 42 ТК), объединены в соответствующих абзацах п. 7 ст. 42 ТК и определяются как однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей. *К таковым, в частности, относятся:*

прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

нарушение работником производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь;

нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников.

В результате ст. 42 ТК изложена в новой редакции (включает п. 1–5 с невиновными основаниями и п. 6–11 с виновными, дисциплинарными основаниями), а ст. 47 ТК дополнена рядом новых осно-

ваний с учетом нормативных предписаний Декрета № 5 и предложений государственных органов.

Ввиду того что законодательством адвокатам, осуществляющим свою деятельность индивидуально, нотариусам, осуществляющим свою деятельность в нотариальных бюро, индивидуальным предпринимателям и физическим лицам, осуществляющим деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, предоставлено право осуществлять прием на работу граждан по трудовому договору, в случае прекращения или приостановления деятельности адвоката и нотариуса (кроме призыва на срочную военную службу) расторжение трудового договора может быть произведено по новому основанию, закрепленному в п. 2 ст. 42 ТК. Если же прекращение (приостановка) деятельности вышеуказанных нанимателей – физических лиц связано с их призывом на военную службу или направлением на альтернативную службу, то увольнение будет происходить по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон согласно п. 8 ст. 44 ТК.

Статья 43 ТК дополнена нормой, предусматривающей, что при расторжении трудового договора в соответствии с п. 2 ст. 42 ТК наниматель обязан заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации *в размере двухмесячного среднего заработка*. Стоит напомнить, что при увольнении работника по п. 1 ст. 42 ТК такая замена является правом, а не обязанностью нанимателя. Причем на такую замену применительно к п. 1 ст. 42 ТК требуется получить письменное согласие работника.

### **Изменения в части ведения трудовых книжек**

Корректировка ст. 50 ТК направлена на либерализацию ведения малого бизнеса, оптимизацию работы по ведению нанимателями – физическими лицами кадрового делопроизводства и регулированию трудовых отношений с работниками. Сведения, вносимые в трудовую книжку работника нанимателем – физическим лицом, сводились ранее только к внесению записей о приеме на работу и увольнении. На практике у таких работников возникают сложности по внесению записей об увольнении и заверении этих записей в случаях, когда наниматель – физическое лицо не может это сделать (смерть, заключение под стражу, приостановление или прекращение деятельности

в связи с отъездом за рубеж и т. п.), что вызывало для работника сложности при трудоустройстве к другому нанимателю, требующему подтверждения факта увольнения записями в трудовой книжке работника. *В связи с этим отменено ведение трудовых книжек нанимателями – физическими лицами.*

*Записи в трудовой книжке не заверяются печатью.* Реквизит «м. п.» исключен, такие правила установлены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 19.03.2018 № 34 «О внесении изменений в постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40». С учетом внесенных изменений в Инструкцию о порядке ведения трудовых книжек (далее – Инструкция) первая страница (титульный лист) трудовой книжки заверяется подписью нанимателя (лица, уполномоченного на внесение записей) без проставления печати. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника. В трудовую книжку работника вносятся сведения о работе (прием на работу, заключение трудового договора (контракта), в том числе на условиях совместительства (по желанию работника), переводе на другую постоянную работу, о присвоении категории (разряда, класса), об увольнении работника и основании прекращения трудового договора (контракта), а также сведения о награждениях и поощрениях за успехи в работе, подготовке, повышении квалификации, стажировке и переподготовке.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 10.01.2020 № 1 «Об изменении постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. N 40» внесены новые положения в Инструкцию.

### **Новеллы ТК в регулировании дистанционной работы**

Среди приоритетных направлений политики занятости, содержащихся в Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь до 2030 года, указана необходимость повышения гибкости рынка труда посредством активизации процесса создания высокопроизводительных рабочих мест, развития гибких и нестандартных форм занятости населения.

Исходя из сложившейся практики осуществления трудовой функции работниками вне места нахождения нанимателя, а также в связи с заинтересованностью сторон трудового договора в регламентации на законодательном уровне дистанционной формы занятости ТК дополнен отдельной гл. 25<sup>1</sup>, направленной на установление особенностей регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу. Необходимо отметить, что в Законе закреплены правовые механизмы реализации прав и свобод граждан и их гарантий, в том числе в сфере труда, которые требуют от законодателя установления мер, направленных на оказание содействия полной занятости, минимизации негативных последствий потери работы, поскольку именно труд как решающий фактор развития человека, стабильная занятость населения являются необходимыми условиями обеспечения достойного уровня жизни и свободного развития человека.

Дистанционная работа выполняется вне места нахождения нанимателя с использованием для работы и взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу, должен содержать, указание на то, что работа является дистанционной, условия обмена между нанимателем и работником электронными документами или сообщениями в электронном виде в рамках исполнения договора (содержащими письменные задания, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя, связанные с изменением и прекращением трудового договора), порядок обеспечения работника оборудованием, возмещение расходов, связанных с исполнением трудовых обязанностей. На работников, осуществляющих дистанционную работу, будут распространяться общие нормы ТК, в том числе в части продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления отпусков.

