

**НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ**

№ 4 (24) 2017

**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. 513а,
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 15.12.2017
Дата выхода 22.12.2017
Формат издания 60x84 1/8
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 4,95. Уч.-изд. л. 5,01
Тираж 101 экз. Заказ 2837
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, 2017

ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

Томашевский Кирилл Леонидович, канд. юрид. наук, доцент (главный редактор), **Волк Елена Анатольевна**, канд. юрид. наук, доцент (зам. главного редактора), **Непогода Дарья Евгеньевна** (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;

Гуцин И.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и социального права Гродненского гос. ун-та им. Я. Купалы;

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, ректор 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;

Лушников М.В. – д-р юрид. наук, проф., профессор кафедры трудового и финансового права юридического факультета Ярославского гос. ун-та им. П.Г. Демидова;

Лютон Н.Л. – д-р юрид. наук, доцент, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского гос. юрид. ун-та им. О.Е. Кутафина (МГЮА);

Мелешко Х.Т. – канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедры гражд. процесса и трудового права юридического факультета БГУ;

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 гос. ун-та;

Шабайлов В.И. – д-р юрид. наук, проф., член-корр. НАН Беларуси, засл. деятель науки Республики Беларусь, профессор кафедры трудового и хозяйственного права Международного университета «МИТСО»;

Шишко Г.Б. – канд. юрид. наук, проф., засл. юрист Республики Беларусь, профессор кафедры конституционного права юридического факультета БГУ

К. Л. Томашевский, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры трудового и хозяйственного права, ведущий научный сотрудник Центра исследований профсоюзного движения и трудового права НИИ ТиСО Международного университета «МИТСО», председатель общественного объединения «Сообщество трудового права»

НОВОВВЕДЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ, ПЛАНИРУЕМЫЕ НА 2018 ГОД (НЕЗАВИСИМАЯ ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА)

(Окончание. Начало в №3)

В заключение начатого в № 3 анализа проекта закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Проект), который в декабре 2017 г. планируется внести для рассмотрения в Палату представителей Национального Собрания Республики Беларусь, коснемся ряда институтов особенной части трудового права (заработной платы, рабочего времени, охраны труда), нормы которых закреплены в соответствующих статьях Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), затронутые в данном Проекте.

Корректировки норм о заработной плате

Разработчики решили уйти от использования в ст. 56 и 60 ТК категории «республиканские тарифы оплаты труда» в пользу более лаконичного словосочетания «тарифы оплаты труда». Что же понимается под последними? По новой редакции п. 3 ст. 56 ТК «*тарифы оплаты труда – часовые и (или) месячные тарифные ставки (тарифные оклады) работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, месячные должностные оклады государственных служащих*».

Та же идея развивается и в новой редакции ч. 1 ст. 60 ТК: «*Тарифы оплаты труда для работни-*

ков бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, определяются по тарифным коэффициентам Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и устанавливаемой Правительством Республики Беларусь с участием профсоюзов тарифной ставке первого разряда, а государственных служащих – в соответствии с законодательством.»

Из данных норм не ясно, почему все, а не только республиканские (государственные) тарифы оплаты труда ориентированы на работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работников, которые приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций и государственных служащих. Означает ли это, что тарифная система оплаты труда, в которую входят и тарифы оплаты труда, не может применяться в организациях частной формы собственности? Вероятно, что нет, так как и организации частной формы собственности могут использовать тарифные сетки, на что ориентируют и Рекомендации по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.07.2011 № 67 (в редакции от 21.07.2014). Согласно п. 8 данных

Рекомендаций нанимателем в локальных нормативных правовых актах (ЛНПА), соглашениях и (или) трудовых договорах (контрактах) могут устанавливаться тарифные ставки (оклады) работника: 1) на основе Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь (далее – ЕТС); 2) на базе тарифной сетки, определенной тарифным (местным) соглашением либо разработанной и утвержденной в организации (далее – ТС); 3) без применения ЕТС (ТС).

