

СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ COMPARATIVE STUDIES

DOI: 10.17803/1729-5920.2020.166.9.143-154

К. Л. Томашевский*,
Е. А. Волк**

Глобальная реформа Трудового кодекса Республики Беларусь в 2019—2020 годах (вопросы трудовых и коллективных договоров)¹

Аннотация. Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-З «Об изменении законов» внесены значительные изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь. Данные нововведения можно оценивать как третью глобальную реформу трудового законодательства. О глобальности этой реформы свидетельствуют следующие факты: во-первых, было скорректировано более 170 статей, во-вторых, Кодекс дополнен двумя новыми главами, в-третьих, введено 12 новых статей (кроме новых глав), примерно столько же статей исключено, в-четвертых, 25 статей ТК Беларуси было изложено в новой редакции. В статье подробно анализируются новые легальные дефиниции трудовой функции, квалификации, контракта, локальных правовых актов. Законом от 18.07.2019 № 219-З в ТК Беларуси введена новая глава о контрактной системе найма на работу, в которую были имплементированы нормы из ряда декретов и указов Президента Республики Беларусь. В ТК Беларуси в ходе последней реформы были скорректированы положения о сроке трудового договора, приеме на работу, переводе, об изменении существенных условий труда, увольнении работника. В статье выявлен ряд коллизий, юридико-технические ошибки и правовые неопределенности, связанные с принятием Закона от 18.07.2019 № 219-З, что может привести к проблемам на практике при применении обновленного ТК Беларуси. Отдельное внимание уделено новым правилам ТК Беларуси о продлении и сфере действия коллективного договора. Авторами высказываются предложения по совершенствованию трудового законодательства Беларуси. Использован сравнительно-правовой метод, в частности проводится сравнение с трудовым законодательством Российской Федерации. Сделан вывод, что белорусский законодатель не вполне концептуально продуманно и научно обоснованно подошел к реформе ТК Беларуси. Отмеченные в данной статье недостатки Закона от 18.07.2019 № 219-З будут преодолеваются и нивелироваться правоприменительной и кадровой практикой.

Ключевые слова: Трудовой кодекс; реформа; трудовая функция; трудовой договор; контракт; прием на работу; перевод; изменение существенных условий труда; увольнение; коллективный договор.

¹ Исследование выполнено К. Л. Томашевским за счет гранта Российского научного фонда (проект № 19-18-00517) и в рамках ГПНИ на 2016—2020 гг., шифр «Экономика и гуманитарное развитие общества» 5.06.

© Томашевский К. Л., Волк Е. А., 2020

* *Томашевский Кирилл Леонидович*, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО»
ул. Казинца, д. 21, к. 3, г. Минск, Республика Беларусь, 220099
k_tomashevski@tut.by

** *Волк Елена Анатольевна*, кандидат юридических наук, доцент, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО»
ул. Казинца, д. 21, к. 3, г. Минск, Республика Беларусь, 220099
elena.a.volk@mail.ru

Для цитирования: Томашевский К. Л., Волк Е. А. Глобальная реформа Трудового кодекса Республики Беларусь в 2019—2020 годах (вопросы трудовых и коллективных договоров) // Lex russica. — 2020. — Т. 73. — № 9. — С. 143—154. — DOI: 10.17803/1729-5920.2020.166.9.143-154.

Global Reform of the Labor Code of the Republic of Belarus in 2019-2020 (Issues of Labor and Collective Agreements)²

Kirill L. Tomashevski, Dr. Sci. (Law), Professor, Professor of the Department of Civil Law Disciplines, International University "MITSO"
ul. Kazintsa, d. 21, k. 3, Minsk, Republic of Belarus, 220099
k_tomashevski@tut.by

Elena A. Volk, Cand. Sci. (Law), Associate Professor, Professor of the Department of Civil Law Disciplines, International University "MITSO"
ul. Kazintsa, d. 21, k. 3, Minsk, Republic of Belarus, 220099
elena.a.volk@mail.ru

Abstract. The law of the Republic of Belarus of July 18, 2019 No. 219-Z "On changing laws" introduced significant changes and additions to the Labor Code of the Republic of Belarus. These innovations can be assessed as the third global reform of labor legislation. The importance of this reform is evidenced by the following facts. First, more than 170 articles were corrected. Second, the Code was supplemented with two new chapters. Third, 12 new articles were introduced (except for new chapters), about the same number of articles were excluded. Fourth, 25 articles of the Labor Code of the Republic of Belarus were set out in a new version. The paper analyzes in detail the new legal definitions of labor function, qualification, contract, and local legal acts. The Law of July 18, 2019 No. 219-Z introduced a new Chapter in the Labor Code of the Republic of Belarus on the contract system of employment, which implemented norms from a number of decrees and decrees of the President of the Republic of Belarus. In the course of the last reform, the Labor Code of the Republic of Belarus amended the provisions on the term of the employment contract, employment, transfer, changes in essential working conditions, and dismissal of an employee. The paper reveals a number of conflicts, legal and technical errors and legal uncertainties associated with the adoption of the Law of July 18, 2019 No. 219-Z, which may lead to problems in practice when applying the updated Labor Code of the Republic of Belarus. Special attention is given to the new rules of the Labor Code of the Republic of Belarus on the extension and scope of the collective agreement. The authors make suggestions for improving the labor legislation of Belarus. The comparative legal method is used, in particular, it is compared with the labor legislation of the Russian Federation. It is concluded that the Belarusian legislator has not approached the reform of the Labor Code of the Republic of Belarus in a well-thought-out and scientifically justified way. The shortcomings of the Law of July 18, 2019 No. 219-Z noted in this paper will be overcome and leveled by law enforcement and personnel practice.

