

УКРЕПЛЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОГО ПОДХОДА К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ПРАВ И ОБЯЗАННОСТЕЙ РАБОТНИКОВ И НАНИМАТЕЛЕЙ

Законом Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» предусмотрены изменения законов по вопросам трудовых отношений. Наиболее крупные изменения и дополнения (в дальнейшем — изменения) предусмотрены в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее — ТК). Большинство изменений вступает в силу с 1 января 2024 г. Лишь отдельные нормы Закона от 29 июня 2023 г. вступают в действие после его официального опубликования, например дополнение ст. 7 нормой, в соответствии с которой Президентом Республики Беларусь могут устанавливаться особенности правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, регламентированных законодательством о труде.

В целом изменения ТК, на наш взгляд, развивают свободу трудового договора, предусматривают дополнительную защиту прав работников, предоставляют нанимателям больший простор для решения вопросов в обоюдных интересах работников и нанимателей. Конечно, уточняются и некоторые обязанности сторон трудового договора. Полагаем, что изменения ТК обусловлены выявленными практикой потребностями эффективного правового регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений. Уделено внимание в Законе и совершенствованию используемой терминологии.

Специалисты, наниматели и работники еще будут внимательно изучать изменения в ТК. В данном случае остановимся лишь на отдельных из них.

В области трудового договора. В ст. 26 ТК предусматривается, что наниматель не только вправе, но в случаях, установленных законодательными актами, обязан при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса. Конечно, это налагает определенные требования и на работника в том смысле, что на его трудоустройство будет влиять, насколько ответственно он относился к выполне-

нию обязанностей на прежней работе. Отметим, что в некоторых странах (например, КНР) законодательство и практика развиваются еще более масштабно, будучи нацеленными на эффективную работу, на обеспечение соблюдения законности и правопорядка. Так, в КНР внедряются социальные рейтинги, которые содержат широкую информацию о том, как человек относится к своей работе, ведет себя в быту, общественных местах. Те поразительные успехи, которых Китай добился за последние 25 лет, впечатляют. Поэтому вопрос о предоставлении характеристик по новому месту работы — это лишь один из необходимых элементов, к тому же законодательство и практика не исключали ранее их предоставления.

Информатизация трудовых отношений является объективно обусловленной. В этой связи вполне назревшим стало дополнение ТК ст. 29-1, предусматривающей совершение сторонами трудовых отношений действий в электронном виде: предупреждение работника, получение от него согласия, ознакомление, в том числе под роспись, с локальными правовыми актами, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, ведение которых регулируется законодательством о труде. Также обращение работника к нанимателю и иные действия, предусмотренные ТК, кроме заключения, продления и изменения трудовых договоров, договоров о полной материальной ответственности, могут совершаться в электронном виде при условии, что программно-технические средства, используемые нанимателем, позволяют однозначно идентифицировать работника, в том числе с использованием электронной цифровой подписи. Важно подчеркнуть, что решение о совершении указанных действий в электронном виде и порядок их совершения устанавливаются локальными правовыми актами.

Установление или отмена дистанционной работы согласно новой редакции ст. 32 ТК отнесены к изменению существенных условий, что обуславливает возможность при отказе от нее работника применения п. 5 ст. 35 ТК.

Нацеленным на исключение злоупотреблений при осуществлении воспитательных функций является дополнение п. 7 ст. 47 ТК, предусматривающего прекращение трудового договора при возникновении (установлении) обстоятельств, препятствующих занятию должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, и других должностей служащих (профессий рабочих), связанных с постоянной работой с детьми.

Гарантии и компенсации. ТК дополнен новой ст. 103-1, посвященной гарантиям для работников при прохождении диспансеризации. По сути, в данном случае идет речь о гармонизации различных актов законодательства. Согласно Закону Республики Беларусь от 18 июня 1993 г. № 2435-XII «О здравоохранении» (в редакции от 17.07.2023) диспансеризация населения представляет собой комплекс медицинских услуг, оказываемых в целях проведения медицинской профилактики, определения групп диспансерного наблюдения, пропаганды здорового образа жизни и воспитания ответственности граждан за свое здоровье. Данное положение и ст. 103-1 ТК основываются на новой норме ст. 45 Конституции, согласно которой гражданам Республики Беларусь гарантируется право на охрану здоровья, включая бесплатное лечение за счет государственных средств в порядке, установленном законом. При этом в ч. 1 этой статьи Конституции указано, что граждане заботятся о сохранении собственного здоровья. Министерство здравоохранения Республики Беларусь постановлением от 9 августа 2022 г. № 83 «О порядке проведения диспансеризации взрослого и детского населения» утвердило Инструкцию о порядке проведения диспансеризации взрослого и детского населения Республики Беларусь. Диспансеризация проводится в целях проведения медицинской профилактики, пропаганды здорового образа жизни, воспитания ответственности граждан за свое здоровье. В этом должны быть заинтересованы сами работники, наниматели и государство.

