

Некоторые проблемы введения новых оснований дифференциации трудового права Беларуси

Исследуется проблема установления различий в правовом регулировании труда работников, работающих у нанимателей, со дня государственной регистрации прошло не более двух лет. Делается вывод о неправомерности такой дифференциации.

Ключевые слова: реформирование трудового законодательства, дифференциация трудового права, основания дифференциации, субъекты малого предпринимательства.

Познание закономерностей развития правовых явлений, их взаимосвязей имеет ценность не само по себе, а в контексте приложения полученных результатов в правоприменительной практике. «Нет ничего практичнее хорошей теории»¹. Этот тезис приобретает особое значение при подготовке реформы законодательства. В настоящее время разрабатывается проект Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в некоторые законы по вопросам регулирования трудовых и связанных с ними отношений» (далее – Проект закона). Обратим внимание на одно из положений Проекта, а именно, на выделение нанимателей – субъектов малого предпринимательства и организаций, со дня государственной регистрации которых прошло не более двух лет, в качестве основания дифференциации. Предлагается дополнить ст. 42 Трудового кодекса Беларуси (далее – ТК) «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя» нормой, позволяющей индивидуальным предпринимателям, микроорганизациям, а также организациям, со дня государственной регистрации которых прошло не более двух лет (кроме созданных в порядке реорганизации), расторгать бессрочный трудовой договор даже при отсутствии оснований, предусмотренных указанной статьей ТК. Схожее суждение содержится в п. 117 постановления Совета Министров Республики Беларусь и Национального Банка Республики Беларусь от 28.02.2011 № 251/6 «Об утверждении мероприятий по реализации положений Директивы Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2010 г. № 4», в котором предлагается допустить возможность заключения срочных трудовых

¹ Теория государства и права: учебник для вузов / Под ред. проф. В.М. Корельского, проф. В.Д. Перевалова. – 2-е изд. – М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2000. – С. 4.

договоров без учета характера предстоящей работы у индивидуальных предпринимателей и в организациях в течение первых двух лет с момента регистрации. Не останавливаясь на необоснованности, на наш взгляд, реформирования механизма правового регулирования трудовых отношений на основе бессрочного трудового договора ввиду абсолютного преобладания контрактной системы трудового найма, обратимся к анализу правового статуса указанных видов нанимателей. Известно, что основанием дифференциации правового регулирования трудовых отношений служит наличие объективно обусловленных устойчивых различий, препятствующих использованию полностью или частично общих норм и требующих установления определенных условий². Дифференциацию по правовому статусу нанимателя можно отнести к устоявшимся в науке основаниям. Дискуссионным является только характеристика этого основания: объективное³ оно (т.е. не зависящее от личности работника, связанное преимущественно с производственной функцией трудового права) или субъективное (субъектное) (т.е. связанное с особенностями субъекта трудового правоотношения⁴). Для сравнения отметим, что в ч. 2 ст. 59 ТК РФ выделены организации – субъекты малого предпринимательства. В июле 2010 г. был принят Закон Республики Беларусь № 148-З «О поддержке малого и среднего предпринимательства»⁵, который вступил в силу 14.02.2011. Согласно ст. 3 указанного Закона микроорганизации – это коммерческие организации со средней численностью работников за календарный год до 15 человек включительно; малые организации – это коммерческие организации со средней численностью работников за

² Снигирева И.О. Понятие особенностей и дифференциации. Единство в особенном при регулировании трудовых отношений. // Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы пятой междунар. науч.-практ. конф. (Москва, МГЮА, 27-30.05.2009) / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. – С.19.

³ Лушников, А.М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда и социального обеспечения: материалы пятой междунар. науч.-практ. конф. (Москва, МГЮА, 27-30.05.2009.) / Под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2009. – С. 17.

⁴ Штивельберг Ф.Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России. - авторф. кюн., Урал. гос. юрид. акад., Екатеринбург, 2004. – С. 15.

⁵ Эталон–Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.

календарный год от 16 до 100 человек включительно. Таким образом, к субъектам малого предпринимательства относятся индивидуальные предприниматели, микроорганизации, малые организации. Регулирование трудовых отношений в таких организациях должно учитывать существующую специфику. Однако имеющиеся публикации⁶ относительно норм-изъятий и дополнений нуждаются в дополнительной аргументации. Если по отношению к субъектам малого предпринимательства основания дифференциации известны, то относительно нанимателей, со дня государственной регистрации которых прошло не более двух лет, считаем, что каких-либо факторов дифференциации, обуславливающих необходимость установления различий в правовом регулировании труда работников таких организаций, вообще нет. Круг данных субъектов необоснованно широк. Если указанные предложения сформулированы, чтобы позволить указанным организациям сформировать штат, состоящий из квалифицированных работников, то для этой цели наниматели могут использовать имеющиеся механизмы (трудовые контракты, предварительное испытание, аттестация и др.). Полагаем, если рассматриваемые предложения будут приняты, то это приведет к дальнейшему снижению гарантий прав работников. Учитывая широкое распространение в Беларуси контрактной системы трудового найма, описанный подход свидетельствует о нарушении принципа равенства и запрета дискриминации. В науке трудового права сформулирован постулат, согласно которому необоснованная дифференциация суть дискриминации. Поэтому считаем необходимым отказаться от установления специальных норм для регламентации трудовых отношений с участием нанимателей – юридических лиц, со дня государственной регистрации которых прошло не более двух лет, ввиду отсутствия оснований такой дифференциации.

⁶ См., например, Кривой, В.И. Уже сейчас в Трудовом кодексе можно отразить специфику малого предпринимательства для содействия его развитию / В.И. Кривой // Кадровая служба. – 2011. № 4. – С. 12-15.