

**НАУЧНО-  
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ**

**№ 2 (34) 2020**

**ИЗДАЕТСЯ С 2012 г.  
ВЫХОДИТ 1 РАЗ В КВАРТАЛ**

**Учредитель:**

Учреждение образования  
Федерации профсоюзов  
Беларуси «Международный  
университет «МИТСО»

Журнал включен ВАК  
в Перечень научных изданий  
Республики Беларусь для  
опубликования результатов  
диссертационных  
исследований (юридические  
науки)

Журнал является участником  
Международной ассоциации  
журналов трудового права

**Адрес редакции:**

ул. Казинца, 21/3, каб. 510,  
220099, г. Минск  
Тел. (017) 279-83-52  
ctp.minsk@tut.by  
www.ctp.mitso.by

**Корректор:** Аземша Е.В.  
**Верстка:** Дробудько В.И.

**Свидетельство**  
о государственной регистрации  
издателя, изготовителя,  
распространителя  
печатной продукции  
от 02.09.2014 № 1/423

**Редакция может  
публиковать статьи  
в порядке обсуждения,  
не разделяя мнения авторов**

Подписано в печать 17.06.2020  
Дата выхода 30.06.2020  
Формат издания 60x84 1/8  
Бумага офсетная  
Усл. печ. л. 4,95. Уч.-изд. л. 5,01  
Тираж 101 экз. Заказ  
Цена свободная

Отпечатано  
в Унитарном предприятии  
«Типография ФПБ».  
г. Минск, пл. Свободы, 23-107

**Свидетельство**  
о государственной регистрации  
издателя, изготовителя,  
распространителя  
печатной продукции  
от 26.11.2013 № 2/18

© МИТСО, 2020

# ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО

## ПРАЦОЎНАЕ І САЦЫЯЛЬНАЕ ПРАВА LABOUR AND SOCIAL LAW

### РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:

**Томашевский Кирилл Леонидович**, д-р юрид. наук, профессор  
(главный редактор), **Комоцкая Ирина Алексеевна**, канд. юрид.  
наук, доцент (зам. главного редактора), **Подупейко Алексей Ген-  
надьевич** (научный редактор)

### РЕДАКЦИОННЫЙ СОВЕТ:

**Василевич Г.А.** – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный  
юрист Республики Беларусь, член-корреспондент Национальной ака-  
демии наук Беларуси (председатель);  
**Агиевец С.В.** – кандидат юридических наук, доцент;  
**Волк Е.А.** – кандидат юридических наук, доцент;  
**Греченков А.А.** – кандидат юридических наук, доцент;  
**Князев С.Н.** – доктор юридических наук, профессор;  
**Курылева О.С.** – кандидат юридических наук, доцент;  
**Мелешко Х.Т.** – кандидат юридических наук, доцент;  
**Мотина Е.В.** – кандидат юридических наук, доцент;  
**Тарасевич Н.И.** – кандидат юридических наук, доцент;  
**Томашевский К.Л.** – доктор юридических наук, профессор;  
**Шишко Г.Б.** – кандидат юридических наук, профессор, Заслуженный  
юрист Республики Беларусь.

### Зарубежные члены редакционного совета:

**Головина С.Ю.** – доктор юридических наук, профессор, почетный ра-  
ботник высшего профессионального образования Российской Феде-  
рации (г. Екатеринбург, Россия);  
**Касумов А.М. оглы** – доктор юридических наук, профессор (г. Баку,  
Азербайджан);  
**Куренной А.М.** – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный  
юрист Российской Федерации (г. Москва, Россия);  
**Лушникова М.В.** – доктор юридических наук, профессор, почетный ра-  
ботник высшего профессионального образования Российской Феде-  
рации (г. Ярославль, Россия);  
**Лютон Н.Л.** – доктор юридических наук, профессор (г. Москва, Россия);  
**Нургалиева Е.Н.** – доктор юридических наук, профессор (г. Астана, Ка-  
захстан);  
**Прилипко С.Н.** – доктор юридических наук, профессор, академик На-  
циональной академии правовых наук Украины, Заслуженный деятель  
науки и техники Украины (г. Харьков, Украина);  
**Хохлов Е.Б.** – доктор юридических наук, профессор, Заслуженный дея-  
тель науки Российской Федерации (г. Санкт-Петербург, Россия);  
**Шумило М.Н.** – доктор юридических наук, старший научный сотрудник  
(г. Киев, Украина).

|  |    |
|--|----|
| <b>СЛОВО ГЛАВНОГО РЕДАКТОРА</b> .....  | 5  |
| <b>ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО</b>  |    |
| Обзор изменений в законодательстве о труде и социальном обеспечении Беларуси, Казахстана, Кыргызстана и России (март – май 2020) .....   | 6  |
| <b>НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ</b>  |    |
| <i>Греченков А. А. (Минск, Беларусь)</i> <b>Нормы Трудового кодекса Республики Беларусь о порядке и условиях привлечения работников к материальной ответственности: состояние и возможности совершенствования</b> .....  | 17 |
| <p>В статье дается критическая оценка важнейших норм главы 37 Трудового кодекса Республики Беларусь, регулирующих порядок и условия привлечения работников к материальной ответственности. Делается вывод о том, что привлечение работников к материальной ответственности представляет собой достаточно сложный порядок (процесс), состоящий из четырех взаимосвязанных этапов (стадий), которые обязательны для соблюдения в строго определенной последовательности. Особое внимание уделяется характеристике условий, при одновременном наличии которых работник может быть привлечен к материальной ответственности. Констатируется, что, несмотря на изменения и дополнения, внесенные в вышеуказанные нормы в различные годы, многие из них имеют существенные недостатки и содержат спорные положения. Высказываются предложения по дальнейшему совершенствованию таких норм.</p> |    |
| <i>Симутина Я. В. (Киев, Украина)</i> <b>Новеллы регулирования дистанционного труда и гибкого режима рабочего времени в трудовом законодательстве Украины</b> .....  | 23 |
| <p>В статье рассмотрены последние изменения в трудовом законодательстве Украины, направленные на легализацию дистанционной работы и режима гибкого рабочего времени, принятые Верховной Радой Украины в числе иных мер по борьбе с распространением коронавирусной болезни (COVID-19). Проанализированы вопросы соотношения понятий «надомный труд», «дистанционный труд», «телеработа». Обоснован вывод о необходимости закрепления особенностей, касающихся дистанционного труда как гибкой формы занятости, в отдельной главе Кодекса законов о труде. Проанализированы последствия исключения из понятия трудового договора такого признака трудовых отношений, как подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, для дальнейшего развития трудового права и правоприменения.</p>  |    |
| <b>ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ</b>   |    |
| <i>Коваленко Е. А. (Харьков, Украина)</i> <b>Гарантии прав сторон трудовых отношений в условиях борьбы с распространением инфекции COVID-19 в Украине и угроза цивилистической экспансии в трудовом праве</b> .....  | 30 |
| <i>Хасенов М. Х. (Нур-Султан, Казахстан)</i> <b>Новеллы трудового законодательства Казахстана от 4 мая 2020 года</b> .....   | 35 |
| <b>СТАВИМ ПРОБЛЕМУ</b>   |    |
| <i>Скобелев В. П. (Минск, Беларусь)</i> <b>О современных проблемах регулирования механизмов защиты трудовых прав</b> .....   | 41 |
| <i>Семич В. П. (Минск, Беларусь)</i> <b>Временные переводы к другому нанимателю и соблюдение требований по охране труда</b> .....  | 46 |
| <b>МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА</b>  |    |
| <i>Шижко Г. Б., Ясинская-Казаченко А. В. (Минск, Беларусь)</i> <b>Обзор некоторых нововведений в Трудовом кодексе Республики Беларусь: между стабильностью и динамикой</b> .....   | 51 |
| <b>КОНФЕРЕНЦИИ / СЕМИНАРЫ / КРУГЛЫЕ СТОЛЫ</b>  |    |
| Всероссийский круглый стол с международным участием «Всемирный день охраны труда 2020 — остановить пандемию: безопасность и здоровье на работе могут спасти жизни людей» (28 апреля 2020 г.) .....   | 56 |
| Обзор международных круглых столов на тему «Соблюдение международных стандартов в сфере труда государствами – членами ЕС и ЕАЭС в условиях пандемии COVID-19» (15 и 27 мая 2020 г.) .....  | 59 |
| <b>Трибуна молодого ученого</b>  |    |
| <i>Войнова Н. Й. (София, Болгария)</i> <b>Правовая защита инвалидов в болгарском законодательстве в свете статьи 19 Конвенции о правах инвалидов</b> .....   | 63 |

## ЗМЕСТ НУМАРА

|   |    |
|---|----|
| <b>СЛОВА ГАЛОЎНАГА РЭДАКТАРА</b> .....  | 5  |
| <b>ЗАКАНАДАЎСТВА</b>  |    |
| Агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні Беларусі, Казахстана, Кыргызстана і Расіі (сакавік – травень 2020) .....  | 6  |
| <b>НАВУКОВЫЯ ПУБЛІКАЦЫІ</b>   |    |
| <i>Грэчанкоў А. А. (Мінск, Беларусь)</i> <b>Нормы Працоўнага кодэксу Рэспублікі Беларусь аб парадку і ўмовах прыцягнення работнікаў да матэрыяльнай адказнасці: стан і магчымасці ўдасканалення</b> .....   | 17 |
| <p>У артыкуле крытычна ацэньваюцца найважнейшыя нормы главы 37 Працоўнага кодэксу Рэспублікі Беларусь, якія рэгулююць парадак і ўмовы прыцягнення работнікаў да матэрыяльнай адказнасці. Робіцца выснова аб тым, што прыцягненне работнікаў да матэрыяльнай адказнасці ўяўляе сабой досыць складаны парадак (працэс), які складаецца з чатырох узаемазвязаных этапаў (стадый), якія абавязковыя для выканання ў строга вызначанай паслядоўнасці. Асабліва ўвага надаецца характарыстыцы ўмоў, пры адначасовай наяўнасці якіх работнік можа быць прыцягнуты да матэрыяльнай адказнасці. Канстатуецца, што, нягледзячы на змяненні і далаўненні, унесеныя ў вышэйуказаныя нормы ў розныя гады, многія з іх маюць істотныя недахопы і ўтрымліваюць спрэчныя палажэнні. Выказваюцца прапановы па далейшым удасканаленні такіх норм.</p> |    |
| <i>Сімуціна Я. У. (Кіеў, Украіна)</i> <b>Навэлы рэгулявання дыстанцыйнай працы і гнуткага рэжыму працоўнага часу ў працоўным заканадаўстве Украіны</b> .....  | 23 |
| <p>У артыкуле разгледжаны апошнія змены ў працоўным заканадаўстве Украіны, накіраваныя на легалізацыю дыстанцыйнай працы і рэжыму гнуткага працоўнага часу, прынятыя Вярхоўнай Радай Украіны ў ліку іншых мер па барацьбе з распаўсюджваннем каронавіруснай хваробы (COVID-19). Прааналізаваныя пытанні суадносінаў паняццяў «надомная праца», «дыстанцыйная праца», «тэлеработа». Абгрунтаваны вывад аб неабходнасці замацавання асабліва сцяў, якія тычацца дыстанцыйнай працы як гнуткай формы занятасці, ў асобнай главе Кодэкса законаў аб працы. Прааналізаваныя наступствы выключэння з паняцця працоўнага дагавору такой прыкметы працоўных адносін, як падпарадкаванне работніка правілам унутранага працоўнага распарадку, для далейшага развіцця працоўнага права і правапрымянення.</p>                                 |    |
| <b>ЗАМЕЖНЫ ДАСВЕД</b>   |    |
| <i>Каваленка А. А. (Харкаў, Украіна)</i> <b>Гарантыі правоў бакоў працоўных адносін ва ўмовах барацьбы з распаўсюджваннем інфекцыі COVID-19 ва Украіне і пагроза цывілістычнай экспансіі ў працоўным праве</b> .....  | 30 |
| <i>Хасенаў М. Х. (Нур-Султан, Казахстан)</i> <b>Навэлы працоўнага заканадаўства Казахстана ад 4 траўня 2020 года</b> .....  | 35 |
| <b>СТАВІМ ПРАБЛЕМУ</b>  |    |
| <i>Скобелеў У. П. (Мінск, Беларусь)</i> <b>Аб сучасных праблемах рэгулявання механізмаў абароны працоўных правоў</b> .....  | 41 |
| <i>Семіч У. П. (Мінск, Беларусь)</i> <b>Часовыя пераводы да іншага наймальніка і выкананне патрабаванняў па ахове працы</b> .....   | 46 |
| <b>МЕРКАВАННЕ СПЕЦЫЯЛІСТА</b>   |    |
| <i>Шышко Г. Б., Ясінская-Казачэнка А. В. (Мінск, Беларусь)</i> <b>Агляд некаторых новаўвядзенняў у Працоўным кодэксе Рэспублікі Беларусь: паміж стабільнасцю і дынамікай</b> .....  | 51 |
| <b>КАНФЕРЭНЦЫІ / СЕМІНАРЫ / КРУГЛЫЯ СТАЛЫ</b>   |    |
| Усерасійскі круглы стол з міжнародным удзелам «Сусветны дзень аховы працы 2020 – спыніць пандэмію: бяспека і здароўе на працы могуць выратаваць жыцці людзей» (28 красавіка 2020 г.) .....  | 56 |
| Агляд міжнародных круглых сталоў на тэму «Прытрымліванне міжнародных стандартаў у сферы працы дзяржавамі – членамі ЕС і ЕАЭС ва ўмовах пандэміі COVID-19» (15 і 27 травеня 2020 г.) .....   | 59 |
| <b>ТРЫБУНА МАЛАДОГА ВУЧОНАГА</b>  |    |
| <i>Войнава Н. Й. (Сафія, Балгарыя)</i> <b>Прававая абарона інвалідаў у балгарскім заканадаўстве ў свеце артыкула 19 Канвенцыі аб правах інвалідаў</b> .....   | 63 |