Keywords: Labor code; reform; labor function; labor contract; contract; employment; transfer; change of essential working conditions; dismissal; collective agreement.

Cite as: Tomashevski KL, Volk EA. Globalnaya reforma Trudovogo kodeksa Respubliki Belarus v 2019—2020 godakh (voprosy trudovykh i kollektivnykh dogovorov) [Global Reform of the Labor Code of the Republic of Belarus in 2019-2020 (Issues of Labor and Collective Agreements)]. *Lex russica*. 2020;73(9):143-154. DOI: 10.17803/1729-5920.2020.166.9.143-154. (In Russ., abstract in Eng.).

Введение

После распада СССР и провозглашения независимости Республика Беларусь провела одну

кодификацию трудового законодательства, которая связана с подготовкой и принятием действующего Трудового кодекса Республики Беларусь от 26.07.1999, вступившего в силу с 1 января

² The research was carried out by K. L. Tomashevski under a grant from the Russian science Foundation (project No. 19-18-00517) and within the framework of the State Research Programs for 2016-2020, Code 5.06. "Economy and humanitarian development of society".

2000 г. (далее — ТК Беларуси). Теоретическим проблемам кодификации трудового законодательства Беларуси была посвящена докторская диссертация В. И. Кривого, защищенная им в форме научного доклада в Санкт-Петербурге в 1996 г.³, и одноименная брошюра, изданная в 1997 г.⁴

Вместе с тем за 20 лет, прошедших с момента вступления в силу ТК Беларуси, в него 24 раза вносились изменения и дополнения, причем трижды очень значительные, которые можно оценивать как реформы трудового законодательства Беларуси. Первая крупная реформа ТК Беларуси была связана с принятием Закона Республики Беларусь от 20.07.2007 № 272-З⁵, вторая — с принятием Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З⁶. Нынешняя, третья по счету глобальная реформа трудового законодательства связывается нами с нововведениями, внесенными в ТК Беларуси Законом Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-З «Об изменении законов»⁷ (далее — Закон № 219-З), который уже был предметом анализа в ряде научных статей⁸. О глобальности этой реформы свидетельствуют следующие факты: во-первых, было скорректировано более 170 статей; во-вторых, Кодекс дополнен двумя новыми главами; в-третьих, введено 12 новых статей (кроме новых глав), примерно столько же статей исключено; в-четвертых, 25 статей было изложено в новой редакции. Закон № 219-З был официально опубликован 27 июля 2019 г. и вступил в силу 28 января 2020 г.

Провести в одной статье комплексный анализ всех нововведений ТК Беларуси не представляется возможным из-за ограниченности объема. Цель настоящей статьи — проанализировать наиболее принципиальные изменения и дополнения, внесенные в ТК Беларуси Законом № 219-З, в части двух институтов трудового пра-

ва, а именно трудового договора и коллективного договора, дать оценку этим нововведениям и высказать предложения по дальнейшему совершенствованию законодательства о труде Беларуси в направлении гармонизации с трудовым законодательством России.

1. Новое в терминологии ТК и предложения по его совершенствованию

Представляются неудачными новые легальные дефиниции «*трудовая функция*», «*квалификация*» и «*контракт*», а также исключение из ст. 1 и многих других статей ТК Беларуси упоминания специальности.

Во-первых, в ст. 1 ТК Беларуси трудовая функция определена как работа по одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами. Из данного определения исключена четвертая характеристика трудовой функции — специальность, что на практике может приводить к манипулированию ею со стороны нанимателей. Ошибочность исключения из определения трудовой функции и ряда статей ТК Беларуси понятия «специальность» заключается в том, что последняя позволяет более точно конкретизировать трудовую функцию путем дополнения профессии (должности) еще и специальностью (не просто врач, а врач-педиатр, не просто инженер, а инженер-технолог и т.д.). Более точным было бы следующее определение трудовой функции:

«Трудовая функция — это обязательное условие трудового договора о работе по одной или нескольким профессиям, должностям

³ Кривой В. И. Теоретические проблемы кодификации законодательства о труде Беларуси : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 ; С.-Петербург. гос. ун-т. СПб., 1996.

⁴ Кривой В. И. Кодификация законодательства о труде Беларуси. Минск : Професионал, 1997.

⁵ Войтик А. А. Новая редакция Трудового кодекса Республики Беларусь: изменения и дополнения // Кадровая служба. 2008. № 9. С. 4—8.

⁶ Томашевский К. Л. Новеллы в общих положениях и главах о трудовом договоре Трудового кодекса Республики Беларусь (комментарий к Закону от 08.01.2014 № 131-З) // Трудовое и социальное право. 2014. № 1. С. 15—20.