В новой редакции ч. 1 ст. 63 ТК разработчики попытались конкретизировать виды выплат стимулирующего и компенсирующего характера: «*Формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе выплаты стимулирующего (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующего характера (доплаты в соответствии со статьями 62, 67, 69, 70 и иные выплаты) устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных нормативных правовых актов и трудового договора*». Впервые законопроектом в ТК вводится такая стимулирующая выплата, как бонусы. Вероятно, можно было пойти дальше и указать в этом же перечне опционы. Вопрос вызывает только отнесение к стимулирующим выплатам премий, которые все же, как правило, носят поощрительный характер.

В новой редакции планируется изложить ст. 67 ТК об оплате труда при совмещении должностей служащих (профессий рабочих), расширении зон обслуживания (увеличении объема работы), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и ст. 68 об оплате труда при временном переводе. Новым является правило о том, что срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу по ст. 67 ТК, ее содержание и объем устанавливаются приказом (распоряжением) нанимателя с письменного согласия работника. При этом работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а наниматель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

В п. 37 Проекта и в названии ст. 72 ТК правильнее либо заменить слова «Сохранение заработной платы» на «Сохранение среднего заработка» либо еще точнее заменить на «Гарантийные доплаты», поскольку регулируемые данной статьей выплаты

при временных переводах и перемещениях не являются ни зарплатой, ни оплатой труда, а именно гарантийными доплатами до прежнего среднего заработка.

Позитивно следует оценить предлагаемое дополнение ТК новой ст. 73¹ «Права работника в случае нарушения сроков выплаты заработной платы», согласно которой в случае задержки выплаты заработной платы на срок свыше 15 дней работник имеет право, известив нанимателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной заработной платы. Причем в период приостановления работы работник имеет право в рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

По существу, это один из случаев так называемой самозащиты работниками своих трудовых прав, которая до настоящего времени не регулируется трудовым законодательством Беларуси (в отличие от России). Вместе с тем в той же статье будут предусмотрены случаи, когда не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в организациях, непосредственно обслуживающих опасные производственные объекты;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, транспорт, скорая и неотложная медицинская помощь);
- в иных случаях, установленных законодательными актами.

Важным представляется также правило о том, что работник, приостановивший в соответствии со ст. 73¹ ТК работу, обязан приступить к выполнению трудовых обязанностей не позднее дня, следующего за днем получения письменного уведомления нанимателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Изменения в институте рабочего времени

В ч. 1 ст. 110 ТК (в новой редакции) предложено сформулировать более объемное, комплексное определение понятия «рабочее время»: «*Рабочим*

временем считается время, в течение которого работник в соответствии с настоящим Кодексом, другими актами законодательства о труде, локальными нормативными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и выполнять трудовую функцию, а также время работы, выполняемой по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа в государственные праздники, праздничные и выходные дни)». Заметим, что в новой дефиниции были во многом учтены предложения, ранее высказанные на страницах нашего журнала А. А. Греченковым [1, с. 23].

Перечень случаев, при которых не допускается привлечение работников к сверхурочной работе, в ч. 2 ст. 120 ТК предполагается дополнить п. 5¹, в котором указать работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Применительно к режиму гибкого рабочего времени разработчики помимо исключения ряда норм из ст. 128 ТК предлагают дополнить эту же статью новым правилом, исключающим применение режима гибкого рабочего времени при сменной работе. Данная новация не совсем понятна, ведь на практике не исключается реальная возможность саморегулирования работником начала работы при его выходе в 1-ю смену и окончания работы при выходе во 2-ю даже в том случае, если смены должны переходить одна в другую без промежутка по времени.

Новая глава об особенностях труда дистанционных работников

Одна из важных новелл законопроекта – возможное дополнение ТК новой главой 25¹ «Особенности регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу», включающей ст. 307¹–307⁵. На нормы данной новой главы в Проекте существенное влияние оказало российское трудовое законодательство.