При этом заключение трудового договора с работником, осуществляющим дистанционную работу, допускается только при личном присутствии такого работника. Дополнительные соглашения об изменении определенных сторонами условий трудового договора с таким работником могут заключаться при личном его присутствии, либо путем обмена электронными документами (с после-

дующим направлением экземпляра на бумажном носителе по почте).

### **Новое в институте дисциплинарной ответственности**

В соответствии с Декретами № 5 и № 29 в ст. 55 ТК уточнены обязанности нанимателя при организации труда работников обеспечивать производственно-технологическую, исполнительскую и трудовую дисциплину.

Принимая во внимание, что трудовая и исполнительская дисциплины взаимосвязаны, вытекают из выполнения работником своей трудовой функции, внесены изменения в ст. 193 ТК. Определены сдвоенные определения терминов «производственно-технологическая дисциплина» и «исполнительская и трудовая дисциплина». Вслед за Декретом № 5 в п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК предусмотрена такая мера дисциплинарного взыскания, как лишение полностью либо частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев. Виды дополнительных выплат стимулирующего характера и условия выплаты определяются коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами организации (например, правилами внутреннего трудового распорядка, положением о материальном стимулировании труда), трудовым договором (контрактом).

Однако при выборе меры дисциплинарного воздействия, как и ранее, до вступления в силу Декрета № 5, должны учитываться тяжесть дисциплинарного поступка, обстоятельства, при которых он совершен. Суд при рассмотрении споров о наложении дисциплинарных взысканий, в том числе по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по дисциплинарным основаниям, обязан проверить соблюдение нанимателем порядка и сроков применения дисциплинарного взыскания.

В связи с этим ч. 1 ст. 198 изложена в редакции с учетом нового вида дисциплинарного взыскания, а также изменений, внесенных в ст. 42 ТК, включающих расширение дисциплинарных оснований увольнения по инициативе нанимателя. С целью устранения правовой неопределенности при применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде лишения его полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев, ст. 199 ТК дополнена нормой (ч. 5), регламентирующей порядок применения данного дисциплинарного взыскания, а именно: предусматривается, что

данное взыскание применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о привлечении к дисциплинарному взысканию.

Необходимо отметить, что ст. 199 и 200 ТК дополнены указанием на новые обстоятельства, наступление которых на практике не позволяет нанимателю своевременно привлечь работника к дисциплинарной ответственности и соблюсти процедуру привлечения к ней. К таким обстоятельствам можно отнести случаи ухода за больным членом семьи, пребывание работника на военных и специальных сборах и другие, что позволит нанимателю продлить срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности и соблюдать порядок и срок применения дисциплинарных взысканий на законных основаниях.

## Заключение

Рассмотрение ключевых изменений трудового законодательства позволяет сделать следующие выводы.

1. В ст. 1 ТК внесены значительные изменения в понятийный аппарат основных терминов, применяемых в ТК. Часть 1 ст. 16 ТК дополнена п. 9 о запрещении необоснованного отказа в заключении трудового договора. Расширен перечень случаев обязательного и возможного заключения

срочного трудового договора (ст. 17 ТК). Сократился срок, в течение которого должно быть оформлено фактическое допущение работника к работе (ст. 25 ТК). Предусмотрен новый вид временного перевода по соглашению сторон (ст. 32<sup>1</sup> ТК). В ст. 49 ТК закреплено легальное определение термина «отстранение от работы».

2. В Кодекс перенесен ряд положений Декрета № 5, включая: право запрашивать характеристику с предыдущих мест работы, которая выдается в течение пяти календарных дней с момента направления соответствующего запроса (ст. 26 ТК); признание лишения полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев в качестве меры дисциплинарного взыскания (ст. 198 ТК); право удерживать из заработной платы ущерб, причиненный нанимателю по вине работника в размере, не превышающем трех среднемесячных заработков (ст. 107 ТК); расширение оснований увольнения работника по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК), прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников (ст. 47 ТК). Внесены изменения в части ведения трудовых книжек (ст. 50 ТК).

3. Введены две отдельные главы, регулирующие труд работников, с которыми заключены контракты (гл. 18<sup>1</sup> ТК) и выполняющими дистанционную работу (гл. 25<sup>1</sup> ТК).

## Список цитированных источников

1. Курылёва, О. С. Концепция закона, внесшего изменения и дополнения в Трудовой кодекс Беларуси: ожидания научной общественности и реальность / О. С. Курылёва // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 3. – С. 41–46.
2. Томашевский, К. Л. Реформа Трудового кодекса Республики Беларусь 2019 года: общие положения, заключение, изменение трудового договора, контракты / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. – 2019. – № 3. – С. 16–20.

Статья поступила в редакцию: 26.01.2020.