⁷ Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. 27.07.2019. 2/2658.

⁸ Курьелёва О. С. Концепция закона, внесшего изменения и дополнения в Трудовой кодекс Беларуси: ожидания научной общественности и реальность // Трудовое и социальное право. 2019. № 3. С. 41—46 ; Томашевский К. Л. Реформа Трудового кодекса Республики Беларусь 2019 года: общие положения, заключение, изменение трудового договора, контракты // Трудовое и социальное право. 2019. № 3. С. 16—20.

с указанием или без указания специальности и квалификации, в пределах которых работник должен выполнять трудовые обязанности».

Во-вторых, квалификация — это не признание каким-либо органом или организацией освоенных знаний, умений или полученного опыта (как определено в абз. 4 ст. 1 ТК Беларуси). Квалификация — это не действие, а состояние, то есть это сам уровень профессиональной (общей и специальной) подготовки работника, подтверждаемый определенными документами.

В-третьих, определяя «контракт» в ст. 1 ТК Беларуси как «срочный трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок для выполнения работы и содержащий особенности регулирования трудовых отношений между работником и нанимателем», белорусский законодатель нивелирует отличия контракта от иных видов срочного трудового договора, поскольку под это определение в полной мере подпадают также трудовые договоры с временными работниками, с сезонными работниками, срочные трудовые договоры на время выполнения функций временно отсутствующего работника и т.д., поскольку все они носят срочный характер, заключаются в письменной форме и содержат особенности регулирования трудовых отношений с той или иной категорией работников.

Белорусский законодатель хотя и скорректировал термин «локальные нормативные правовые акты», заменив его более лаконичной категорией «локальные правовые акты», как это предлагалось учеными⁹, но продолжает ошибочно смешивать локальные правовые акты с коллективными договорами и соглашениями, что следует из новой дефиниции термина «локальный правовой акт» в ст. 1 ТК Беларуси. Однако следует учитывать, что соглашения (генеральное, тарифные и местные) никогда локальными правовыми актами не являлись и не могут являться, поскольку они принимаются и действуют на республиканском, отраслевом или местном уровнях. Вместе с тем коллективные договоры хотя и сходны с локальными правовыми актами по уровню принятия, но одновременно имеют и множество отличий (по правовой природе, срокам действия, порядку заключения, сфере действия по кругу работников и т.д.)¹⁰.

2. Расширение случаев заключения срочных трудовых договоров

Статья 17 ТК Беларуси Законом № 219-З изложена в новой редакции. Само по себе возвращение к классификации трудовых договоров по сроку на трудовые договоры с неопределенным сроком и срочные трудовые договоры заслуживает поддержки — это общепризнанный подход, отступление от которого в белорусском кодексе в период с 1999 г. по 2014 г. с узким значением термина «срочный трудовой договор» давно вызывало нарекания специалистов и усложняло кадровую практику.

Принципиальное отличие предлагаемой новой редакции ст. 17 ТК Беларуси от действующей — это появление в ней ч. 3 и 4 с перечнями случаев обязательного или допустимого заключения срочного трудового договора. В этом подходе явно прослеживается влияние ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Белорусский законодатель учел российский опыт в части ограничения перечня случаев заключения срочных трудовых договоров, однако, в отличие от законодателя России, сохранил и узаконил практику неограниченного использования контрактов вне зависимости от характера предстоящей работы (ч. 5 ст. 17 ТК Беларуси отсылает в части контрактов к порядку и условиям, предусмотренным ТК Беларуси), что нивелирует возможный положительный эффект от данного нововведения.

В статье 17 ТК Беларуси в качестве новых случаев указано заключение срочных трудовых договоров: а) с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период; б) с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания; в) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего;

⁹ Томашевский К. Л. Системы источников трудового права государств — членов ЕАЭС: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА). М., 2017. С. 19.

¹⁰ Волк Е. А., Костевич К. С., Томашевский К. Л. Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика). Минск : Амалфея, 2012. С. 26—34, 43—45.

г) с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы. Кроме того, по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться: 1) с лицами, принимаемыми на работу адвокатом, осуществляющим адвокатскую деятельность индивидуально, нотариусом, осуществляющим нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физическим лицом, осуществляющим деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма; 2) с лицами, поступающими на работу по совместительству. В статье 17 ТК Беларуси сохранилась возможность заключения срочных трудовых договоров, когда нанимателями выступают индивидуальные предприниматели или микроорганизации.

3. Особенности контрактной системы найма (новая глава 18.1 ТК Беларуси)

Разработчики Закона № 219-3, полагаем, ошибочно поместили правила о контрактах в гл. 18.1, расположив ее в разд. III «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» ТК Беларуси. Нелогичность такого расположения объясняется тем, что работники, принятые по контрактам, — это *не отдельная категория работников, а любые работники*, с которыми нанимателям разрешено заключать контракты, выступающие видом срочных трудовых договоров.

В данную главу ТК Беларуси перенесены с незначительными изменениями многие нормы из законодательства о контрактах, прежде всего из Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм. и доп., далее — Декрет № 29) и из Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29» (с изм. и доп.). Остановимся только на тех нововведениях, которые отличают правила пяти статей новой гл. 18.1 ТК Беларуси от вышеуказанных актов Президента Республики Беларусь.