Согласно проекту ст. 307¹ дистанционной работой считается выполнение трудовой функции, определенной трудовым договором, с использованием коммуникационных и информационных технологий, вне места нахождения нанимателя и

на рабочем месте, согласованном работником с нанимателем. Данная дефиниция достаточно удачна, поскольку учитывает сильные и слабые стороны формулировок ч. 1 ст. 312¹ ТК России 2001 г. (введена Федеральным законом от 05.04.2013 № 60-ФЗ) и ч. 1 ст. 138 ТК Казахстана 2015 г.

В ст. 307¹ ТК предполагается закрепить еще три правила, в которых с минимальными отличиями восприняты положения ч. 3–5 ст. 312¹ ТК России.

В отличие от ст. 312² ТК России в проекте ст. 307² ТК предусматривается обязательное личное присутствие дистанционного работника при заключении с ним трудового договора. Данное правило не вполне оправданно. Дело в том, что дистанционный работник может находиться и за границей, а работу может при этом выполнять в интересах нанимателя, расположенного на территории Республики Беларусь. В связи с этим неразумно требовать от такого работника личного приезда в Беларусь только для того, чтобы поставить свою подпись на трудовом договоре, условия которого могут быть согласованы между сторонами через Интернет (по Skype, электронной почте и т. д.). По этой причине стоило бы допустить при заключении трудового договора легальную возможность первоначального обмена электронными документами с последующим направлением письменного трудового договора нанимателем работнику заказным письмом.

К слову, подобный механизм обмена электронными документами предполагается закрепить в ст. 307² ТК при заключении соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора с работником, осуществляющим дистанционную работу.

Из ч. 8 ст. 312² ТК России разработчики восприняли также правило о том, что в трудовом договоре может предусматриваться дополнительное условие об обязанности работника, осуществляющего дистанционную работу, использовать при исполнении им своих обязанностей по трудовому договору оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства, предоставленные или рекомендованные нанимателем.

Из ч. 1 ст. 312³ ТК России предполагается перенести в ст. 307² ТК норму о том, что порядок и сроки обеспечения работников, осуществляющих дистанционную работу, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому

договору оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами; порядок и сроки представления работниками, осуществляющими дистанционную работу, отчетов о выполненной работе; размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование работниками, осуществляющими дистанционную работу, принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств; порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются трудовым договором.

Из ч. 2 ст. 138 ТК Казахстана в ст. 307² ТК предлагается позаимствовать правило о том, что по соглашению сторон работнику, осуществляющему дистанционную работу, могут возмещаться и иные расходы, связанные с выполнением трудовых обязанностей.

Новым по сравнению с ТК России и ТК Казахстана является всего одна норма из проекта ст. 307² ТК: «Способы и периодичность рабочих контактов работника, осуществляющего дистанционную работу, с нанимателем определяются в трудовом договоре». Вопрос о том, для чего в трудовом договоре определять периодичность рабочих контактов нанимателя и дистанционного работника, остается открытым.

Проект ст. 307³, посвященной охране труда работников, осуществляющих дистанционную работу, почти дословно переписан из ч. 2 ст. 312³ ТК России. В свою очередь проект ст. 307⁴ об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работника, осуществляющего дистанционную работу, сформулирован с существенными отличиями как от российской, так и казахстанской модели. Согласно белорусскому проекту на работников, осуществляющих дистанционную работу, распространяются нормы продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленные Трудовым кодексом. Если иное не предусмотрено трудовым договором, режим рабочего времени и времени отдыха работника, осуществляющего дистанционную работу, устанавливается им по согласованию с нанимателем, особенности учета рабочего времени и времени отдыха определяются в трудовом договоре.

Для сравнения: в соответствии с ч. 1 ст. 312⁴ ТК России, если иное не определено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работ-

ника устанавливается им по своему усмотрению. В этом есть определенный резон, ведь наниматель (работодатель) далеко не всегда может проконтролировать момент начала и окончания рабочего дня у такого работника, время перерыва для отдыха и питания и т. д. Согласно же ч. 3 ст. 138 ТК Казахстана для работников, занятых на дистанционной работе, устанавливается фиксированный учет рабочего времени, особенности контроля за которым определяются в трудовом договоре. Из вышеуказанных трех моделей российский подход с закреплением диспозитивного правила о саморегулировании дистанционным работником режима рабочего времени и времени отдыха представляется наиболее приемлемым, учитывая сложность обеспечения учета отработанного им времени.