|   |    |
|---|----|
| <b>THE CHIEF EDITOR'S WORD</b> .....  | 5  |
| <b>LEGISLATION</b>  |    |
| Changes review in labour and social security legislation in Belarus, Kazakhstan, Kyrgyzstan and Russia (March – May 2020) .....   | 6  |
| <b>SCIENTIFIC PUBLICATIONS</b>  |    |
| <b>Grechenkov A. A. (Minsk, Belarus) Norms of the Labour code of the Republic of Belarus on the procedure and conditions for bringing employees to material responsibility: status and opportunities for improvement</b> .....  | 17 |
| The article gives a critical assessment of the most important norms of Chapter 37 of the Labour code of the Republic of Belarus, regulating the procedure and conditions for bringing employees to material responsibility. It is concluded that bringing employees to material responsibility is a fairly complex procedure (process) consisting of four interrelated stages (stages) that are required to be followed in a strictly defined sequence. Special attention is paid to the characteristics of the conditions under which the employee can be held liable. It is stated that despite the changes and additions made to the above-mentioned norms in various years, many of them have significant shortcomings and contain controversial provisions. Specific proposals are made to further improve such norms. |    |
| <b>Simutina Y. V. (Kiev, Ukraine) Novelties of remote labour regulation and flexible working hours in the labour legislation of Ukraine</b> .....   | 23 |
| The article reviews recent changes in Ukrainian labour legislation aimed at legalizing distance work and flexible working hours, adopted by the Verkhovna Rada of Ukraine, among other measures to combat the spread of coronavirus disease (COVID-19). The questions of the relation of concepts «home-based work», «remote work», «telework» are analyzed.  |    |
| It was concluded that there is a need to distinguish the concept of «distance work» into two different phenomena: 1) a special working regime, which may be applied provisionally at the employer's decision as a necessary measure in the event of certain circumstances; 2) a special form of work organization, which implies that distance workers, by virtue of their specific job function, can and do carry out work permanently outside the employer's place of work. The author draws attention to the need for legal regulation of distance work in the separate chapter of the Labour Code of Ukraine.   |    |
| The consequences of the exclusion from the concept of a labour contract of such a feature of labour relations as subjection of an employee to internal labour regulations for the enforcement of law and the further development of labour law have been analysed.  |    |
| <b>FOREIGN EXPERIENCE</b>   |    |
| <b>Kovalenko E. A. (Kharkiv, Ukraine) Guarantees of the rights of parties to labour relations in the fight against the spread of COVID-19 infection in Ukraine and the threat of civil expansion in labour law</b> .....  | 30 |
| <b>Khasenov M. H. (Nur-Sultan, Kazakhstan) Novelties of the labour legislation of Kazakhstan from May 4, 2020</b> .....   | 35 |
| <b>PROBLEM SETTING</b>  |    |
| <b>Skobelev V. P. (Minsk, Belarus) On current issues of regulation of mechanisms for protecting labour rights</b> .....   | 41 |
| <b>Semich V. P. (Minsk, Belarus) Temporary transfers to another employer and compliance with labour protection requirements</b> .....   | 46 |
| <b>SPECIALIST'S OPINION</b>   |    |
| <b>Shyshko G. B., Yasinskaya-Kozachenko A. V. (Minsk, Belarus) Overview of some innovations in the Labour code of the Republic of Belarus: between stability and dynamics</b> .....   | 51 |
| <b>CONFERENCES / SEMINARS / ROUND TABLES</b>  |    |
| <b>All-Russian round table with international participation "World labour day 2020 – stop the pandemic: safety and health at work can save lives" (April 28, 2020)</b> .....  | 56 |
| <b>Review of international round tables on "Compliance with international labour standards by EU and EEU member States in the context of the COVID-19 pandemic" (May 15 and 27, 2020)</b> .....   | 59 |
| <b>YOUNG SCIENTISTS' TRIBUNE</b>  |    |
| <b>Voynova N. Y. (Sofia, Bulgaria) Legal protection of persons with disabilities in Bulgarian legislation in the light of article 19 of the Convention on the rights of persons with disabilities</b> .....   | 63 |



### Паважаныя чытачы, аўтары і чальцы рэдакцыйнай рады!

Шчыра вітаем вас на старонках чарговага нумара часопіса і жадаем здароўя і добрага летняга адпачынку.

Традыцыйна ў нумары прадстаўлены агляд зменаў у заканадаўстве аб працы і сацыяльным забеспячэнні за тры апошнія месяцы ў Беларусі, Казахстане, Кыргызстане і Расіі.

**Галоўная тэма выпуска – COVID-19 і яго ўплыў на працоўныя адносіны і змены ў заканадаўстве** (аб гэтым ідзе гаворка ў шэрагу артыкулаў, у прыватнасці, **А. Каваленка**, **Я. Сімуцінай**, а таксама ў абзорах трох круглых сталаў з міжнародным удзелам).

У асноўнай рубрыцы *“Навуковыя артыкулы”* друкуюцца артыкулы даследчыкаў з Беларусі і Украіны. Пытанні матэрыяльнай адказнасці, асабліва тыя, што не былі вырашаныя падчас апошняй рэформы Працоўнага кодэкса Беларусі, закранае **А. Грэчанкоў**. Артыкул **Я. Сімуцінай** разглядае апошнія змены ў працоўным заканадаўстве Украіны, якія датычацца дыстанцыйнай працы. Працяг гэтай тэмы ў аспекце пагрозы цывілістычнай экспансіі – у артыкуле другой украінскай даследчыцы **А. Каваленка**, які прадстаўлены ў рубрыцы “Замежны вопыт”.

У рубрыцы *“Замежны вопыт”* таксама прадстаўлены цікавы каментар **М. Хасенава** да закона, які ўнес значныя змяненні ў Працоўны кодэкс Казахстана ў пачатку мая 2020 года.

У рубрыцы *“Ставім праблему”* чытачы знойдуць два цікавых артыкулы: **У. Скобелева** (аб некаторых хібах дзеючага заканадаўства аб працы ў дачыненні да механізму абароны працоўных правоў), а таксама **У. Семіча** (аб новых нормах Працоўнага кодэкса Беларусі аб тэрміновых пераводах работнікаў і забеспячэнні аховы працы падчас такіх пераводаў).

У рубрыцы *“Меркаванні спецыяліста”* друкуюцца сумесны артыкул **Г. Шышко** і **А. Ясінскай-Казачэнка** аб некаторых зменах у працоўным заканадаўстве Беларусі, што адбыліся ў пачатку 2020 года.

Рубрыка “Трыбуна маладога вучонага” прадстаўлена артыкулам маладой даследчыцы з Балгарыі **Н. Вайнавай**, якая разважае адносна правовай абароны інвалідаў у балгарскім заканадаўстве ў параўнанні з Канвенцыяй ААН аб правах інвалідаў.

Прыемнага чытання!

**3 павагай,  
галоўны рэдактар**

**Кірыл Тамашэўскі**

# ОБЗОР ИЗМЕНЕНИЙ В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ О ТРУДЕ И СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ БЕЛАРУСИ, КАЗАХСТАНА, КЫРГЫЗСТАНА И РОССИИ (март – май 2020)

## БЕЛАРУСЬ

**Постановление Министерства сельского хозяйства и продовольствия Республики Беларусь от 5 марта 2020 г. № 9 «Об утверждении Типовых инструкций по охране труда»**

Постановлением утверждены:

- Типовая инструкция по охране труда для животновода;
- Типовая инструкция по охране труда для полевода;
- Типовая инструкция по охране труда для слесаря по ремонту сельскохозяйственных машин и оборудования;
- Типовая инструкция по охране труда для тракториста-машиниста сельскохозяйственного производства.

Постановление вступило в силу с 8 апреля 2020 г.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 3 апреля 2020 г. № 194 «О служебных командировках за границу»**

Нормами постановления определено, что при невозможности возвращения в Республику Беларусь работника, военнослужащего, сотрудника военизированной организации, имеющего специальное звание, из служебной командировки, в том числе направленного за границу на обучение (стажировку, семинар, конференцию и иные мероприятия, связанные с повышением квалификации) (далее – командированный работник), из страны, в которой регистрируются случаи инфекции, вызванной коронавирусом COVID-19, срок служебной командировки командированным работникам продлевается до дня их прибытия в Республику Беларусь включительно. За командированными работниками сохраняются место работы (службы) и должность служащего (профессия рабочего), государственного служащего, должность военнослужащего, сотрудника военизированной

организации, имеющего специальное звание, а также возмещаются расходы в соответствии с законодательством для работников, направляемых в служебные командировки.

Со дня продления служебной командировки до дня прибытия в Республику Беларусь включительно, а также при невозможности выполнения работы по трудовому договору (выполнения должностных обязанностей) в период нахождения командированных работников после их возвращения из служебной командировки в самоизоляции в соответствии с нормами постановления Совета Министров Республики Беларусь от 25 марта 2020 г. № 171 «О мерах по предотвращению завоза и распространения инфекции, вызванной коронавирусом COVID-19» им сохраняется заработная плата (денежное довольствие) в размере не ниже двух третей установленных им тарифной ставки (тарифного оклада), должностного оклада, оклада, если иное не определено коллективным договором, соглашением или локальными правовыми актами организации.

В случае выполнения по решению нанимателя командированным работником дополнительного задания на служебную командировку в период продления служебной командировки до дня прибытия в Республику Беларусь включительно порядок и размеры возмещения расходов, гарантии и компенсации при служебных командировках определяются в соответствии с законодательством.

Министерству труда и социальной защиты предоставлено право разъяснять вопросы применения постановления.

Постановление вступило в силу с 6 апреля 2020 г. и распространяется на отношения, возникшие с 12 марта 2020 г.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 3 апреля 2020 г. № 204 «О повышении квалификации по вопросам техниче-**

**ской и (или) криптографической защиты информации»**

В нормативном правовом акте закреплено, что собственники (владельцы) информационных систем и владельцы критически важных объектов информатизации, указанные в п. 3 Положения о технической и криптографической защите информации, юридические лица, выполняющие работы и (или) оказывающие услуги, перечисленные в п. 13 приложения 1 к Положению о лицензировании отдельных видов деятельности:

– начиная с 1 апреля 2020 г. организуют на базе республиканского унитарного предприятия «Национальный центр обмена трафиком» не реже одного раза в три года повышение квалификации своих работников и (или) иных лиц, в обязанности которых входит обеспечение информационной безопасности по вопросам технической и (или) криптографической защиты информации (работники и (или) иные лица, в обязанности которых входит обеспечение информационной безопасности);

– ежегодно до 15 ноября обеспечивают представление республиканскому унитарному предприятию «Национальный центр обмена трафиком» предложений о кандидатурах работников и (или) иных лиц, в обязанности которых входит обеспечение информационной безопасности, для повышения их квалификации.