Часть 2 ст. 261.2 ТК Беларуси предусматривает новое процедурное правило: *обсуждение содержания контракта работника — члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза.*

Данное правило подлежит применению как в том случае, если работник ранее вступил в профсоюз и уже находится на профсоюзном учете первичной профсоюзной организации, действующей в данной организации, так и в ситуации, когда гражданин одновременно принимается на работу и вступает в члены профсоюза, действующего в данной организации.

В производственной и профсоюзной практике форма обсуждения профсоюзом содержания контракта выражается в том, что проект контракта, предлагаемого к заключению, направляется нанимателем на предварительное согласование (визирование) председателю профсоюзного комитета и уже после визирования предлагается к подписанию трудоустраиваемому гражданину. Недопустимо проводить согласование содержания контракта с профсоюзом уже после подписания контракта между нанимателем и работником, поскольку такое согласование не имеет никакого правового значения и не обеспечивает реальной защиты интересов работника со стороны профсоюза, членом которого он является.

Обсуждение содержания контракта выражается в том, что в случае необеспечения прав и интересов работника в предлагаемом к заключению проекте контракта профсоюз должен направить нанимателю мотивированные возражения и рекомендации по корректировке содержания контракта, приведению его в соответствие с действующим законодательством о труде, условиями коллективного договора, соглашения.

Новыми являются некоторые правила из ч. 3 и 4 ст. 261.3 ТК Беларуси, а именно:

- продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, *а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, — на срок до истечения максимального срока действия контракта;*
- по истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, *а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, — на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.*

Из вышеуказанных правил следует, что если работник принят на минимальный годичный срок контракта, то по истечении этого срока при добросовестном отношении к труду он может рассчитывать на продление с ним контракта с его согласия на четыре года, а в случае истечения максимального (пятилетнего) срока контракта такой работник может претендовать на заключение с ним нового контракта на срок от трех до пяти лет.

Полагаем, что под работником «не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины» следует понимать лицо, у которого нет дисциплинарных взысканий. Как правило, различные правовые последствия для работников связаны именно с применением к нему дисциплинарного взыскания. В частности, право уволить работника по п. 6 ст. 42 ТК Беларуси у нанимателя появляется, только если работник, *имеющий неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание*, вновь не исполнил без уважительных причин трудовые обязанности; дисциплинарное взыскание погашается, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник *не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию*. При буквальном толковании ч. 3 и 4 ст. 261.3 ТК Беларуси и неприменении нанимателем указанных гарантий к работникам, *допускающим нарушения трудовой дисциплины*, без учета их характера и давности, у нанимателя появляется возможность злоупотребления правом. Полагаем, что в коллективном договоре, соглашении целесообразно уточнять рассматриваемые гарантии с учетом вышеизложенного.

Вышеуказанные нормы были включены в Закон № 219-3 по инициативе Федерации профсоюзов Беларуси и во многом вобрали в себя те наработки в части усиления гарантий прав работников при контрактной системе найма, которые до этого были апробированы в генеральном соглашении, тарифных, местных соглашениях и коллективных договорах. Включение этих императивных для нанимателей правил в ТК Беларуси носит в целом позитивный характер, поскольку положения генерального соглашения в этой части носили ранее и носят сейчас рекомендательный характер, а добиться их включения в коллективные договоры и соглашения профсоюзом не всегда удавалось. Кроме того, далеко не все работники в Беларуси (к примеру, занятые у индивидуальных предпринимателей или в микроорганизациях)

охвачены коллективно-договорным регулированием.

Часть 5 ст. 261.5 ТК Беларуси о том, что при досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков, следует понимать и толковать в связке с правилом ч. 2 новой редакции ст. 48 ТК Беларуси. Если работник потребовал расторжения контракта в связи с нарушением законодательства о труде, коллективного договора, контракта (в порядке увольнения по ст. 41 ТК Беларуси), то он вправе претендовать на выплату ему минимальной компенсации в размере трех среднемесячных заработков (ч. 5 ст. 261.5 ТК Беларуси). Если по тому же основанию (ст. 41 ТК Беларуси) расторгается иной срочный трудовой договор (кроме контракта), то работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 2 ст. 48 ТК Беларуси). С одной стороны, белорусский законодатель устранил дискриминацию в отношении работников, достигших пенсионного возраста и получающих пенсию по возрасту, которым до этого вместо минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника выплачивалось лишь выходное пособие в размере в шесть раз меньше, чем работнику, не достигшему пенсионного возраста. С другой стороны, сохранилась дискриминация работников, с которыми вместо контрактов заключены иные виды срочных трудовых договоров, которые в аналогичной ситуации имеют право на получение лишь выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка, которое в шесть раз меньше компенсации, выплачиваемой при контрактной системе найма.

