

заседания посредством звуко- или видеозаписи не составит большого труда. В-третьих, наличие в судебной системе четыре уровня надзорных инстанций (президиумов областных и Минского городского судов, судебной коллегии по гражданским делам, Президиума и Пленума Верховного Суда) свидетельствует о том, что законодатель не вполне доверяет качеству деятельности нижестоящих надзорных инстанций, а значит, их деятельность целесообразно контролировать посредством сплошного фиксирования хода судебных процессов.

Библиографический список

1. Скобелев, В. Новеллы гражданского судопроизводства и вопросы эффективности нормотворчества / В. Скобелев // Юридический мир. – 2018. – №4. – С. 11-21.
2. Скобелев, В. Что меняется в ГПК? / В. Скобелев // Юридический мир. – 2020. – №9. – С. 8-19.
3. Скобелев, В. Что меняется в ГПК? (окончание) / В. Скобелев // Юридический мир. – 2020. – №10. – С. 8-20.

ОСНОВАНИЯ ПРИВЛЕЧЕНИЯ НАНИМАТЕЛЯ К ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПО НОРМАМ ТРУДОВОГО ПРАВА

Н.А. Солянкина

старший преподаватель

*кафедры правового обеспечения экономической деятельности
Академии управления при Президенте Республики Беларусь*

Под юридическим основанием ответственности следует понимать нормы права, устанавливающие запреты определенного поведения и меры юридической ответственности за нарушение этих запретов. Отсутствие основания исключает правовую ответственность лица. Преимущественно субъектом юридической ответственности по трудовому праву является работник. Однако законодательство о труде предусматривает основания и порядок применения мер юридической ответственности и к нанимателю, на пример за нарушение порядка и сроков выплаты заработной платы и других причитающихся работнику выплат, нарушение законодательства о труде при прекращении трудового договора и др.

Одним из оснований привлечения нанимателя к юридической ответственности по нормам трудового права является нарушение законодательства о занятости населения, которое посягает на гарантированное Конституцией Республики Беларусь право граждан на труд. Гарантией, направленной на реализацию данного права, является запрещение необоснованного отказа в заключении трудового договора. ТК в ст. 14 закрепляет запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений [1]. В частности, запрещается дискриминация, то есть ограничение в трудовых

правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера, не препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника.

Однако не считаются дискриминацией любые различия, исключения, предпочтения и ограничения: основанные на свойственных данной работе требованиях; обусловленные необходимостью особой заботы государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, лица, пострадавшие от катастрофы на Чернобыльской АЭС и др.) [2, с. 37].

Законом для отдельных категорий граждан предусмотрено гарантированное право на труд и обязанность нанимателя заключить с ними трудовой договор. В связи с этим ТК содержит норму, запрещающую необоснованно отказывать в приеме на работу отдельным категориям граждан. Следует отметить, что в отношении таких категорий граждан запрещается не любой отказ, а только необоснованный. Однако термин «необоснованный отказ» законодательно не определен, вместе с тем, как показывает судебная практика, необоснованным, как правило, признается отказ в приеме на работу в случаях и по основаниям, прямо запрещенным законом; по основаниям, не предусмотренным действующим законодательством; при отказе нанимателя мотивировать отказ в приеме на работу; в других случаях, когда наниматель не может обосновать правомерность отказа в приеме на работу.

К.И. Кеник отмечает что, необоснованным является отказ в приеме на работу, если мотивы отказа не относятся к деловым качествам работника, а также отказ без приведения нанимателем каких-либо доводов либо по основаниям, не основанным на законе, отказ по явно надуманным, неубедительным причинам [3, с. 46]. Полагаем, что часть 1 статьи 16 ТК необходимо изложить в новой редакции, дополнив ее определением необоснованного отказа, под которым следует понимать незаконный отказ в заключении трудового договора по причинам, не предусмотренным законодательством, по причинам не относящимся к деловым качествам работника, а так же если отказ основывается на несоответствующих обстоятельствах, без уважительных причин и мотивов.

Наниматель в лице руководителя или иного уполномоченного должностного лица нанимателя (если речь идет о юридическом лице) либо индивидуальный предприниматель, иное физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником, могут отказать в заключении трудового договора.