Постановление вступило в силу с 8 апреля 2020 г.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 8 апреля 2020 г. № 208 «О введении ограничительного мероприятия»**

На территории Республики Беларусь вводится ограничительное мероприятие – самоизоляция, под которой понимается система мероприятий, обеспечивающих изоляцию (в домашних или иных условиях) лиц, прибывших из эпидемически неблагополучных стран, либо лиц, которые имели или могли иметь контакты с лицами, имеющими инфекционные заболевания, и (или) лицами – носителями возбудителей таких инфекционных заболеваний, и (или) лицами, находящимися в стадии выздоровления после перенесенных инфекционных заболеваний.

Самоизоляции подлежат граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства (граждане):

– имеющие инфекцию COVID-19;

– относящиеся к контактам: первого уровня с лицами, имеющими инфекцию COVID-19, – в течение 14 календарных дней с даты последнего контакта; второго уровня с лицами, имеющими инфекцию COVID-19, при наличии одного или нескольких респираторных симптомов – на период наличия указанных симптомов;

– указанные в подп. 1.1 п. 1 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 25 марта 2020 г. № 171 «О мерах по предотвращению завоза и распространения инфекции, вызванной коронавирусом COVID-19», – в течение срока, установленного этим постановлением.

Первым двум указанным категориям граждан, на которых распространяется государственное социальное страхование и за них, а также ими самими в предусмотренных законодательством о государственном социальном страховании случаях уплачиваются обязательные страховые взносы в бюджет государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь на социальное страхование, выдается листок нетрудоспособности на период пребывания в самоизоляции.

Критерии отнесения граждан к лицам, имеющим указанные контакты первого и второго уровня, устанавливаются Министерством здравоохранения.

В случае нарушения гражданином требования о самоизоляции пособие по временной нетрудоспособности назначается в размере 50 % от пособия, исчисленного в соответствии с законодательством.

Граждане, находящиеся в самоизоляции, обязаны не покидать места проживания (пребывания), в том числе не посещать места работы (учебы) и уведомить нанимателя о причине отсутствия на работе.

Постановление вступило в силу с 10 апреля 2020 г. и действует до особого решения Правительства Республики Беларусь.

**Декрет Президента Республики Беларусь от 9 апреля 2020 г. № 1 «Об изменении декретов Президента Республики Беларусь»**

Внесены изменения в следующие декреты Президента Республики Беларусь:

– от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»;

– от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

В частности, определено, что Администрация Президента Республики Беларусь, Совет Министров Республики Беларусь, областные и Минский городской исполнительные комитеты, районные исполнительные комитеты, городские исполнительные комитеты (городов областного подчинения), местные администрации районов в городах осуществляют мониторинг трудоустройства лиц, освобожденных по дискредитирующим обстоятельствам от должностей, включенных в кадровые реестры Главы государства Республики Беларусь, Совета Министров Республики Беларусь, областных и Минского городского исполнительных комитетов, районных исполнительных комитетов, местных администраций районов в городах в течение пяти лет после такого увольнения.

Указанные государственные органы вправе запрашивать от государственных органов, иных организаций независимо от формы собственности сведения, необходимые для осуществления мониторинга трудоустройства лиц, уволенных по дискредитирующим обстоятельствам, которые представляются на безвозмездной основе в течение трех рабочих дней со дня получения соответствующего запроса.

Декрет вступил в силу с 12 апреля 2020 г.

**Указ Президента Республики Беларусь от 16 апреля 2020 г. № 131 «О материальном стимулировании работников здравоохранения»**

В целях дополнительного материального стимулирования работников здравоохранения бюджетных организаций установлена ежемесячная надбавка за работу в условиях, связанных с инфекциями, работникам здравоохранения бюджетных организаций, оказывающим медицинскую помощь (участвующим в ее оказании) пациентам с инфекциями и лицам, отнесенным к контактам первого уровня, и (или) работающим в условиях, связанных с инфекциями (далее – работники здравоохранения).

Так, размер надбавки врачам-специалистам составит от 1000 до 4000 рублей, медицинским работникам со средним специальным образованием – от 500 до 3000 рублей, иным работникам здравоохранения – от 300 до 1500 рублей.

Указанная надбавка устанавливается как по основной должности, так и по должности, занимаемой работником на условиях совместительства, а также при работе сверх установленной продолжительности рабочего времени.

Указ вступил в силу с 19 апреля 2020 г., распространяется на отношения, возникшие с 1 апреля 2020 г.

**Постановление Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 20 апреля 2020 г. № 40 «Об установлении перечня инфекций, за работу в условиях, связанных с которыми, установлена ежемесячная надбавка»**

Нормативным правовым актом установлен перечень инфекций (инфекции), за работу в условиях, связанных с которыми, работникам здравоохранения бюджетных организаций, оказывающим медицинскую помощь (участвующим в ее оказании) пациентам с инфекциями и лицам, отнесенным к контактам первого уровня, и (или) работающим в условиях, связанных с инфекциями, устанавливается ежемесячная надбавка.

В перечень включены:

- инфекция, вызванная коронавирусом COVID-19;
- ближневосточный респираторный синдром (MERS);
- холера;
- чума;
- геморрагическая лихорадка Эбола.

Постановление вступило в силу с 24 апреля 2020 г. и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 апреля 2020 г.

**Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 23 апреля 2020 г. № 252 «Об изменении постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24 апреля 2018 г. № 314»**

Постановлением определено, что граждане, включенные в список трудоспособных граждан, не занятых в экономике, с 1 мая 2021 г. оплачивают по ценам (тарифам), обеспечивающим полное возмещение экономически обоснованных затрат на оказание услуг, услуги газоснабжения при наличии индивидуальных газовых отопительных приборов и теплоснабжения.

Постановление вступило в силу с 1 мая 2020 г.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от**



## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

**23 апреля 2020 г. № 38 «Об установлении бюджета прожиточного минимума в ценах марта 2020 года»**

Установлен бюджет прожиточного минимума в среднем на душу населения и по основным социально-демографическим группам населения в ценах марта 2020 года в расчете на месяц на период с 1 мая по 31 июля 2020 г. в следующих размерах:

- в среднем на душу населения – 246 руб. 78 коп.;
- трудоспособное население – 275 руб. 48 коп.;
- пенсионеры – 187 руб. 22 коп.;
- студенты – 237 руб. 30 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 158 руб. 94 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 217 руб. 84 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 265 руб. 20 коп.

Постановление вступило в силу с 1 мая 2020 г.

**Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 апреля 2020 г. № 39 «Об установлении минимальных потребительских бюджетов в ценах марта 2020 года»**

Установлены минимальные потребительские бюджеты для разных социально-демографических групп в среднем на душу населения и на одного члена семьи разного состава в средних ценах марта 2020 года в расчете на месяц на период с 1 мая по 31 июля 2020 г. в следующих размерах:

- трудоспособное население – 513 руб. 77 коп.;
- пенсионеры – 398 руб. 40 коп.;
- дети в возрасте до трех лет – 340 руб. 1 коп.;
- дети в возрасте от трех до шести лет – 434 руб. 64 коп.;
- дети в возрасте от шести до восемнадцати лет – 441 руб. 79 коп.;
- семья из четырех человек – 406 руб. 4 коп.;
- молодая семья из трех человек – 437 руб. 84 коп.

Постановление вступило в силу с 1 мая 2020 г.

**Указ Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики».**

Определен перечень видов экономической деятельности, наиболее подверженных неблагоприятному воздействию эпидемиологической ситуации (перечень). Документом предусматривается реализация мер поддержки субъектов

хозяйствования отдельных отраслей экономики, определенных в перечне.

В трудовых отношениях нанимателям предоставлено право:

- изменять существенные условия труда работника, за исключением уменьшения размера оплаты труда, в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за 1 календарный день;
- производить временный перевод, в том числе в другое структурное подразделение, к другому нанимателю в связи с производственной необходимостью, вызванной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, а также для замещения отсутствующего работника без согласия работника на срок до 3 месяцев. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

Предусмотрена выплата пособия по временной нетрудоспособности лицам, фактически осуществляющим уход за ребенком в возрасте до 10 лет, посещающим учреждение дошкольного или общего среднего образования, если этот ребенок относится к контактам первого уровня с лицами, имеющими инфекцию COVID-19, или второго уровня с лицами, имеющими инфекцию COVID-19, при наличии одного или нескольких респираторных симптомов.

Пособие по уходу назначается в порядке, установленном Советом Министров Республики Беларусь для назначения пособия по временной нетрудоспособности в случае ухода за больным ребенком в возрасте до 14 лет (ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет).

Совету Министров Республики Беларусь предоставлено право разъяснять вопросы применения Указа.

Указ вступил в силу с 26 апреля 2020 г.

**КАЗАХСТАН**

**Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 25 марта 2020 г. № 109 «О некоторых вопросах оказания государственных услуг в социально-трудовой сфере и обеспечения продуктивно-бытовым набором некоторых категорий населения на период чрезвычайного положения»**

Нормативным правовым актом установлено, что на период действия чрезвычайного положения оказание некоторых государственных услуг осуществляется на основании электронного заявления, поданного через сервис «Электронное обращение» на веб-портале «Электронного правительства». К таким государственным услугам были отнесены: назначение пенсионных выплат по возрасту; назначение государственной базовой пенсионной выплаты; назначение государственных специальных пособий; назначение социальной выплаты на случаи потери дохода в связи с беременностью и родами и др.

Приказ вступил в силу с 26 марта 2020 г.

**Приказ Министра труда и социальной защиты населения Республики Казахстан от 26 марта 2020 г. № 110 «Об утверждении Правил осуществления социальной выплаты участникам системы обязательного социального страхования и физическим лицам, получающим доходы по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг), за которых налоговыми агентами уплачены обязательные пенсионные взносы на период чрезвычайного положения»**

Нормативным правовым актом предусмотрено предоставление социальной выплаты участникам системы обязательного социального страхования и физическим лицам, получающим доходы по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг), за которых налоговыми агентами уплачены обязательные пенсионные взносы, на период чрезвычайного положения осуществляется из Государственного фонда социального страхования.

Социальная выплата осуществляется на случай потери дохода в связи с ограничениями деятельности на период действия чрезвычайного положения следующим категориям:

- индивидуальным предпринимателям и работникам субъектов малого и среднего предпринимательства, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы;

- работникам субъектов крупного предпринимательства, осуществляющим деятельность в населенных пунктах, где введен карантин, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы;

- лицам, занимающимся частной практикой;
- физическим лицам, являющихся плательщиками единого совокупного платежа в соответствии со ст. 774 Кодекса Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет»;
- физическим лицам, получающим доходы по договорам гражданско-правового характера, предметом которых является выполнение работ (оказание услуг), за которых налоговыми агентами уплачены обязательные пенсионные взносы;
- работникам некоммерческих юридических лиц, находящимся в отпуске без сохранения заработной платы, кроме государственных.

Социальная выплата назначается один раз на период действия чрезвычайного положения с даты подачи заявления на назначение социальной выплаты и устанавливается в размере одной минимальной заработной платы, устанавливаемой Законом Республики Казахстан «О республиканском бюджете» на соответствующий финансовый год.

Приказ вступил в силу с 30 марта 2020 г.

**Постановление Правительства Республики Казахстан от 16 апреля 2020 г. № 211 «О внесении дополнения в постановление Правительства Республики Казахстан от 24 февраля 2014 года № 129 «Об утверждении Правил исчисления выслуги лет военнослужащим, сотрудникам специальных государственных и правоохранительных органов, государственной фельдъегерской службы, а также лицам, права которых иметь воинские или специальные звания, классные чины и носить форменную одежду упразднены с 1 января 2012 года»**

Постановлением определено, что в выслугу лет для назначения пенсионных выплат за выслугу лет засчитывается время прохождения первоначальной профессиональной подготовки в организациях образования правоохранительных органов в случае ее завершения и назначения лица на должность в правоохранительном органе.

Постановление вступило в силу с 1 мая 2020 г.

**Постановление Правительства Республики Казахстан от 20 апреля 2020 г. № 224 «О дальнейших мерах по реализации Указа Президента Республики Казахстан от 16 марта 2020 г. № 287 «О дальнейших мерах по стабилизации экономики» по вопросам налогообложения»**

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Нормативным правовым актом устанавливается поправочный коэффициент «0» к ставкам налогов и социальных платежей:

- индивидуального подоходного налога, удерживаемого у источника выплаты;
- индивидуального подоходного налога, уплачиваемого самостоятельно лицом, занимающимся частной практикой;
- социального налога, обязательных пенсионных взносов, обязательных профессиональных пенсионных взносов, социальных отчислений, взносов и отчислений на обязательное социальное медицинское страхование, за исключением уплачиваемых индивидуальным предпринимателем за себя.