4. Совершенствование норм

ТК Беларуси о заключении трудового договора и приеме на работу

Законом № 219-3 внесено дополнение в ст. 18 ТК Беларуси о том, что каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается сторонами. В целом положительно оценивая данное нововведение, заметим, что такой порядок подписания трудового договора гарантирует учет интересов обеих сторон трудового договора, исключая возможность злоупотреблений другой стороны, вносящей

не согласованные с первой стороной корректировки в уже подписанный трудовой договор. Правда, ни в ст. 18, ни в ст. 307.2 ТК Беларуси законодатель так и не предусмотрел возможность заключения трудового договора посредством телекоммуникационных технологий без личного присутствия работника. Вместе с тем современные цифровые технологии позволяют обеспечить свободное волеизъявление обеих сторон трудового отношения (гражданина и потенциального нанимателя) дистанционно, на расстоянии. В отношении дистанционной работы такую возможность следует в будущем предусмотреть, скорректировав ч. 1 ст. 307.2 ТК Беларуси, исключив личное присутствие работника из обязательных требований. Общее правило о личном присутствии работника было бы целесообразно закрепить не в специальных правилах, а в ст. 18 ТК Беларуси, предусмотрев исключение из него для найма дистанционных работников.

Законом № 219-З ст. 26 ТК Беларуси дополнена новым правилом — «*наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса*», перенесенным в ч. 3 данной статьи из п. 11 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». Важно учитывать, что наниматель по-прежнему не вправе требовать от трудоустраивающегося гражданина представления им характеристик с предыдущих мест работы. Однако наниматель вправе сам запросить такие характеристики на основании нового правила ч. 3 ст. 26 ТК Беларуси. При этом если у работника было несколько мест работы, то наниматель вправе запрашивать характеристику с каждого из них.

5. Изменения и дополнения норм ТК Беларуси о переводах

Изменения в ст. 30, 33 и 34 ТК Беларуси носят преимущественно терминологический характер и связаны с ранее упомянутым сужением понятия трудовой функции за счет исключения из него специальности.

Остановимся подробнее на введенной в ТК Беларуси новой статье 32.1 о временных переводах. В этой статье концентрируются общие правила о временных переводах на другую ра-

боту, что в целом заслуживает поддержки. Вместе с тем по предложенным нормам имеются и некоторые замечания.

Часть 1 данной статьи, помимо двух случаев временных переводов, не требующих согласия работника (простой и производственная необходимость), допускает временный перевод работника с его согласия на срок до шести месяцев в течение календарного года. Возникает закономерный вопрос: чем обусловлен этот срок — 6 месяцев? Почему временный перевод по соглашению сторон нельзя оформить на 7, 8 месяцев или на 1 год (как с профессиональным спортсменом или тренером)?

Кроме того, существует вероятность, что недобросовестные наниматели будут использовать правила ст. 32.1 ТК Беларуси в качестве легальной формы применения заемного труда, передавая своих работников на время другим нанимателям за вознаграждение.

К недостаткам юридической техники можно отнести многократное дублирование норм об ознакомлении нанимателем работника под роспись с приказом (распоряжением) о временном переводе (ч. 2 ст. 32.1 ТК Беларуси), об отстранении от работы (ч. 2 и 3 ст. 49 ТК Беларуси). Дело в том, что порядок оформления изменений условий трудового договора через приказ (распоряжение) давно урегулирован в п. 15 ст. 55 ТК Беларуси. Причем эта процедура оформления используется не только при временных переводах, но и при любых иных переводах и видах изменения трудового договора.

Если и включать в ТК Беларуси нормы трудового права о процедуре изменений трудового договора, то целесообразно было бы закрепить их в начале гл. 3 — в ст. 29.1 с общими правилами об изменении трудового договора, в которой стоило бы предусмотреть правило о порядке оформления изменений условий трудового договора и условий труда через издание приказа, распоряжения, с ознакомлением с ним работника под роспись, а в случае отказа работника от ознакомления — о составлении акта в присутствии свидетелей. Сходный подход был использован в ст. 72 ТК РФ.

В новой ст. 32.1 ТК Беларуси по-прежнему остается неурегулированным вопрос о «механизме возвращения работника к выполнению прежних трудовых обязанностей».

Остаются неясными вид, природа и отраслевая принадлежность договора, заключаемого между нанимателями при временном переводе работника, который упоминается в ч. 6 ст. 32.1

ТК Беларуси и может регулировать «иные обязанности другого нанимателя по обеспечению условий труда работника». Если речь идет об аналоге договора о предоставлении труда работников (персонала), то, полагаем, необходимо более комплексное правовое регулирование данных отношений с учетом того, как эти отношения урегулированы в гл. 53.1 ТК РФ и в иных зарубежных странах. Основной вопрос, который не решен в ст. 32.1 ТК Беларуси: кто в ситуации необеспечения здоровых и безопасных условий труда будет отвечать за несоблюдение законодательства об охране труда — наниматель, с которым у работника заключен трудовой договор, или другой наниматель, к которому работник временно направлен на работу?

6. Корректировки норм ТК о перемещении и об изменении существенных условий труда

Корректировки в ч. 1 ст. 31 и ч. 2 ст. 32 ТК Беларуси обусловлены изменением понятия «трудова́я функция», в частности из этих норм исключена специальность.

