

затраченные на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, с другой стороны, все бремя по организации труда обязанных лиц ложится в первую очередь на нанимателя. Ввиду этого целесообразно расширить полномочия нанимателей в отношении данной категории работников, а также ужесточить ответственность обязанных лиц за причинение ущерба нанимателю.

Заболоцкий К. С.

ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОБЯЗАННЫХ ЛИЦ: ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ

Заболоцкий Кирилл Сергеевич, студент юридического факультета Белорусского государственного университета, г. Минск, Беларусь, 17kirasir@gmail.com
Научный руководитель: ст. преподаватель Нихайчик О. Л.

Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) в ст. 16, 30, 44 определяет обязанных лиц как «граждан, обязанных возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении». Примечательно, что в определении закрылась логическая ошибка: «расходы», не могут быть «затрачены». При этом в Декрете Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» от 26 ноября 2006 г. № 18 (далее – Декрет) данная категория граждан обозначается термином «обязанные лица». По нашему мнению, необходимо внести изменения в нормы ТК и заменить «граждане, обязанные возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении» на «обязанных лиц», что будет способствовать единообразному применению терминов в законодательстве Республики Беларусь.

Важным представляется вопрос о возможности трудоустройства обязанных лиц в организации с частной формой собственности. Такая возможность закреплена законодательно в ч. 4 п. 5 Положения о трудоустройстве обязанных лиц, утвержденном постановлением Совета Министров от 26 января 2007 г. № 105 (далее – Постановление). В ч. 6 п. 14 Декрета закреплён запрет на отказ в приеме на работу обязанных лиц, что означает установление обязанности нанимателю принять обязанное лицо на работу. Однако не стоит забывать, что в теории права принято, что определенному праву соответствует и определенная обязанность, что справедливо и в обратном порядке. То есть в случае трудоустройства обязанных лиц по постановлению суда наниматель обязывается, но никак не управомачивается. В случае с частными организациями проблема стоит особенно остро, так как они осуществляют предпринимательскую деятельность на свой страх и риск. Стоит добавить, что государство, трудоустраивая обязанных лиц, разрешает свою задачу по получению затраченных средств с обязанных лиц, и поэтому оно обязано само

нести расходы по получению данных средств обратно, а не перекладывать эту задачу на частные организации. Эту несправедливость можно было бы решить предоставлением льгот частным организациям.

Другим вопросом, требующим обсуждения, является ограничение продолжительности трудового отпуска и отсутствие многих социальных отпусков для обязанных лиц, трудоустроенных по постановлению суда. В ч. 8 п. 14 Декрета четко обозначено, что данная категория обязанных лиц имеет право только на основной трудовой отпуск продолжительностью 7 календарных дней, а также на социальные отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Эти положения Декрета противоречат императивной норме Трудового кодекса, где закреплена продолжительность основного отпуска в размере не менее 24 календарных дней, т. е. возникает коллизия норм, разрешение которой невозможно в рамках системы национального законодательства. По нашему мнению, для разрешения возникшей ситуации следует обратиться к международным нормам права. Республикой Беларусь ратифицирована Конвенция МОТ 1936 г. № 52, где минимальная продолжительность основного трудового отпуска предусмотрена в размере 6 календарных дней. Поэтому нет оснований полагать, что отпуск продолжительностью 7 календарных дней является необоснованным.

Но в рамках проблемы отпусков обязанных лиц существует еще одна, требующая решения. Среди обязанных лиц, трудоустроенных по постановлению суда, выделяются работники, которые были уволены с предыдущего места работы из-за того, что удерживаемые 70 % заработной платы не позволяли покрывать средства, затраченные государством на содержание детей. В данной ситуации добросовестные обязанные лица лишаются возможности получить гарантированные ТК виды отпусков наравне с недобросовестными. Следовало бы вернуть данным добросовестным работникам право на нормальную продолжительность трудового отпуска без предоставления права на социальные виды отпусков, чтобы оставить стимул для поиска более оплачиваемой работы.

Вопрос применения к обязанным лицам дисциплинарного взыскания в виде перевода, который по своей сути должен быть временным, дискуссионный. Очевидно отсутствие целесообразности такого перевода, поскольку обязанное лицо не может быть переведено на менее оплачиваемую работу. По нашему мнению, применение выговора и замечания в отношении данных лиц являются нерезультативными, как и перевода, а увольнение запрещено Декретом. В данных обстоятельствах к единственным мерам поддержания трудовой дисциплины можно отнести премии, начисленные по методу «несгораемого процента», суть которого состоит в законодательном установлении определенной доли (процента) премии (например, 60 %), которая не будет изыматься у обязанного лица в счет его долга государству ни при каких обстоятельствах.