Данные положения применяются в отношении следующих налогоплательщиков и их работников:

- лиц, занимающихся частной практикой, и субъектов микро-, малого или среднего предпринимательства, осуществляющих деятельность по перечню видов деятельности, по обязательствам, срок уплаты (перечисления) по которым наступает в период с 1 апреля до 1 октября 2020 г.;
- субъектов крупного предпринимательства, осуществляющих деятельность по перечню видов деятельности, по обязательствам, срок уплаты (перечисления) по которым наступает в период с 1 апреля до 1 июля 2020 г.

Документом также установлено, что надбавки работникам, задействованным в противоэпидемических мероприятиях, выплачиваемые с 1 марта 2020 г. в соответствии с приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 4 апреля 2020 г. № 28/2020 «О некоторых вопросах финансовой поддержки работников организаций здравоохранения, задействованных в противоэпидемических мероприятиях в рамках борьбы с коронавирусом COVID-19», не являются объектами индивидуального подоходного налога, удерживаемого у источника выплаты, социального налога, обязательных пенсионных взносов, обязательных профессиональных пенсионных взносов, социальных отчислений, взносов и отчислений на обязательное социальное медицинское страхование.

Постановление вступило в силу с 1 апреля 2020 г.

**Постановление Правительства Республики Казахстан от 29 апреля 2020 г. № 258 «О внесении изменений в постановление Правитель-**

**ства Республики Казахстан от 30 марта 2012 г. № 390 «Об утверждении Правил направления специалиста на работу, предоставления права самостоятельного трудоустройства, освобождения от обязанности или прекращения обязанности по отработке гражданами, обучавшимися на основе государственного образовательного заказа» и внесении изменений и дополнений в постановление Правительства Республики Казахстан от 23 января 2008 года № 58 «Об утверждении Правил присуждения образовательного гранта»**

Постановлением предусмотрено, что граждане, поступившие на обучение по педагогическим, медицинским, ветеринарным и сельскохозяйственным специальностям в пределах квоты, предоставляемой гражданам из числа сельской молодежи, отрабатывают соответственно в государственных организациях образования, государственных медицинских организациях, в подразделениях государственных органов, осуществляющих деятельность в области ветеринарии, в государственных ветеринарных организациях и организациях независимо от формы собственности аграрного профиля, расположенных в сельской местности, не менее трех лет после окончания организации высшего и (или) послевузовского образования.

Постановление вступило в силу с 15 мая 2020 г.

**Закон Республики Казахстан от 4 мая 2020 г. № 321-VI «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда»**

Законом внесены изменения и дополнения в Кодекс Республики Казахстан о здоровье народа и системе здравоохранения, Уголовный кодекс Республики Казахстан, Уголовно-процессуальный кодекс Республики Казахстан, Кодекс Республики Казахстан об административных правонарушениях, Трудовой кодекс Республики Казахстан.

Изменения и дополнения, внесенные в Трудовой кодекс Республики Казахстан, закрепили новые определения ряда терминов («трудовой спор», «система управления охраной труда», «единая система учета трудовых договоров», «представители работников», «профессиональный риск», «дисциплинарный проступок» и др.). Работодателям была предоставлена возможность оформлять свои акты в электронной форме вместо письменной. Ряд изменений коснулся вопро-

сов представительства интересов работников и работодателей в отношениях социального партнерства, прикомандирования работника, временных переводов на другую работу по состоянию здоровья, заключения, изменения и прекращения трудового договора и др.

Закон вступил в силу с 16 мая 2020 г.

**Закон Республики Казахстан от 13 мая 2020 г. «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам регулирования миграционных процессов».**

Законом вносятся изменения в различные законодательные акты в части замены термина «оралман» термином «кандас».

Законом также создаются благоприятные условия для этнических репатриантов, прибывающих в Казахстан, и переселенцев. Ранее этнические казахи для получения статуса оралмана должны были подтвердить факт своего проживания на территории иностранного государства до приобретения независимости Казахстаном. На практике этнические казахи, родившиеся после 1991 года, не могут предоставить такие документы. В связи с этим главным критерием для присвоения статуса оралмана теперь будет факт, что этнический казах ранее не состоял в гражданстве Республики Казахстан. Кроме того, они имеют право одновременно подать документы на получение разрешения на постоянное проживание и приобретение казахстанского гражданства.

Для предоставления комплекса социальных услуг по размещению, трудоустройству и адаптации переселенцев расширены функции центров по оказанию адаптационных и интеграционных услуг не только оралманам, но и переселенцам.

Предусматривается также расширение возможностей для высококвалифицированных иностранных работников самостоятельно трудоустроиться в приоритетных секторах экономики на основании справки о квалификации. Компетенция по выдаче данной справки передана от Министерства труда и социальной защиты населения местным исполнительным органам.

В связи с учащением фактов привлечения субъектами малого предпринимательства трудовых иммигрантов к нелегальной деятельности в бизнесе законом они приравниваются к сезонным работникам согласно действующей системе привлечения иностранной рабочей силы при уплате налогового сбора в 8 месячных расчетных

показателей в месяц. При этом для сезонных работников будет определен перечень профессий, по которым они могут быть привлечены.

Закон вступил в силу с 25 мая 2020 г.

## КЫРГЫЗСТАН

**Постановление Правительства Кыргызской Республики от 17 марта 2020 г. № 164 «О внесении изменений в некоторые решения Правительства Кыргызской Республики»**

Одно из изменений касается Инструкции о порядке начисления и уплаты страховых взносов по государственному социальному страхованию, утвержденной постановлением Правительства Кыргызской Республики от 22 мая 2013 года № 278. Постановлением определено, что плательщики, указанные в п. 34, 35, 35<sup>1</sup> и 35<sup>3</sup>, 36 и 36<sup>1</sup> данной Инструкции, за исключением индивидуальных предпринимателей, уплачивающих налоги на основе патента, осуществляют уплату страховых взносов путем приобретения страховых полисов.

Постановление вступило в силу с 3 апреля 2020 г.

**Закон Кыргызской Республики от 15 апреля 2020 г. № 43 «О внесении изменений в Закон Кыргызской Республики «О содействии занятости населения»**

Законом установлено, что регистрация граждан, обратившихся в уполномоченный государственный орган в качестве безработных или ищущих работу, теперь осуществляется не только по месту их постоянного жительства, но и по месту пребывания.

Закон вступил в силу с 15 мая 2020 г.

**Распоряжение Правительства Кыргызской Республики от 27 апреля 2020 г. № 148-р «О вопросах выплаты заработной платы работникам организаций здравоохранения в связи с введением режима чрезвычайной ситуации и чрезвычайного положения на отдельных территориях Кыргызской Республики»**

Распоряжением установлено, что медицинским работникам и иным работникам организаций здравоохранения, не выполнившим нормы труда (должностные обязанности) в связи с введением режима чрезвычайной ситуации и чрезвычайного положения на отдельных территориях Кыргызской Республики, сохраняется гарантированная заработная плата, начисление которой должно производиться из расчета не более одной ставки по

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

месту основной работы. Начисление иных надбавок к должностным окладам осуществляется в установленном порядке в соответствии с законодательством Кыргызской Республики.

Распоряжение вступило в силу с 27 апреля 2020 г. и распространяется на отношения, возникшие с 1 апреля 2020 года.

### **Распоряжение Правительства Кыргызской Республики от 4 мая 2020 г. № 161-р «Об установлении единовременной денежной компенсации»**

Правительством установлена единовременная денежная компенсация в размере 200 000 сомов медицинским и иным работникам организаций здравоохранения, инфицированным коронавирусной инфекцией COVID-19, и в размере 1 000 000 сомов семьям медицинских и иных работников организаций здравоохранения, погибших вследствие инфицирования коронавирусной инфекцией COVID-19 при исполнении ими трудовых обязанностей, профессионального долга во время оказания медицинской помощи или проведения научных исследований в условиях режима чрезвычайной ситуации и чрезвычайного положения.

На выплату указанных денежных компенсаций предусмотрено 50 000 000 сомов за счет средств Государственного бюджетного резерва Кыргызской Республики.

Распоряжение вступило в силу с 4 мая 2020 г.

## РОССИЯ

**Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 марта 2020 г. № 152 «О внесении изменений в приложения № 1–8 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 декабря 2014 г. № 1207 «О проведении оперативного мониторинга высвобождения и неполной занятости работников, а также численности безработных граждан, зарегистрированных в органах службы занятости»**

Приказом установлено, что органы занятости будут проводить оперативный мониторинг увольнения работников, находящихся на карантине.

Внесены дополнения в следующие формы и рекомендации по их заполнению:

– № 1-МВ «Сведения об увольнении работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников, а также неполной занятости работников»;

– № 2-МВГ «Сведения об увольнении работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников градообразующих и системообразующих организаций»;

– № 3-МВМ «Сведения об увольнении работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников в моногородах»;

– № 4-МКО «Сведения о численности работников, уволенных и планируемых к увольнению из организаций, среднесписочная численность работников которых превышает 500 человек».

В данные формы включены сведения о задолженности перед работниками по заработной плате, о численности работников, находящихся на временной удаленной работе, в простое, в отпусках без сохранения заработной платы, работающих неполный рабочий день (неполную рабочую неделю), а также о работниках, уволенных с начала высвобождения или предполагаемых к увольнению в связи с введением карантина.

Приказ вступил в силу с 24 марта 2020 г.

### **Постановление Правительства Российской Федерации от 26 марта 2020 г. № 339 «О внесении изменений в методику оценки ожидаемого периода выплаты накопительной пенсии»**

На 2021–2022 годы продлен переходный период, в течение которого применяются максимальные значения ожидаемого периода выплаты накопительной пенсии. Ожидаемый период выплаты накопительной пенсии рассчитывается в соответствии с утвержденной Методикой. В целях недопущения резкого увеличения продолжительности ожидаемого периода выплаты накопительной пенсии установлен переходный период, предусматривающий его максимальные значения. Постановлением определены следующие максимальные значения: на 2021 год – 264 месяца; на 2022 год – 270 месяцев.

Постановление вступило в силу с 30 марта 2020 г.

### **Постановление Правительства Российской Федерации от 27 марта 2020 г. № 346 «О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2020 год».**

Максимальная величина пособия по безработице увеличена до размера минимального размера оплаты труда. Теперь это 12 130 руб. (ранее для большинства граждан, признанных безработными, максимальное пособие составляло

8000 руб., для граждан предпенсионного возраста – 11 280 руб.). Минимальная величина пособия не изменилась и составляет 1500 руб.

Постановление вступило в силу со 2 апреля 2020 г.

**Федеральный закон Российской Федерации от 1 апреля 2020 г. № 86-ФЗ «О внесении изменения в статью 7 Федерального закона «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»**

Пенсионеры, являющиеся опекунами или попечителями по возмездному договору, приобретут статус «неработающих пенсионеров».

Из перечня лиц, на которых распространяется обязательное пенсионное страхование, законом исключены лица, получающие страховые пенсии в соответствии с законодательством Российской Федерации и являющиеся опекунами или попечителями, исполняющими свои обязанности возмездно по договору об осуществлении опеки или попечительства, в том числе по договору о приемной семье. Данное изменение позволит осуществлять ежегодную индексацию их страховой пенсии и фиксированную выплату к ней в порядке, установленном для неработающих пенсионеров.

Закон вступил в силу с 1 июля 2020 г.

**Федеральный закон Российской Федерации от 1 апреля 2020 г. № 104-ФЗ «Об особенностях исчисления пособий по временной нетрудоспособности и осуществления ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка»**

На период с 1 апреля по 31 декабря 2020 г. включительно устанавливаются особенности определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Предусматривается, что в случае если пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в расчете за полный календарный месяц, ниже минимального размера оплаты труда, такое пособие выплачивается в размере, исчисляемом исходя из минимального размера оплаты труда. При этом предусматривается учет районных коэффициентов, применяемых к заработной плате, при исчислении пособий по временной нетрудоспособности исходя из минимального размера оплаты труда.

