

РЕФОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА БЕЛАРУСИ В СВЕТЕ РЕГУЛЯТИВНОЙ ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

*Мотина Е.В., Белорусский государственный университет,
кандидат юридических наук, доцент*

В результате реформы трудового законодательства, осуществленной на основании Закона Республики Беларусь от 8 января 2014 г. № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», изменено около 49% статей Трудового кодекса Беларуси (далее - ТК). Представим указанные новации в свете регулятивной функций трудового права, которая включает в себя следующие проявления: расширение и гарантирование прав и свобод граждан; изменение в правовых статусах субъектов права; преобразования в основаниях возникновения, изменения и прекращения правоотношений; установление мер поощрения субъектов права за правомерное поведение [1, с. 180].

Расширение и гарантирование прав и свобод граждан. Расширены основания дискриминации: в перечень таких оснований добавлены категории возраста, места жительства (ст. 14 ТК). Сам перечень сформулирован как открытый. Частично сняты ограничения на работу по совместительству для руководителей организаций (ст. 255 ТК). В статье 343 ТК закрепляется право работника на заключение трудовых договоров на работу по совместительству с несколькими нанимателями (если иное не установлено законодательными актами). Исключается ограничение по продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленное для работников, находящихся в отпусках без сохранения или с частичным сохранением заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя в случаях необходимости временной приостановки работ или уменьшения их объема: указанные работники могут работать по совместительству полный рабочий день (смену) (ст. 345 ТК). Расширены группы работников, которым наниматель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (ст. 189 ТК).

Изменение в правовых статусах субъектов права. Расширена сфера действия трудового права за счет включения в неё отношений, связанные с применением способности к труду, но не урегулированные нормами других отраслей права. Речь идет о предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет по усмотрению семьи работающим отцу или другому родственнику, члену семьи ребенка в случае выхода матери ребенка на работу (службу), учебу (в дневной форме получения образования), прохождения подготовки в клинической ординатуре в очной форме, а также если она является индивидуальным предпринимателем, нотариусом, адвокатом, творческим работником, лицом, осуществляющим ремесленную деятельность, деятельность в сфере

агроэкотуризма. ТК дополнен главой 26¹, посвященной особенностям регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта, правовому регулированию отношения в профессиональном спорте. Предусматривается расширение оснований дифференциации для возможности заключения срочного трудового договора без требований к условиям и характеру выполняемой работы (с лицами, принимаемыми на работу к индивидуальному предпринимателю, а также в микроорганизацию). В то же время из ТК исключена ст. 320, предусматривающая особенности правового регулирования труда работников в организациях с иностранными инвестициями, филиалах и представительствах юридических лиц Республики Беларусь, находящихся за границей. Дано понятие работы на дому (ч. 2 ст. 304 ТК) с целью, чтобы иметь возможность распространить действие Гл. 25 ТК на так называемый дистанционный труд, получивший прямое регулирование в ТК РФ. Изменены порядок и формы разрешения коллективного трудового спора. Расширены полномочия нанимателя по повышению размера выходного пособия, оплаты труда в условиях, отличающихся от нормативных, размеров возмещения командировочных расходов, величины кратковременных отпусков, установлению иных мер, компенсирующих вредное влияние на работающих производственных факторов, возмещению вреда, причиненного жизни или здоровью работника, не предусмотренных законодательством (ст. 48, 62, 70, 71, 95, 190, 225 ТК). Увеличены нормы сверхурочной работы. Изменены правила суммированного учета рабочего времени (ст. 126 ТК).

Преобразования в основаниях возникновения, изменения и прекращения правоотношений. Претерпело изменения легальное определение трудового договора. Из него исключено слово «нанимателями». Как предполагалось разработчиками ТК в 1999 г., закрепление в рассматриваемом определении множественности нанимателей было направлено на возможное регулирование отношений по заемному труду. Изменено легальное наполнение понятия «существенные условия труда». Исключены такие явные противоречия, как отнесение к таким условиям разряда, режима работы, совмещение профессий. Сужена возможность расторжения срочного трудового договора по требованию работника (ст. 41 ТК). Согласно новой редакции ст. 41 ТК требуется устанавливать факт воспрепятствования продолжению работы по отношению ко всем видам уважительных причин. Применительно к факту нарушения нанимателем трудового законодательства, трудового и коллективного договора изменена (в сторону сокращения) возможность получения и выходного пособия, и компенсации за ухудшение правового положения работника при расторжении трудового контракта (ст. 48 ТК). Введен ряд новых оснований прекращения трудового договора (см. ст. 44, 47 ТК).

Список использованных источников

1. Вишневский, А.Ф. Общая теория государства и права: учебник / А.Ф. Вишневский, Н.А. Горбатов, В.А. Кучинский; под общ. ред. В.А. Кучинского. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Изд-во деловой и учеб. лит-ры, 2006. - С. 180.