В ст. 103-1 ТК дифференцируются категории работников в зависимости от их возраста, что влияет на количество рабочих дней (один или два дня), в течение которых они могут быть освобождены от выполнения трудовых обязанностей для прохождения диспансеризации, и периодичность ее прохождения. Предусматриваются необходимость подачи работником письменного заявления и согласование дня (дней) освобождения от рабо-

ты для прохождения диспансеризации с нанимателем.

Ряд важных новелл появляется в главах ТК, посвященных *рабочему времени и времени отдыха*. Уточнено содержание ст. 114 ТК: сделано исключение для продолжительности рабочего времени учащихся, получающих общее среднее, профессионально-техническое образование, специальное образование на уровне общего среднего образования, работающих в свободное от учебы время в течение учебного года. По общему правилу оно не может превышать половины максимальной продолжительности рабочего времени, предусмотренной для лиц соответствующего возраста, исключение сделано для каникул, когда продолжительность рабочего времени может быть большей, но с соблюдением максимальной его продолжительности для несовершеннолетних.

Внесена ясность в решение вопроса о возможности сокращения рабочего времени в рабочий день, непосредственно предшествующий государственному празднику или праздничному дню, для тех, кто трудится неполное рабочее время. Согласно изменениям ст. 116 ТК их рабочее время сокращается пропорционально продолжительности неполного рабочего времени.

Уточнен ряд возникавших вопросов относительно формы распоряжения руководителя в связи с ненормированным рабочим днем (ст. 118-1), применения режима гибкого рабочего времени (ст. 128, 129). Логичным является установление в ст. 134 ТК правила, согласно которому перерыв для отдыха и питания по желанию работника может не предоставляться при установлении ему продолжительности ежедневной работы (смены), не превышающей четырех часов. Наряду с решениями Правительства, в целях рационального использования рабочего времени, выходных дней, государственных праздников и праздничных дней и с учетом специфики производства (работы) право переносить отдельные рабочие дни на выходные дни, приходящиеся на субботу, предоставлено самим организациям.

Оптимально решен вопрос о выплате так называемых отпускных. Ранее жесткие требования о сроках выплаты среднего заработка за время трудового отпуска создавали для работников, когда у них возникала настоятельная необходимость срочно уйти в отпуск, проблемы. Наниматель обязан был без каких-либо исключений выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала от-

пуска, если он предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. Дополнительно в настоящее время в ТК предусматривается, что в иных случаях предоставления трудового отпуска средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня начала трудового отпуска (ст. 176).

В ТК появилась новая ст. 187 (взамен ранее исключенной), в которой предусмотрено предоставление отпуска для завершения работы над квалификационной научной работой (диссертацией) на соискание ученой степени доктора наук.

Изменения ТК коснулись *контрактной формы найма, дистанционной работы*. Так, при сохранении общих подходов к продлению контрактов в пределах пятилетнего срока предусмотрено, что на меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника (ст. 261-3). В этой же статье дано определение работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. Это работник, у которого на дату продления, заключения контракта не имеется неснятого или непогашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

В ст. 307-1 предусмотрено, что дистанционная работа может выполняться постоянно, временно (непрерывно в течение определенного срока, не превышающего шести месяцев в течение календарного года) или быть комбинированной (выполняться постоянно или временно с чередованием в течение рабочего времени дистанционной работы и работы по месту нахождения нанимателя). Условие о выполнении дистанционной работы может устанавливаться по договоренности между нанимателем и работником как при приеме на работу, так и впоследствии, а также по инициативе нанимателя в порядке и на условиях, закрепленных в ст. 32 ТК, предусматривающей изменение существенных условий труда. Также в ТК установлено, что ознакомление работника, выполняющего дистанционную работу, с приказом (распоряжением) нанимателя о прекращении трудового договора осуществляется путем обмена электронными документами, в электронном виде либо при личном присутствии работника. Необходимость направления работнику копии приказа (распоряжения) на бумажном носителе определяется по соглашению сторон (ст. 307-5 ТК).

*Г. А. Василевич,
доктор юридических наук, профессор*