Кроме того, Законом до 1 октября 2020 г. приостанавливается действие положений, предусматривающих обязанность получателей ежемесячных выплат в связи с рождением (усыновлением) первого или второго ребенка подавать заявление

о назначении указанных выплат на новый срок, а также извещать органы соцзащиты населения, и территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации о смене места жительства (пребывания), фактического проживания, а также обстоятельствах, влекущих прекращение осуществления указанной выплаты.

Закон вступил в силу с 1 апреля 2020 г.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 1 апреля 2020 г. № 402 «Об утверждении Временных правил оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности в случае карантина застрахованным лицам в возрасте 65 лет и старше»**

Постановлением вводится временный порядок оформления листков нетрудоспособности, назначения и выплаты пособий по временной нетрудоспособности лицам в возрасте 65 лет и старше, в период нахождения на карантине. Порядок распространяется на застрахованных лиц, соблюдающих режим самоизоляции по месту жительства либо месту пребывания, фактического нахождения, в том числе в жилых и садовых домах, размещенных на садовых земельных участках, за исключением лиц, переведенных на дистанционный режим работы или находящихся в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Страхователь с использованием своего личного кабинета направляет в Фонд социального страхования Российской Федерации перечень застрахованных лиц, состоящих с ним в трудовых отношениях и соблюдающих режим самоизоляции, для оформления листков нетрудоспособности, а также документы (сведения), необходимые для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности.

Назначение и выплата пособия осуществляются на основании листка нетрудоспособности, сформированного и размещенного в информационной системе Фонда социального страхования Российской Федерации в форме электронного документа, подписанного с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи медицинским работником и медицинской организацией, уполномоченной Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Назначение и выплата пособия осуществляются территориальными органами Фонда социального страхования Российской Федерации по месту регистрации страхователя одновременно за весь

## ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

период временной нетрудоспособности в течение 7 календарных дней со дня формирования электронного листка нетрудоспособности.

В случае несоблюдения режима самоизоляции застрахованные лица возмещают Фонду социального страхования Российской Федерации причиненный ущерб в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Постановление вступило в силу с 6 апреля 2020 г.

**Федеральный закон Российской Федерации от 7 апреля 2020 г. № 108-ФЗ «О внесении изменений в статью 7.1–1 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»**

Функции по информированию населения о положении на рынке труда в субъектах Российской Федерации и организации ярмарок вакансий и учебных рабочих мест закреплены в качестве отдельных полномочий органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области содействия занятости населения (ранее такие мероприятия проводились в рамках оказания государственных услуг, осуществляемых по запросам заявителей).

Закон вступил в силу с 18 апреля 2020 г.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2020 г. № 460 «Об утверждении Временных правил регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и в качестве безработных, а также осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными»**

Постановлением вводится временный (до 31 декабря 2020 г.) порядок дистанционной регистрации граждан в качестве безработных. Установлено, что регистрации в целях поиска подходящей работы подлежат граждане, представившие в электронной форме в центр занятости населения заявление о предоставлении им государственной услуги по содействию в поиске подходящей работы независимо от места их жительства в Российской Федерации, а также пребывания на территории Российской Федерации.

Заявление в электронной форме заполняется гражданином в личном кабинете информационно-аналитической системы Общероссийская база вакансий «Работа в России» либо в личном кабинете федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» по форме,

утвержденной Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Решение о признании зарегистрированного в целях поиска подходящей работы трудоспособного гражданина, который не имеет работы и заработка, безработным принимается центром занятости населения по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня представления заявления в электронной форме.

Решение о назначении пособия по безработице принимается одновременно с решением о признании гражданина безработным. Граждане в электронной форме с использованием информационно-аналитической системы либо единого портала уведомляются о размере и сроках выплаты пособия по безработице.

В случае получения пособия по безработице обманным путем его сумма подлежит возврату в добровольном или судебном порядке. По всем таким случаям соответствующие материалы передаются в правоохранительные органы.

Постановление вступило в силу с 9 апреля 2020 г. и действует по 31 декабря 2020 г.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2020 г. № 511 «О Временном порядке установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и разработки программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания»**

По 1 октября 2020 г. будет действовать временный порядок установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. В частности, освидетельствование в учреждении медико-социальной экспертизы будет проводиться без личного участия пострадавшего – заочно. Продление степени утраты профессиональной трудоспособности, а также составление программы реабилитации осуществляются без обращения пострадавшего (его представителя) в учреждение медико-социальной экспертизы. Решение о продлении степени утраты профессиональной трудоспособности и/или составлении программы реабилитации принимается учреждением медико-социальной экспертизы не позднее чем за 3 рабочих дня до истечения срока, на который была ранее установлена степень утраты профессиональной трудоспо-

способности, или срока действия программы реабилитации.

Справка, подтверждающая факт установления степени утраты профессиональной трудоспособности, программа реабилитации направляются пострадавшему заказным почтовым отправлением. В случае закрытия отделений почтовой связи документы хранятся в учреждении медико-социальной экспертизы, о чем пострадавшему сообщается по телефону, смс или электронной почте.

Постановление вступило в силу с 16 марта 2020 г., распространяется на отношения, возникшие с 1 марта 2020 г. и действует до 1 октября 2020 г. включительно.

**Постановление Правительства Российской Федерации от 18 апреля 2020 г. № 553 «О порядке и размерах выплат на командировочные расходы, связанные со служебными командировками на территории Российской Федерации, военнослужащим, сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти, лицам, проходящим службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации и имеющим специальные звания полиции, внесении изменения в пункт 1 постановления Правительства Российской Федерации от 20 апреля 2000 г. № 354 и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»**

Постановлением обновлен порядок возмещения командировочных расходов военнослужащим и сотрудникам некоторых правоохранительных органов. В частности, установлено, что расходы по бронированию и найму жилого помещения возмещаются по следующим нормам:

– военнослужащим и сотрудникам, имеющим соответственно воинские звания высших офицеров или специальные звания высшего начальствующего состава, а также полковникам (капитанам 1 ранга), занимающим командные (руководящие) должности (по утверждаемым перечням) – не более стоимости 2-комнатного номера;

– остальным военнослужащим и сотрудникам – не более стоимости 1-комнатного (1-местного) номера.

Расходы по проезду возмещаются в порядке, определенном Правительством Российской Федерации.

Порядок и размеры возмещения дополнительных расходов (суточные), в пределах, не превышающих 300 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке, определяют руководители федеральных органов исполнительной власти и федеральных государственных органов, в которых проходят военную службу (службу) военнослужащие и сотрудники.

Возмещение иных расходов, связанных со служебными командировками, осуществляется при условии, что они произведены с разрешения или ведома должностного лица, имеющего право направлять военнослужащих и сотрудников в служебные командировки, и при наличии документов, подтверждающих размер фактических затрат.

Постановление вступило в силу с 30 апреля 2020 г.

**Указ Президента Российской Федерации от 6 мая 2020 г. № 313 «О предоставлении дополнительных страховых гарантий отдельным категориям медицинских работников»**

Указом установлена единовременная страховая выплата, полагающаяся врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу медицинских организаций, водителям автомобилей скорой медицинской помощи, непосредственно работающим с пациентами, у которых подтверждено наличие COVID-19, и пациентами с подозрением на эту инфекцию, при условии что страховые случаи произошли при исполнении трудовых обязанностей.

Страховыми случаями, при наступлении которых производится единовременная страховая выплата, являются:

1) смерть медицинского работника в результате инфицирования COVID-19 (2 752 452 руб.);

2) развитие заболевания (синдрома) или осложнения от COVID-19, повлекших за собой временную нетрудоспособность, но не приведших к инвалидности (68 811 руб.);

3) стойкая утрата трудоспособности (инвалидность), вызванная COVID-19:

– инвалиду I группы – в размере 2 064 339 руб.;

– инвалиду II группы – в размере 1 376 226 руб.;

– инвалиду III группы – в размере 688 113 руб.

Выплата производится Фондом социального страхования.

Указ вступил в силу с 6 мая 2020 г.

*Обзор подготовил научный сотрудник  
научно-исследовательской части  
Международного университета «МИТСО» А. Г. Подупейко*



**А. А. ГРЕЧЕНКОВ**, кандидат юридических наук,  
доцент профессор кафедры гражданского и трудо-  
вого права Академии МВД Республики Беларусь

УДК 349.233

## НОРМЫ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ: СОСТОЯНИЕ И ВОЗМОЖНОСТИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

### *Аннотация*

В статье дается критическая оценка важнейших норм главы 37 Трудового кодекса Республики Беларусь, регулирующих порядок и условия привлечения работников к материальной ответственности. Делается вывод о том, что привлечение работников к материальной ответственности представляет собой достаточно сложный порядок (процесс), состоящий из четырех взаимосвязанных этапов (стадий), которые обязательны для соблюдения в строго определенной последовательности. Особое внимание уделяется характеристике условий, при одновременном наличии которых работник может быть привлечен к материальной ответственности. Констатируется, что, несмотря на изменения и дополнения, внесенные в вышеуказанные нормы в различные годы, многие из них имеют существенные недостатки и содержат спорные положения. Высказываются конкретные предложения по дальнейшему совершенствованию таких норм.

**Ключевые слова:** Трудовой кодекс, материальная ответственность работников, совершенствование правовых норм

### **Введение**

Как отмечается в Директиве Президента Республики Беларусь от 11.03.2004 № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины», в современных условиях укрепление дисциплины и правопорядка является важнейшей основой обеспечения общественной безопасности, ускорения социально-экономического развития страны, улучшения жизни людей.

Исходя из вышеуказанного, особое значение приобретает задача активизации научных исследований и на их основе совершенствования правового регулирования дисциплины и ответственности в сфере труда. Это в полной мере касается необходимости дальнейшего научного анализа и совершенствования многих норм гл. 37 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) и иных актов законодательства, регулирующих матери-

альную ответственность работников. Дискуссионные вопросы материальной ответственности работников в Республике Беларусь затрагивались в трудах таких специалистов, как Г. А. Василевич [1], А. А. Греченков [2], С. Л. Жвиридовская [3, с. 498–502], Л. Я. Островский [4, с. 105–134], Т. М. Петоченко [5, с. 137–150], К. Л. Томашевский [6, с. 91–94] и др.

По ряду проблемных положений гл. 37 ТК нами были внесены научно обоснованные предложения по их совершенствованию в процессе работы в составе сформированной в Национальном центре законодательства и правовых исследований Республики Беларусь (далее – НЦЗПИ) рабочей группы по подготовке проекта Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Проект Закона или Проект), который лег в основу Закона Республики Беларусь от 18.07.2019 № 219-3

«Об изменении законов» (далее – Закон № 219-З). Все наши предложения первоначально были включены в Проект Закона, при этом в дальнейшем отдельные из них нашли отражение в Законе № 219-З, а некоторые (причем наиболее важные и конструктивные) были исключены из Проекта на стадиях согласований.

В настоящей статье дается оценка состояния и возможностей дальнейшего совершенствования норм гл. 37 ТК (ст. 400 и др.), регулирующих условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности.

### Основная часть

Углубленный анализ гл. 37 ТК позволяет сделать вывод, что привлечение работников к материальной ответственности представляет собой достаточно сложный порядок (процесс), состоящий из четырех взаимосвязанных этапов (стадий), которые обязательны для соблюдения в строго определенной последовательности.

На первом этапе определяются условия, при одновременном наличии которых может иметь место привлечение работников к материальной ответственности (ст. 400); на втором – вид (размер) материальной ответственности работника, которая может быть полной или ограниченной (ст. 402), индивидуальной или коллективной (бригадной) (ст. 406); на третьем – размер причиненного работником ущерба (ст. 407); на четвертом этапе определяется порядок возмещения ущерба, который может быть добровольным (ст. 401) или принудительным (ст. 408), а если принудительным, то внесудебным (беспорным) либо судебным.

К сожалению, указанные этапы системного и четкого закрепления в гл. 37 ТК не получили. В результате на практике иногда возникают ситуации, когда этапы «перепутываются» и вследствие этого возникают ошибки в правоприменении.