Принципиальное отличие проекта ст. 307⁵ ТК от ст. 312⁵ ТК России касается оснований расторжения трудового договора с дистанционным работником по инициативе нанимателя. Если ТК России в этом случае открывает широкие возможности для индивидуально-договорного установления таких оснований, то разработчики белорусского проекта отсылают к основаниям, предусмотренным ТК Беларуси. Возникает резонный вопрос: если в этой части никакой специфики с дистанционными работниками нет, то зачем эту норму включать в главу об особенностях регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу? Часть 2 планируемой ст. 307⁵ ТК Беларуси о механизме ознакомления работника с приказом об увольнении почти дословно повторяет ст. 312⁵ ТК России.

Об охране труда (краткий анализ новелл)

Первоначально разработчики радикально поступили со статьями главы 16 «Охрана труда» ТК Беларуси, пытаясь из 14 статей данной главы исключить 9 (статьи 221¹, 221², 222, 226, 227, 229–232) и оставить только пять (статьи 221, 223, 224, 225, 228).

Правда, в последнем доступном для нас варианте Проекта от этой радикальной идеи разработчики обоснованно отказались. В итоге речь идет о новых редакциях ст. 221 и 228 ТК. Вместо двух норм-дефиниций о понятии охраны труда и требованиях по охране труда ст. 221 планируют изложить как отсылочную: «Охрана труда работников осу-

ществляется в соответствии с законодательством об охране труда с учетом особенностей, установленных настоящим Кодексом». Причем название статьи предлагается сформулировать как «Особенности охраны труда работников», что не совсем логично, потому что особенное связано с дифференциацией, а речь идет преимущественно об общих правилах регулирования отношений по обеспечению охраны труда.

Статью 228 ТК разработчики также пытаются сократить, оставив из семи норм всего одно правило о том, что на время прохождения предусмотренных законодательством медицинских осмотров за работником сохраняются его место работы, должность служащего (профессия рабочего) и средний заработок.

На наш взгляд, от сокращения норм института охраны труда в ТК законодателю следовало бы идти по пути его полноценного закрепления, перенеся в Кодекс апробированные практикой нормы из Закона Республики Беларусь «Об охране труда», поскольку, как верно писал один из

основоположников белорусской науки трудового права В. И. Семенков, несмотря на комплексность, данный институт является системообразующим для отрасли трудового права [2–4]. Отметим, что исторически отечественная отрасль трудового права формировалась с учетом дореволюционного фабричного законодательства Российской империи, основу которого составляли нормы об охране труда. Исключение и существенное сокращение норм данного института из ТК приведет к ослаблению регулятивного значения ТК, снижению уровня гарантий трудовых прав работников, постепенному разрушению системы этого важнейшего для отрасли законодательного акта.

Объем данной статьи не позволят осветить все планируемые новации в ТК. В заключение статьи выразим надежду, что имеющиеся в законопроекте недостатки будут скорректированы в профильных комиссиях палат Парламента при его подготовке к первому и второму чтениям.

Список цитированных источников

1. Греченков, А. А. Актуальные проблемы правового регулирования рабочего времени / А. А. Греченков // Трудовое и социальное право. – 2013. – № 1. – С. 21–24.
2. Семенков, В. И. Правовые проблемы охраны труда в СССР : Автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В. И. Семенков; Ин-т фил. и права АН Белорусской ССР. – Минск, 1974. – 47 с.
3. Семенков, В. И. Охрана труда в СССР (правовые проблемы) / В. И. Семенков; 2-е изд., перераб. – Минск : Наука и техника, 1976. – 284 с.
4. Семенков, В. И. Избранные труды / В. И. Семенков. – Минск : Ред. ж-ла «Пром.-торг. право», 2013. – 535 с.