Часть 2 ст. 32 ТК Беларуси в соответствии с Законом № 219-3 изложена в новой редакции: «Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, *предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок*, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с настоящим Кодексом. *Изменение последовательности чередования работников по сменам (ст. 123) не является изменением существенных условий труда*».

Как видим, ч. 2 ст. 32 ТК Беларуси дополнена двумя новыми положениями:

— в полузакрытый перечень изменений существенных условий труда добавлен еще один случай, а именно предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Обратим внимание, что и до внесения в ТК Беларуси этого дополнения подобная ситуация трактовалась как изменение существенных условий труда на основании п. 1 Декрета № 29;

— уточнено, что изменение последовательности чередования работников по сменам при использовании режима сменной работы не является изменением существенных условий труда. Такие корректировки представляются рациональными, поскольку при изменении чередования работников по сменам сам режим сменной работы (ст. 125 ТК Беларуси) у работника не меняется, следовательно, изменения существенных условий труда не происходит.

К сожалению, разработчики Закона № 219-3 не устранили из ч. 2 ст. 32 ТК Беларуси явную ошибку (слово «включая»), состоящую в том, что установление или отмена неполного рабочего времени является не изменением *режима* рабочего времени, а изменением *вида* рабочего времени (полное рабочее время заменяется на неполное рабочее время или наоборот).

Законодатель сохранил прежнюю редакцию ч. 3 ст. 32 ТК Беларуси, в которой закреплено, что *наниматель должен предупреждать работника об изменении существенных условий труда не позднее чем за один месяц, а не за семь календарных дней*, как это предусмотрено в Декрете Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5. Приоритет ч. 3 ст. 32 ТК Беларуси по отношению к пп. 3.2 п. 3 указанного Декрета основан на более высокой юридической силе кодексов по отношению к законам, а следовательно, и к временному декрету, имеющему силу закона. Даже если оценивать нормы ТК Беларуси и временного декрета как равные по юридической силе, то и в этом случае должна применяться именно норма кодекса, поскольку в силу ч. 4 ст. 7 Трудового кодекса Беларуси содержит более льготные условия для работников в сравнении с Декретом.

7. Изменения норм о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя

Подынтитут трудового права «прекращение трудового договора» в целом подвергся значительным изменениям в ходе третьей реформы ТК Беларуси. В данной статье сконцентрируем внимание на одной группе его норм, а именно на расторжении трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК Беларуси).

В статье 42 ТК Беларуси вместо девяти пунктов, из которых четыре охватывали невиновные основания и пять — виновные основания расторжения трудового договора по

инициативе нанимателя, в ее новой редакции стало одиннадцать пунктов, которые включают пять пунктов с невиновными основаниями и шесть — с виновными, причем п. 7 объединил в себе одновременно пять виновных оснований увольнения работников. Пять виновных оснований, дополнительно включенных в ст. 42 ТК Беларуси, ранее распространялись, согласно пп. 2.10 п. 2 Декрета № 29, только на работников, принятых по контрактам. С 28 января 2020 г. эти основания могут применяться к работникам независимо от вида заключенного с ними трудового договора (с кем заключены не только контракты, но и иные срочные трудовые договоры, а также трудовые договоры с неопределенным сроком). Следовательно, сфера их применения законодателем существенно расширена. Сравнение прежней и новой редакции ч. 1 ст. 198 ТК Беларуси показывает еще и то, что дисциплинарных оснований увольнения в ТК Беларуси становится в два раза больше (вместо 7 их стало 14), что также свидетельствует об усилении в реформированном ТК Беларуси мер дисциплинарного воздействия на работников со стороны нанимателей посредством увольнений.

Среди обоснованных корректировок ст. 42 ТК Беларуси можно указать на более четко сформулированное основание в п. 6 («неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание») взамен прежнего, содержавшегося ранее в п. 4 той же статьи, в котором использовалось оценочное понятие «систематическое неисполнение». Последнее понятие по-разному конкретизировалось судебной практикой и правовой доктриной, что порой вызывало трудности в кадровой практике. Устранен пробел в основании расторжения трудового договора с работником, занятым у индивидуально практикующего адвоката, у нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, у физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агротуризма, в случае прекращения (приостановления) ими своей деятельности (п. 2 ст. 42 ТК Беларуси).

Вместе с тем в нормах новой редакции ст. 42 ТК Беларуси усматриваются, на наш взгляд, следующие недостатки:

- во-первых, в п. 7 слова «в том числе» могут привести на практике к неправильному уяснению смысла данной нормы со стороны нанимателей, которые могут ошибочно расценить перечень из пяти случаев однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, влекущих увольнение работника, как открытый;
- во-вторых, между абз. 5 п. 7 и п. 8 ст. 42 усматривается несогласованность и правовая неопределенность: согласно первой норме может быть уволен работник, нарушивший производственно-технологическую, исполнительскую или трудовую дисциплину и причинивший организации ущерб в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы, а по второму правилу увольнение следует за причинение работником ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда (причем независимо от суммы этого ущерба), как юридическим лицам, так и физическим лицам, государству. Если и сохранять одно из этих оснований в ТК Беларуси, то, на наш взгляд, подход к оценке причиненного ущерба должен быть единым, независимо от того, организации, физическому лицу или государству причиняется ущерб, а его сумма должна быть четко определена законом;
- в-третьих, само помещение дополнительных оснований увольнения за виновные действия (п. 8—11) в ст. 42 ТК Беларуси с общими основаниями расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, а не в ст. 47 ТК Беларуси представляется концептуально неверным, ведь эти основания не имеют универсального действия в отношении всех без исключения работников, а применяются только в отношении специальных субъектов (государственных служащих, должностных лиц и т.д.).