С учетом сказанного в процессе работы в составе рабочей группы по подготовке Проекта Закона нами были внесены два взаимосвязанных предложения:

– дополнить ст. 400 новой ч. 1 следующего содержания:

*«Порядок привлечения работников к материальной ответственности включает в себя:*

*1) определение условий, при одновременном наличии которых может иметь место привле-*

*чение работников к материальной ответственности (статья 400 настоящего Кодекса);*

*2) определение размера материальной ответственности работника: полная или ограниченная (статья 402 настоящего Кодекса), индивидуальная или коллективная (бригадная) (статья 406 настоящего Кодекса);*

*3) определение размера причиненного работником ущерба (статья 407 настоящего Кодекса);*

*4) определение порядка возмещения ущерба: добровольный (статья 401 настоящего Кодекса) или принудительный (статья 408 настоящего Кодекса).»;*

– название статьи изложить в следующей редакции:

*«Статья 400. Порядок и условия привлечения работников к материальной ответственности».*

При этом при внесении второго предложения мы исходили из того, что понятием «порядок» должны охватываться предложенные нами четыре этапа (стадии) привлечения работников к материальной ответственности.

Следует отметить, что оба указанных предложения первоначально были включены в Проект Закона. Однако в дальнейшем первое предложение из Проекта было исключено. Второе предложение нашло отражение в Законе № 219-З, правда, весьма своеобразным способом. Не включив в ст. 400 ТК этапы (стадии) привлечения работников к материальной ответственности, законодатель тем не менее изменил название данной статьи: прежнее ее название «Условия привлечения работников к материальной ответственности» было заменено на новое (действующее в настоящее время) – «Условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности». В результате не совсем понятно, какой смысл в существующей редакции статьи вкладывается в термин «порядок» с учетом того, что изначальный смысл данного термина по существу утрачен. С учетом сказанного считаем целесообразным дополнить ст. 400 ТК новой ч. 1, в которой следует закрепить этапы (стадии) привлечения работников к материальной ответственности.

В соответствии с ч. 1 ст. 400 ТК условиями, при одновременном наличии которых работник может быть привлечен к материальной ответственности, являются:

- ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;

## НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

- противоправность поведения (действия или бездействия) работника;
- прямая причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;
- вина работника в причинении ущерба.

Согласно ч. 2 данной статьи работник обязан возместить нанимателю только реальный ущерб. Упущенную выгоду в отличие от гражданского законодательства, которое предусматривает полное возмещение убытков (ст. 14 Гражданского кодекса Республики Беларусь, далее – ГК), работник возмещать не должен. Исключением из данного правила является случай причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей (п. 6 ст. 404). Следует иметь в виду, что термины «реальный ущерб» и «упущенная выгода», соответствующие терминологии гражданского законодательства (ст. 14 ГК), используются в гл. 37 ТК с 2007 года, они заменили собой ранее применяемые здесь термины «прямой действительный ущерб» и «неполученные доходы». Полагаем, что подобная унификация однородной терминологии смежных отраслей права вполне оправданна.

Важной и разумной новеллой ч. 2, внесенной Законом № 219-З, является то, что в ней раскрывается понятие реального ущерба (при этом вызывает недоумение тот факт, что при принятии ТК термин «прямой действительный ущерб», соответствующий нынешнему термину «реальный ущерб», в ч. 2 ст. 404 раскрывался, однако в 2007 году по непонятным причинам был из нее исключен). Под реальным ущербом понимаются утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние денежные выплаты (при этом в настоящее время штрафы, взыскиваемые с нанимателя, в состав излишних денежных выплат не включаются).

Вместе с тем полагаем, что существующее определение реального ущерба имеет ряд недостатков. Во-первых, реальный ущерб и необходимые для его возмещения расходы связываются исключительно с утратой, ухудшением или понижением ценности имущества нанимателя. Вместе с тем зачастую реальный ущерб и сопутствующие ему расходы с утратой, ухудшением или понижением ценности имущества нанимателя не связаны. В качестве примера можно указать расходы, кото-

рые произвел или должен будет произвести наниматель в связи с излишними денежными выплатами. К таким расходам относятся, в частности, расходы нанимателя на оплату за время вынужденного прогула в случае восстановления работника на прежней работе, расходы нанимателя на возмещение ущерба, причиненного виновным работником третьим лицам.

Во-вторых, к реальному ущербу будут относиться не только необходимые (как об этом указано в определении), но и реально произведенные нанимателем затраты (отметим, что такой подход при характеристике реального ущерба нашел отражение в п. 2 ст. 14 ГК).

В-третьих, в указанном определении вместо термина «затраты» целесообразно использовать термин «расходы», поскольку в экономической литературе последний рассматривается обычно как более узкий и связывается с обоснованными и документально подтвержденными затратами, ведущими к уменьшению денежных средств организации (отметим, что в п. 2 ст. 14 ГК при характеристике реального ущерба применяется именно термин «расходы»).

В-четвертых, в данном определении применительно к имуществу вместо словосочетания «утрата, ухудшение или понижение ценности» целесообразно использовать словосочетание «утрата либо повреждение», поскольку именно повреждение имущества является причиной ухудшения его качества и понижения ценности (отметим, что такой вариант при характеристике реального ущерба нашел отражение в п. 2 ст. 14 ГК).

В-пятых, в рассматриваемом определении термин «имущество» целесообразно использовать в широком смысле, включая в его состав все ценности нанимателя (отметим, что такой подход соответствует положениям гражданского права и нашел отражение в ст. 14, 130 и других статьях ГК).

В-шестых, в указанном определении целесообразно отразить, что к реальному ущербу будут относиться расходы нанимателя на приобретение либо восстановление имущества третьих лиц, находящегося у нанимателя, если наниматель несет ответственность за сохранность этого имущества (отметим, что такой вариант, в частности, отражен в ч. 2 ст. 238 Трудового кодекса Российской Федерации, далее – ТК России).

В-седьмых, в данном определении целесообразно показать, что в соответствии с классифи-

кацией расходов организации излишние денежные выплаты входят в состав принудительных расходов нанимателя.

С учетом сказанного считаем возможным предложить следующее определение реального ущерба с перспективой его закрепления в ч. 2 ст. 404 ТК: *«Под реальным ущербом понимаются расходы, которые произвел или должен будет произвести наниматель на приобретение либо восстановление своего имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у нанимателя, если наниматель несет ответственность за сохранность этого имущества) в связи с его утратой либо повреждением, а также расходы, которые произвел или должен будет произвести наниматель в связи с излишними денежными выплатами (за исключением штрафов, взыскиваемых с нанимателя).»*.

Что касается упущенной выгоды, то, к сожалению, данное понятие законодатель в ТК до сих пор не сформулировал. В данной ситуации (и в иных подобных) целесообразно использовать соответствующие положения других кодексов Республики Беларусь. Так, исходя из понятия упущенной выгоды, сформулированного в п. 2 ст. 14 ГК, и сложившейся практики под упущенной выгодой следует понимать неполученные доходы нанимателя, связанные с утратой или повреждением его имущества (например, убытки, вызванные простоем оборудования в течение времени его ремонта). С учетом сказанного считаем целесообразным дополнить ч. 2 ст. 400 следующим предложением: *«Под упущенной выгодой понимаются неполученные доходы нанимателя в связи с утратой или повреждением его имущества.»*

Отметим, что по нашей инициативе Законом № 219-З были внесены коррективы в ч. 3 ст. 400, определяющую понятие противоправного поведения работника. В настоящее время она сформулирована следующим образом: *«Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при котором он не исполняет или ненадлежащим образом исполняет обязанности, возложенные на него настоящим Кодексом, иными актами законодательства о труде, коллективным договором, иными локальными правовыми актами, трудовым договором»*.

Необходимо учитывать, что исключительно важное теоретическое и в особенности практиче-

ское значение имеет полное и четкое определение обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника в связи с отсутствием противоправного поведения.

В ч. 6 ст. 400 ТК прямо предусмотрено только одно такое обстоятельство – возникновение вреда (в Проекте Закона совершенно справедливо предполагалось заменить здесь слово «вред» на слово «ущерб», однако этого не произошло), который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и т.д.).

Вместе с тем существует ряд других обстоятельств, которые должны исключать материальную ответственность работника. К таким обстоятельствам относятся: непреодолимая сила; крайняя необходимость; необходимая оборона; неисполнение нанимателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику; причинение ущерба нанимателю вследствие исполнения не противоречащих законодательству и локальным правовым актам приказов (распоряжений) нанимателя, а также вследствие неисполнения противоречащих законодательству и локальным правовым актам приказов (распоряжений) нанимателя. К сожалению, перечисленные обстоятельства закрепления в ТК не получили (для сравнения отметим, что некоторые из указанных обстоятельств нашли отражение в ст. 239 ТК России «Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника»). На важность и проблемный характер рассматриваемых обстоятельств при привлечении работника к материальной ответственности обращалось внимание в трудах как российских, так и белорусских специалистов, в частности К. Н. Гусова и Ю. Н. Полетаева [7, с. 207–210], А. А. Греченкова [2, с. 15–18] и др.

С учетом перечисленных факторов при работе над Проектом Закона Институтом правовых исследований НЦЗПИ было внесено предложение дополнить ТК ст. 400<sup>1</sup> (предусматривающей важнейшие обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника) следующего содержания:

**«Статья 400<sup>1</sup>. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника**  
*Материальная ответственность работника исключается в случаях причинения ущерба след-*

## НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ

*ствие непреодолимой силы, крайней необходимости или необходимой обороны.».*

Следует отметить, что первоначально указанное предложение было включено в Проект Закона, однако в дальнейшем было из него исключено. С учетом сказанного считаем целесообразным дополнить ТК ст. 400<sup>1</sup>, предусматривающей развернутый перечень обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника.

Для привлечения работников к материальной ответственности необходимо, чтобы между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом имела место прямая причинная связь. При этом понятие прямой причинной связи в рассматриваемой статье не раскрывается. Не определяется данное понятие и в других кодексах Республики Беларусь.

С учетом вышеуказанного в процессе работы в составе рабочей группы по подготовке Проекта Закона нами было внесено предложение дополнить ст. 404 ч. 4 следующего содержания:

*«Прямая причинная связь между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом означает, что непосредственной причиной возникшего у нанимателя ущерба явилось именно противоправное поведение работника, а не какие-либо другие события или действия.».*

Отметим, что первоначально указанное предложение было включено в Проект Закона, однако в дальнейшем было из него исключено. С учетом сказанного считаем целесообразным дополнить ст. 404 ч. 4, определяющей понятие прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом.

Необходимым условием для привлечения работника к материальной ответственности является также наличие его вины в причинении ущерба. При этом рассматриваемая статья не раскрывает понятия вины и ее формы. Указанные положения определяются, в частности, в ст. 21–23 Уголовного кодекса Республики Беларусь и ст. 3.1–3.3 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях.

Под виной понимается психическое отношение лица к совершаемому деянию. Формами вины

являются умысел (прямой или косвенный) либо неосторожность (в виде легкомыслия или небрежности). В большинстве случаев причинение работниками ущерба нанимателю имеет место по неосторожности (как по легкомыслию, так и по небрежности).

Трудовым кодексом предусмотрена презумпция невиновности работника в причинении ущерба нанимателю, поскольку согласно ч. 4 ст. 400 обязанность доказать факт причинения ущерба, а также наличие других условий материальной ответственности (в том числе вину работника) возложена на нанимателя. Исключения из данного правила установлены ч. 5 данной статьи для работников, несущих полную материальную ответственность на основании п. 1, 2, 4 и 6 ст. 404 ТК, поскольку эти работники обязаны доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

С учетом вышеуказанного считаем целесообразным:

– дополнить ст. 400 ТК ч. 5 и 6 следующего содержания:

*«Вина состоит в психическом отношении работника к своему противоправному поведению и выражается в форме умысла или неосторожности.».*

Обязанность доказать вину работника лежит на нанимателе.»;

– в п. 1 ст. 403 ТК слово «небрежности» заменить словом «неосторожности» с учетом того, что по смыслу данной нормы речь в ней должна идти о двух видах неосторожности – как о небрежности, так и о легкомыслии.

## Заключение

Таким образом, при оценке норм гл. 37 ТК, регулирующих условия и порядок привлечения работников к материальной ответственности, можно констатировать наличие определенных позитивных моментов, а также серьезных нерешенных проблем. На устранение отмеченных в настоящей статье, а также ряда других недостатков и спорных положений норм о материальной ответственности работников законодателю целесообразно обратить внимание в процессе дальнейшей работы по совершенствованию ТК.