Отказ в приеме на работу возможен, если причина предусмотрена законодательством.

В отношении лиц, которым незаконно отказано в заключении трудового договора, действуют положения об оплате допущенного ими в этой связи вынужденного прогула, в соответствии с нормами ТК, наравне с другими работниками данного нанимателя. Такой подход, прежде всего, обусловлен причинением лицу, которому было незаконно отказано в заключении трудового договора, ущерба, выразившегося в невозможности реализовывать трудовую функцию и получать заработную плату, то есть за нарушение права работника на труд, наниматель выплачивает работнику заработную плату за вызванный этим вынужденный прогул.

Некоторые категории граждан нуждаются в особой защите со стороны общества и государства, в связи с чем, предлагаются дополнительные гарантии для такой категории работников как инвалиды, так как отношение общества к людям с ограниченными возможностями – это уровень развития этого общества.

Установленный ст. 16 ТК запрет обусловлен необходимостью обеспечения государством дополнительных гарантий по реализации трудовых прав отдельными социально незащищенными категориями граждан, нуждающимися в связи с этим в повышенном внимании и защите из-за неспособности на равных в силу объективных обстоятельств конкурировать на рынке труда [2, с. 36]. Государственная политика Республики Беларусь одной из целей имеет осуществление мер по предупреждению инвалидности, реабилитации инвалидов, обеспечению равенства и полноценного участия в жизни общества.

Вопросы социальной защиты инвалидов, а так же правового регулирования труда такой категории работников исследовались белорусскими учеными. Однако, на наш взгляд, ст. 16 ТК не уделяет должного внимания этой категории граждан. Белорусское законодательство содержит определенные нормы, направленные на социальную защиту граждан, получивших инвалидность от профессионального заболевания. На практике не редки случаи, когда в процессе трудовой деятельности человек в трудоспособном возрасте приобретает инвалидность от общего заболевания, и, как следствие, несмотря на то, что трудовая функция выполняется надлежащим образом, наниматель не заинтересован в заключении либо продлении трудовых отношений с инвалидами, что ведет к социальной незащищенности такой категорией граждан.

Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на обеспечение равных возможностей всем гражданам независимо от ... недостатков физического или психического характера, а так же на предоставление дополнительных гарантий занятости гражданам, особо нуждающимся в социальной защите и неспособным на равных возможностях конкурировать на рынке труда (ст. 10) [4].

С целью реализации государственной политики в области содействия занятости населения необходимо ст. 16 ТК дополнить пунктом 10 и запретить необоснованно отказывать в заключении (либо продлении) трудового договора лицам по мотивам, связанным с инвалидностью, а часть 3 ст. 261⁵ дополнить пунктом следующего содержания: «4) работающим инвалидам, добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины».

Данная норма позволит наиболее полно реализовать такие функции трудового права как защитная и социальная, так и обеспечит реальную поддержку такой категории граждан. Следует отметить, что законодательством не предусмотрена ответственность нанимателя в случае заключения с работником срочного трудового договора для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Представляется, что подобную норму следовало бы ввести в целях обеспечения эффективного трудоустройства населения. Статью 283 ТК необходимо дополнить частью 4 следующего содержания: «В случае заключения трудового договора на выполнение работы, которая носит постоянный характер, наниматель обязан заключать трудовой договор на неопределенный срок. При отказе в заключении такого трудового договора наниматель обязан сообщить мотивы в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора на неопределенный срок может быть обжалован в суд. В случае нарушения данной нормы наниматель, в лице руководителя либо иного уполномоченного должностного лица, привлекается к ответственности в соответствии с законодательством».

Соблюдение указанных правил позволит снизить вероятность возможных споров о правомерности отказа в приеме на работу.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., №296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.07.2019 г. № 219-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.

2. Браташ, В.Я. Прием на работу. Заключение трудового договора. Предварительное испытание / В. Я. Браташ // Бюллетень Минтруда и соцзащиты. – 2012. – № 1. – С. 36–43.

3. Кеник, К.И. Материальная ответственность нанимателя за нарушение трудовых прав работников / К. И Кеник // Отдел кадров. – 2011. – № 3. – С. 45–52.

4. О занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 июня 2006 г. № 125–З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2020 № 50-З г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2020.