Новое правило ч. 2 ст. 46 ТК Беларуси о том, что расторжение трудового договора в случае, предусмотренном абз. 5 п. 7 ст. 42 ТК Беларуси, производится с одновременным уведомлением (в день увольнения) соответствующего профсоюза, представляется непродуманным, поскольку не обеспечивает надлежащей правовой защиты со стороны профсоюза по защите прав и интересов его членов, на что верно обращалось внимание белорусскими учеными¹¹.

¹¹ Курылёва О. С., Мотина Е. В., Петоченко Т. М. Трудовой кодекс Республики Беларусь: концептуальные изменения // Трудовое и социальное право. 2016. № 1. С. 20—24.

8. Сроки продления и сфера действия коллективных договоров

Как и ранее, согласно ч. 1 ст. 367 ТК Беларуси коллективный договор заключается на срок, который определяют стороны, но не менее одного года и не более трех лет. Коллективный договор можно заключить на любой период в пределах от одного года до трех лет. При этом срок не обязательно должен определяться годами. Законом № 219-3 часть 1 ст. 367 ТК Беларуси дополнена новым правилом о том, что с согласия сторон действие коллективного договора может продлеваться на срок не более трех лет и не более одного раза. Фактически продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет можно вне зависимости от срока его заключения. Соответственно, максимальный срок действия коллективного договора может составить 6 лет. Продление возможно только один раз и оформляется дополнительным соглашением к коллективному договору. Данным нововведением учтен российский опыт о продлении срока действия коллективного договора (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

Изменился подход к определению сферы действия коллективного договора. Однако если в России действие коллективного договора распространяется на всех работников, то новое правило в ч. 2 ст. 365 ТК Беларуси распространило на всех работников организации лишь ряд условий коллективного договора. Так, положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, об охране труда, о гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации. Исходя из грамматического толкования комментируемого правила можно сделать вывод о том, что фраза «предоставляемые в соответствии с законодательством» относится только к гарантиям и компенсациям. При этом неясно, какие именно гарантии и компенсации имелись в виду, если те, которые предусмотрены законодательством, и так распространяются на всех работников. Такая нечеткая формулировка может затруднять разграничение положений коллективного договора по порядку и сфере их действия.

Иные положения коллективных договоров, за исключением указанных в ч. 2 ст. 365 ТК (на-

пример, положения о порядке и об условиях предоставления социальных отпусков, о материальном поощрении работников), распространяются на работников, от имени которых он не заключался, если они выразят согласие на это в письменной форме. При этом закреплено, что иные порядок и условия распространения действия этих положений могут быть определены в самом коллективном договоре. Таким условием может быть, например, получение согласия представителей сторон коллективного договора. Дискуссионным является вопрос о возможности закрепления требования уплаты сбора, аналогичного профсоюзному взносу, как условия распространения коллективного договора.

Заключение

Проведенное в настоящей статье правовое исследование позволяет сформулировать ряд теоретических выводов и практических предложений:

- белорусский законодатель, учтя в нормах Закона № 219-3 российский опыт в части ограничения перечнем случаев заключения срочных трудовых договоров, в отличие от законодателя России, сохранил и узаконил практику неограниченного использования контрактов (ч. 5 ст. 17 ТК Беларуси отсылает в части контрактов к порядку и условиям, предусмотренным ТК), что нивелирует возможный положительный эффект от данного нововведения;
- белорусским законодателем не в полной мере оценены и спрогнозированы негативные последствия введения новой ст. 32.1 ТК Беларуси с нормами о временных переводах работников с их согласия к другим нанимателям на срок до 6 месяцев в течение календарного года, которые открывают возможности легальной схемы использования так называемого заемного труда в Беларуси;
- не устранена из законодательства о труде Беларуси коллизия между ч. 3 ст. 32 ТК Беларуси и Декретом Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 в части срока письменного предупреждения работника об изменении существенных условий труда;
- представляется необоснованным в условиях повсеместной цифровизации общественных отношений и развития цифровых технологий требование о личном присутствии дис-

- танционного работника при заключении с ним трудового договора;
- в нормах ст. 42 ТК Беларуси с учетом ее дополнения рядом новых оснований усматривается концептуальная непродуманность, а именно смешение общих и дополнительных оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя;
 - можно положительно оценить закрепление возможности продления срока действия коллективного договора и отметить несколько некорректную формулировку правила

ч. 2 ст. 365 ТК Беларуси, что вызовет затруднения в практике его применения.

Приходится констатировать, что белорусский законодатель не вполне концептуально продуманно и научно обоснованно подошел к реформе ТК Беларуси.