### Список цитированных источников

1. Василевич, Г. А. Ответственность работника и нанимателя за причиненный ущерб / Г. А. Василевич. – Минск : Тесей, 2001. – 71 с.
2. Греченков, А. А. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю / А. А. Греченков. – Минск : Амалфея, 2012. – 200 с.
3. Жвиридовская, С. Л. Правовое регулирование материальной ответственности в государствах – членах Евразийского экономического союза / С. Л. Жвиридовская // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. Вып. 10. Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь. – Минск : Бизнесофсет, 2015. – 726 с.
4. Кривой, В. И. Трудовой кодекс Республики Беларусь : постатейный комментарий : в 9 кн. – Кн. VII. Ч. 2. Раздел IV–VI. (главы 33–39) / В. И. Кривой, Л. Я. Островский, Н. М. Чернолуцкая. – Минск : Технопринт, 2000. – 204 с.
5. Петоченко, Т. М. Материальная ответственность в трудовом праве Республики Беларусь / Т. М. Петоченко // Актуальные проблемы правового положения субъектов трудового права и права социального обеспечения (современное состояние и перспективы развития законодательства) : сб. науч. ст. / под ред. И. А. Комоцкой., Т. М. Петоченко. – Минск : Четыре четверти, 2017. – 244 с.
6. Томашевский, К. Объем материальной ответственности работников: есть ли противоречие между ТК и законодательством о контрактах / К. Томашевский // Юрист. – 2010. – № 1. – С. 91–94.
7. Гусов, К. Н. Ответственность по российскому трудовому праву / К. Н. Гусов, Ю. Н. Полетаев : науч.-практ. пособие. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 272 с.

#### Summary

The article gives a critical assessment of the most important norms of Chapter 37 of the Labour code of the Republic of Belarus, regulating the procedure and conditions for bringing employees to material responsibility. It is concluded that bringing employees to material responsibility is a fairly complex procedure (process) consisting of four interrelated stages (stages) that are required to be followed in a strictly defined sequence. Special attention is paid to the characteristics of the conditions under which the employee can be held liable. It is stated that despite the changes and additions made to the above-mentioned norms in various years, many of them have significant shortcomings and contain controversial provisions. Specific proposals are made to further improve such norms.

**Keywords:** Labour code, material responsibility of employees, improvement of legal norms

Статья поступила в редакцию 31.03.2020

## ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2020 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

*Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».*

#### Подписные индексы:

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций

**Я. В. Симутина**, доктор юридических наук, старший научный сотрудник отдела проблем гражданского, трудового и предпринимательского права Института государства и права имени В. М. Корецкого НАН Украины

УДК 349.2

## НОВЕЛЛЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ТРУДА И ГИБКОГО РЕЖИМА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ УКРАИНЫ

### Аннотация

В статье рассмотрены последние изменения в трудовом законодательстве Украины, направленные на легализацию дистанционной работы и режима гибкого рабочего времени, принятые Верховной Радой Украины в числе иных мер по борьбе с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19). Проанализированы вопросы соотношения понятий «надомный труд», «дистанционный труд», «телеработа».

Сделан вывод о необходимости разграничения понятия «дистанционный труд» на два разных по своему содержанию явления: 1) особый режим работы, который может применяться временно по решению работодателя как вынужденная мера в случае наступления определенных обстоятельств, угрожающих жизни или здоровью людей; 2) особая формы организации труда, которая предполагает, что дистанционные работники в силу специфики своей трудовой функции могут и согласны постоянно выполнять работу вне места нахождения работодателя. Обоснован вывод о необходимости закрепления особенностей, касающихся дистанционного труда как гибкой формы занятости, в отдельной главе Кодекса законов о труде Украины.

Проанализированы последствия исключения из понятия трудового договора такого признака трудовых отношений, как подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, для дальнейшего развития трудового права и правоприменения.

**Ключевые слова:** дистанционный труд, надомный труд, телеработа, гибкий режим рабочего времени, трудовой договор.

### Введение

Стремительное развитие цифровых технологий за последние несколько десятилетий обусловило появление и распространение во всем мире нестандартных форм занятости, а также актуализацию гибких условий труда, касающихся среди прочего непосредственно рабочего места. Все чаще и чаще можно услышать такие термины, как удаленная работа (*remote work*), надомный труд (*home-based work*), телеработа (*telework*), дистанционный труд (*distance work*). Все больше и больше работодателей склоняются в пользу так называемой пространственной гибкости условий труда и активно практикуют «удаленку» среди своих работников, которые в течение полного рабочего дня или частично могут работать из дома либо где-нибудь вне офиса. За последние месяцы

пандемия коронавируса буквально вынудила работать миллионы людей дистанционно по всему миру и одновременно обнажила проблемы, связанные с недостаточностью либо полным отсутствием законодательной регламентации гибких форм занятости, как это случилось в Украине.

Необходимость легализации дистанционного труда представители украинской юридической науки и практики отмечали уже много лет. Очевидно, что все это долго могло бы оставаться на уровне научных предложений, если бы не введение в нашей стране строгих карантинных мер, основные из которых – оставаться дома и работать дистанционно. С практическим воплощением последнего требования возникла проблема, обусловленная отсутствием в действующем законодательстве соответствующих правовых норм, что

заставило законодателя в срочном порядке внести изменения в Кодекс законов о труде Украины (далее – КЗоТ) с целью направить отношения дистанционной занятости в правовое русло.

Законом Украины от 30.03.2020 № 540 «О внесении изменений в некоторые законодательные акты, направленные на обеспечение дополнительных социальных и экономических гарантий в связи с распространением коронавирусной болезни (COVID-2019)» (вступил в силу 2 апреля 2020 г.) [1] впервые с момента принятия КЗоТ Украины (10 декабря 1971 г. – *Примеч. авт.*) были внесены изменения в понятие трудового договора, а также закреплено понятие дистанционной (надомной) работы и гибкого режима рабочего времени.

Оправданна ли в этом случае известная поговорка «нет худа без добра»? В этой публикации также попробуем разобраться, что изменил законодатель и какие возможные последствия это будет иметь для дальнейшего развития трудового права в Украине.

### Краткий исторический экскурс

Первым термином для характеристики осуществления трудовой активности удаленно принято считать слово «телеработа» (*telework* от греч. *tele* – далеко), возникшее в 1970-х годах в Соединенных Штатах Америки. Выделяют две ключевые тенденции, давшие толчок развитию работы из дома в те времена, а именно: борьба за уменьшение загрязнения воздуха автомобильными выхлопами (Закон о чистом воздухе был принят в США в 1970 году) и нефтяное эмбарго ОПЕК, повлекшее один из крупнейших в мировой истории энергетических кризисов 1973–1974 гг. Основоположником современной телеработы считается Джек Ниллес (Jack M. Nilles), который ввел в употребление понятие *telecommuting* и *teleworking* – работа удаленно, осуществляемая вне помещения работодателя с использованием средств коммуникации. Он был главным автором книги под названием «Телекоммуникационный транспортный компромисс: варианты для будущего», опубликованной в 1973 году. Именно им было предложено работать не выходя из дома, путем получения заданий по телефону или с помощью других средств связи [2].

Впоследствии с развитием сети Интернет с середины 1990-х годов телеработа активно распространяется и в странах Западной Европы.

### Акты МОТ и ЕС в сфере регулирования дистанционного труда и украинское законодательство

На международном уровне сегодня действует лишь Конвенция МОТ о надомном труде № 177 [3], которая, несмотря на ее название, по сути касается любой работы вне помещения работодателя, и одноименная Рекомендация № 184 [4] – обе приняты в 1996 году. Сразу отметим, что Украина Конвенцию № 177 не ратифицировала.

Исходя из основных положений Конвенции, термин «надомный труд» означает работу, которую лицо выполняет: а) по месту его жительства или в других помещениях по его выбору, но не в производственных помещениях работодателя; б) за вознаграждение; в) с целью производства товаров или услуг согласно указаниям работодателя.

В соответствии со ст. 4 Конвенции национальная политика в области надомного труда должна, по мере возможности, содействовать равенству в обращении между надомниками и другими наемными работниками с учетом особенностей надомного труда и, по мере необходимости, условий, действующих в отношении такого же или аналогичного вида работы, выполняемой на предприятии.

На уровне Европейского союза Европейской комиссией и Европейским объединением профсоюзов и работодателей (ETUC, UNICE, UEAPME, CEEP) 16 июля 2002 г. было заключено Европейское рамочное соглашение о телеработе. В частности, в ст. 2 настоящего Соглашения определено, что телеработа является одной из форм организации и/или выполнения работы с использованием информационных технологий в рамках трудового договора/правоотношений, где работа, которая также может быть выполнена в помещениях работодателя, осуществляется за пределами этих помещений на постоянной основе [5].

Следует также упомянуть и о распространении в последние годы особой разновидности телеработы – так называемой мобильной работы на основе ИКТ (информационно-коммуникационных технологий; *ICT-based mobile work*), благодаря чему работник не привязан к конкретному месту нахождения работодателя. Европейский фонд по улучшению условий труда и жизни (Еврофонд) в 2015 году опубликовал исследование, в котором такая работа признана одной из девяти новейших форм занятости в современном мире [6].



При этом, что интересно, Еврофонд разграничил понятие классической телеработы, указывая, что для нее характерна постоянная привязка к конкретному удаленному рабочему месту, например у работника дома, и мобильную работу на основе ИКТ, которая не предусматривает какой-либо фиксации рабочего места.

Употребление термина «телеработа» в украинском языке, равно как и в русском, учитывая его составляющую основу «теле», может восприниматься неадекватно тому явлению, которое оно призвано обозначать. По этой причине в национальном законодательстве для названия работы, выполняемой работником вне места нахождения работодателя, целесообразно, по нашему мнению, употреблять универсальный термин – дистанционный труд.

Проблема терминологии, связанной с трудовой активностью работника вне места нахождения работодателя, в частности разграничение понятий надомного и дистанционного труда, за последнее десятилетие была предметом многочисленных научных исследований. Отдельные ученые настаивают на том, что это синонимы [7], другие считают, что надомный труд является широким понятием [8], исходя, в частности, из упомянутой выше Конвенции МОТ № 177 о надомном труде. Но большинство исследователей отстаивает позицию, что надомный и дистанционный труд все же различны по своим характеристикам [9; 10], а следовательно, не могут использоваться в законодательстве в качестве синонимов.

Отличительными признаками надомного труда является привязка к месту проживания надомника, которое и служит для него собственно рабочим местом. Работы, как правило, механические, не требующие специальных навыков и квалификации, выполняются надомником из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых им за свой счет. Дистанционный же работник может выполнять порученную ему работу в любом удобном для него месте, где, как правило, существует возможность использования сети Интернет. Кроме того, если результатом труда надомника является изготовленная им определенная материальная продукция, то дистанционный работник обычно создает интеллектуальный продукт, который передается работодателю с помощью информационных технологий. Это позволяет сделать вывод о том, что понятие «дистанционный труд»

более универсальное по определенным критериям и охватывает в том числе понятие «надомный труд», при этом считать их взаимозаменяемыми, на наш взгляд, ошибочно.

Еще одним аргументом в пользу данного утверждения может служить трудовое законодательство отдельных стран, в частности Республики Беларусь, Российской Федерации, Республики Казахстан, в трудовых кодексах которых особенности регулирования труда надомных и дистанционных работников урегулированы в отдельных главах. В то же время, например, в Трудовом кодексе Литовской Республики, как и в большинстве других стран Европейского союза, предусмотрено понятие дистанционной работы либо телеработы, а термин «надомный труд» не употребляется [11].

В трудовом законодательстве Украины, как уже отмечалось выше, термин «дистанционная работа» до недавнего времени отсутствовал. Что касается надомного труда, то с советских времен и до настоящего времени сохраняет силу Положение об условиях труда надомников, утвержденное в 1981 году постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС [12], которое очевидно неспособно адекватно регулировать современные отношения, развивающиеся в этой сфере.

Стоит вспомнить, что с принятием Закона Украины от 26 ноября 2015 г. «О научной и научно-технической деятельности» впервые в законодательстве появилось упоминание о дистанционном режиме работы научных работников и специалистов научных учреждений и высших учебных заведений [13]. Однако практическая реализация этой нормы вызвала ряд проблем, ведь соответствующие механизмы так и не были разработаны.

Предполагалось урегулировать вопросы дистанционного труда в новом Трудовом кодексе, но ни один из всех существующих проектов за все время независимости Украины не прошел дальше первого чтения в Парламенте.