Остается надеяться, что отмеченные в данной статье недостатки принятого Закона № 219-З, внесшего значительные изменения и дополнения в ТК Беларуси, будут преодолеваться и нивелироваться правоприменительной и кадровой практикой.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Войтик А. А.* Новая редакция Трудового кодекса Республики Беларусь: изменения и дополнения // Кадровая служба. — 2008. — № 9. — С. 4—8.
2. *Волк Е. А., Костевич К. С., Томашевский К. Л.* Коллективные договоры и соглашения как источники современного трудового права (теория и практика). — Минск : Амалфея, 2012. — 292 с.
3. *Кривой В. И.* Кодификация законодательства о труде Беларуси. — Минск : Професионал, 1997. — 52 с.
4. *Кривой В. И.* Теоретические проблемы кодификации законодательства о труде Беларуси : дис. ... д-ра юрид. наук. — СПб., 1996.
5. *Курылёва О. С.* Концепция закона, внесшего изменения и дополнения в Трудовой кодекс Беларуси: ожидания научной общественности и реальность // Трудовое и социальное право. — 2019. — № 3. — С. 41—46.
6. *Курылёва О. С., Мотина Е. В., Петоченко Т. М.* Трудовой кодекс Республики Беларусь: концептуальные изменения // Трудовое и социальное право. — 2016. — № 1. — С. 20—24.
7. *Томашевский К. Л.* Новеллы в общих положениях и главах о трудовом договоре Трудового кодекса Республики Беларусь (комментарий к Закону от 08.01.2014 № 131-3) // Трудовое и социальное право. — 2014. — № 1. — С. 15—20.
8. *Томашевский К. Л.* Реформа Трудового кодекса Республики Беларусь 2019 года: общие положения, заключение, изменение трудового договора, контракты // Трудовое и социальное право. — 2019. — № 3. — С. 16—20.
9. *Томашевский К. Л.* Системы источников трудового права государств — членов ЕАЭС: теория и практика : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. — М., 2017. — 55 с.

Материал поступил в редакцию 9 января 2020 г.

REFERENCES

1. Voytik AA. Novaya redaktsiya Trudovogo kodeksa Respubliki Belarus: izmeneniya i dopolneniya [New version of the Labor Code of the Republic of Belarus: amendments and additions]. *Kadrovaya sluzhba*. 2008;9:4-8. (In Russ.)
2. Volk EA, Kostevich KS, Tomashevski KL. Kollektivnye dogovory i soglasheniya kak istochniki sovremennogo trudovogo prava (teoriya i praktika) [Collective agreements and agreements as sources of modern labor law (theory and practice)]. Minsk: Amalfeya; 2012. (In Russ.)
3. Krivoy VI. Kodifikatsiya zakonodatelstva o trude Belarusi [Codification of labor legislation in Belarus]. Minsk: Professional; 1997. (In Russ.)
4. Krivoy VI. Teoreticheskie problemy kodifikatsii zakonodatelstva o trude Belarusi: dis. ... d-ra yurid. nauk [Theoretical problems of codification of labor legislation in Belarus: Dr. Sci. (Law) Dissertation]. Saint Petersburg; 1996. (In Russ.)

5. Kuryleva OS. Kontsepsiya zakona, vneshego izmeneniya i dopolneniya v Trudovoy kodeks Belarusi: ozhidaniya nauchnoy obshchestvennosti i realnost [Concept of the law that made changes and additions to the Labor Code of the Republic of Belarus: Expectations of the scientific community and reality]. *Trudovoe i sotsialnoe pravo [Labor and social law]*. 2019;3:41-46. (In Russ.)
6. Kuryleva OS, Motina EV, Petochenko TM. Trudovoy kodeks Respubliki Belarus: kontseptualnye izmeneniya [Labor Code of the Republic of Belarus: Conceptual changes]. *Trudovoe i sotsialnoe pravo [Labor and social law]*. 2016;1:20-24. (In Russ.)
7. Tomashevski KL. Novelly v obshchikh polozheniyakh i glavakh o trudovom dogovore Trudovogo kodeksa Respubliki Belarus (kommentariy k Zakonu ot 08.01.2014 № 131-Z) [Novelties in the general provisions and chapters on the labor contract of the Labor Code of the Republic of Belarus (Commentary to the Law of 08.01.2014 No. 131-Z)]. *Trudovoe i sotsialnoe pravo [Labor and social law]*. 2014;1:15-20. (In Russ.)
8. Tomashevski KL. Reforma Trudovogo kodeksa Respubliki Belarus 2019 goda: obshchie polozheniya, zaklyuchenie, izmenenie trudovogo dogovora, kontrakty [Reform of the Labor Code of the Republic of Belarus in 2019: General provisions, conclusion, amendment of an employment contract, contracts]. *Trudovoe i sotsialnoe pravo [Labor and social law]*. 2019;3:16-20. (In Russ.)
9. Tomashevski KL. Sistemy istochnikov trudovogo prava gosudarstv — chlenov EES: teoriya i praktika : avtoref. dis. ... d-ra yurid. nauk [Systems of sources of labor law of the EAEU member states: Theory and practice. Dr. Sci. (Law) Dissertation. Author's Abstract]. Moscow; 2017. (In Russ.)