В конце концов Законом от 30.03.2020 № 540 были внесены дополнения в действующий КЗоТ Украины, в частности, определено понятие дистанционной (надомной) работы как «формы организации труда, когда работа выполняется работником о месту его жительства или в другом месте на его выбор, в том числе с помощью информационно-коммуникационных технологий, но вне помещения работодателя» [14].

Относительно этих дополнений возникает несколько замечаний. Во-первых, не совсем четко прослеживается логика законодателя, руководствуясь которой нормы о дистанционной работе как форме организации труда были внесены в статью под названием «Гибкий режим рабочего времени».

Во-вторых, если основным признаком таких трудовых отношений является выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, то зачем детализировать гипотетические места, где работник может ее осуществлять – «по месту его жительства или в другом месте на свой выбор».

В-третьих, дистанционный и надомный труд фактически употребляются как синонимы, с чем нельзя согласиться по оговоренным выше причинам.

Однако самой значительной проблемой анализируемых правовых новелл, на наш взгляд, является отождествление законодателем дистанционного труда как временного (вынужденного) режима работы, в частности в период карантина, и дистанционного труда как специфической формы организации работы, осуществляемой постоянно на основании особого трудового договора о дистанционном труде. Таким образом, на сегодня в одних нормах КЗоТ Украины речь идет о дистанционном труде как о виде трудового договора, например, в ч. 1 ст. 24 КЗоТ о соблюдении обязательной письменной формы трудового договора о дистанционной (надомной) работе при его заключении. В то же время в других нормах, например в ч. 2 ст. 60 КЗоТ, понятие «дистанционная (надомная) работа» употребляется для обозначения особого режима работы как условия трудового договора, которое может быть установлено на время угрозы распространения эпидемии, пандемии и/или на время угрозы военного, техногенного, природного либо иного характера в приказе (распоряжении) собственника или уполномоченного им органа без обязательного заключения в письменной форме трудового договора о дистанционной (надомной) работе [14].

### **Изменения понятия трудового договора и их последствия для правоприменения**

В советской теории трудового права была разработана концепция триединой сущности трудовых правоотношений, согласно которой трудовые

правоотношения состоят из трех основных равнозначных элементов – личностного, организационного и имущественного. В дефиниции трудового договора в ст. 21 КЗоТ Украины эти элементы были так или иначе отражены.

В частности, организационный элемент трудовых правоотношений состоит, во-первых, в определенности трудовой функции, то есть работнику может быть поручена не всякая работа, а лишь та, которая входит в круг его профессиональных обязанностей в соответствии с должностью или профессией. Во-вторых, организационный аспект предусматривает выполнение работником определенных обязанностей по указанию и под контролем работодателя, что традиционно находило свое проявление в подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, установленным на предприятии, в учреждении, организации.

С целью легализации дистанционного труда украинский законодатель внес на первый взгляд незначительные изменения в определение трудового договора, в частности, из него исчезли такие словосочетания, как «подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка» и «надлежащие и безопасные» условия труда. Итак, дефиниция трудового договора в ст. 21 КЗоТ Украины выглядит следующим образом: *«трудовой договор – это соглашение между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечить условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон».*

Таким образом, законодатель «упустил» в определении трудового договора положение о подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, что является одной из важных составляющих организационного элемента трудовых правоотношений и предусматривает выполнение работы под контролем и указанием работодателя (кстати, при дистанционной работе такой контроль и указания работодателя также присутствуют. – *Примеч. авт.*), и тем самым сблизил правовое

регулирование выполнения работы по трудовому договору и по гражданско-правовому договору подряда или оказания услуг.

К тому же следует напомнить, что при отсутствии специальной статьи, посвященной понятию и признакам трудовых отношений в действующем КЗоТ Украины, выделение признаков, на основании которых суды устанавливали факты существования трудовых отношений и разграничивали трудовые от гражданско-правовых отношений, осуществлялось именно исходя из закрепленного в ст. 21 КЗоТ Украины понятия трудового договора.

Еще больше вопросов возникает при обращении к содержанию новой нормы, закрепленной в ч. 11 ст. 60 КЗоТ, в которой предусмотрено следующее: *«При дистанционной (надомной) работе работники распределяют рабочее время по своему усмотрению, на них не распространяются правила внутреннего трудового распорядка, если иное не предусмотрено в трудовом договоре. При этом общая продолжительность рабочего времени не может превышать норм, предусмотренных статьями 50 и 51 настоящего Кодекса»*. Возникает вопрос: зачем было из понятия трудового договора в ст. 21 КЗоТ изымать положения о правилах внутреннего трудового распорядка, если в специальной норме о дистанционной работе они упоминаются? Более того, сформулирована эта норма как диспозитивная: «если иное не предусмотрено в трудовом договоре». Системное толкование этих норм дает основание сделать вывод, что в трудовом договоре все-таки может быть предусмотрено распространение на дистанционных работников правил внутреннего трудового распорядка. В то же время на основании чего в трудовой договор будут включены такие требования, если это не предусмотрено ст. 21 КЗоТ, остается загадкой.

### Режим гибкого рабочего времени и другие новеллы

Вышеупомянутый Закон от 30.03.2020 № 540 также внес в трудовое законодательство Украины понятия гибкого режима рабочего времени и простоя по причине карантина [1].

Так, по согласованию работника и собственника предприятия, учреждения, организации или уполномоченного им органа для работника может устанавливаться гибкий режим рабочего времени

на определенный срок или бессрочно как при приеме на работу, так и впоследствии. В то же время, исходя из ч. 3 ст. 32 КЗоТ Украины, установление такого режима может быть проведено по инициативе работодателя, а работники, не желающие переходить на гибкий режим работы на условиях работодателя, подлежат увольнению на основании п. 6 ст. 36 КЗоТ Украины. Таким образом, гибкий режим рабочего времени работодатель фактически может навязать работнику, который будет вынужден согласиться либо уволиться.

Дефектной для правореализации представляется норма, внесенная законодателем в ст. 113 КЗоТ Украины, согласно которой «время простоя не по вине работника, в том числе на период объявления карантина, установленного Кабинетом Министров Украины, оплачивается из расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленно-го работнику разряда (оклада)». Она сформулирована таким образом, что вопрос, переводить работника на оплачиваемый простой в связи с карантином или нет, остается на усмотрение работодателя и вряд ли будет им выполняться, поскольку не носит императивного характера.

В то же время в ст. 84 КЗоТ включили норму, согласно которой в случае установления Кабинетом Министров Украины карантина срок пребывания в отпуске без сохранения заработной платы на период карантина не включается в общий срок, предусмотренный законом, а именно не более 15 календарных дней в году.

### Заключение

Понятие «дистанционный труд» может использоваться для обозначения двух различных по своей природе явлений: 1) особого режима работы, который может применяться временно по решению работодателя как вынужденная мера в случае наступления определенных обстоятельств, угрожающих жизни или здоровью людей; 2) особой формы организации труда, которая предполагает, что дистанционные работники в силу специфики своей трудовой функции могут и согласны постоянно выполнять работу вне места нахождения работодателя. Такую форму занятости согласовывают работник и работодатель, как правило, при заключении трудового договора, особенностью которого является выполнение работником работы дистанционно. К сожалению, при внесении последних изменений и дополнений

в КЗоТ Украины законодатель этой разницы не учел.

Очевидно, что особенности трудовых договоров о дистанционном труде должны быть урегулированы в отдельном разделе КЗоТ с учетом ряда вопросов, в частности: 1) порядок оформления трудового договора с работником, который будет выполнять работу дистанционно, в том числе путем обмена электронными документами; 2) особенности взаимодействия работодателя и дистанционного работника в процессе выполнения трудовой деятельности (порядок защиты и обмена информацией, передачи работодателем задач, контроля за их исполнением); 3) особенности режима рабочего времени и времени отдыха, в частности, закрепление права работника на частную жизнь, когда он имеет право не отвечать на звонки (сообщения) работодателя; 4) урегулирование механизма защиты прав дистанционных работников с помощью профсоюзов, их участия в коллективных переговорах и разрешении коллективных трудовых споров; 5) особенности прекращения трудового договора о дистанционном труде и т. п.

Исключение из понятия трудового договора такого признака трудовых отношений, как подчи-

нение работника правилам внутреннего трудового распорядка, предусматривающего выполнение работы под контролем и руководством работодателя, на данный момент несет угрозу сближения правового регулирования выполнения работы по трудовому договору и по гражданско-правовому договору подряда или оказания услуг и вносит очередной дисбаланс в действующее законодательство о труде, ведь упоминание о правилах внутреннего трудового распорядка все равно остается во многих других нормах трудового законодательства и на практике они в ближайшем будущем никуда не исчезнут.

Таким образом, в который раз приходится констатировать хаотичное латание в КЗоТ Украины одних дыр и создание новых вместо системного и комплексного реформирования трудового законодательства. Коронавирус и карантин в стране рано или поздно закончатся, однако уже сейчас можно предугадать, какие негативные последствия для правоприменения будут иметь новеллы правового регулирования трудовых отношений, ими продиктованные.

### Список цитированных источников

1. О внесении изменений в некоторые законодательные акты, направленные на обеспечение дополнительных социальных и экономических гарантий в связи с распространением коронавирусной болезни (COVID-2019) [Электронный ресурс] : Закон Украины, 30 марта 2020 г., № 540 // Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>. – Дата доступа: 18.04.2020.
2. Reynolds, B. W. The Complete History of Working from Home / B. W. Reynolds [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.flexjobs.com/blog/post/complete-history-of-working-from-home>. – Date of access: 18.04.2020.
3. Конвенция МОТ о надомном труде № 177 от 20.06.1996 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_327](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_327). – Дата доступа: 18.04.2020.
4. Рекомендация МОТ о надомном труде № 184 от 20.06.1996 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_100](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_100). – Дата доступа: 18.04.2020.
5. Implementation of the European Framework Agreement on Telework: Report by the European Social Partners, adopted by the Social Dialogue Committee on 28 June 2006, September 2006 [Electronic resource]. – Mode of access: [http://resourcecentre.etuc.org/linked\\_files/documents/Framework%20on%20telework%20EN.pdf](http://resourcecentre.etuc.org/linked_files/documents/Framework%20on%20telework%20EN.pdf). – Date of access: 18.04.2020.
6. Eurofound (2015), New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxembourg [Electronic resource]. – Mode of access: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1461en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1461en.pdf). – Date of access: 18.04.2020.
7. Свічкарьова, Я. В. Дистанційна робота як одна із форм атипової зайнятості / Я. В. Свічкарьова // Держава та регіони. Серія: Право. – 2013. – № 1. – С. 129–134.
8. Кохан, В. П. Нестандартна зайнятість в Україні: виклики часу / В. П. Кохан // Підприємництво, господарство і право. – 2010. – № 5. – С. 98–101.
9. Вишневецька, С. В. До питання про проблеми правового регулювання дистанційної зайнятості працівників [Електронний ресурс] / С. В. Вишневецька // Часопис НаУОА. Серія: Право. Електронне наукове фахове видання Національного університету «Острозька академія». – 2015. – № 1. – Режим доступу: <https://er.nau.edu.ua/handle/NAU/18031>. – Дата доступу: 18.04.2020.

---

**НАУЧНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ**


---

10. Головина, С. Формирование терминологии трудового права под влиянием современных экономических реалий / С. Головина // Поняття та категорії юридичної науки: зб. наук. праць. Матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф.; Київ, 18 лист. 2014 р. / за заг. ред. Н. М. Пархоменко, М. М. Шумила. – Київ : Ніка-Центр, 2014. – С. 214–218;
11. Трудовой кодекс Литовской Республики [Электронный ресурс] : утв. Законом Литовской Респ. от 14.09.2016 г. № XII-2603 // Режим доступа: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e984b2340a11e8a149e8cfbedd2503?jfwid=dg8d2zcw7>. – Дата доступа: 18.04.2020.
12. Положение об условиях труда надомников [Электронный ресурс] : утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, 29 сент. 1981 г., № 275/17-99 // Режим доступа: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/v0275400-81>. – Дата доступа 18.04.2020.
13. Про наукову і науково-технічну діяльність [Електронний ресурс] : Закон України, 26 нояб. 2015 р. № 848-VIII // Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19>. – Дата доступа: 18.04.2020.
14. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: 10 дек. 1971 р. № 322-VIII : ред. від 02.04.2020 р., підстава – Закон України № 540-IX // Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Дата доступу: 18.04.2020.

**Summary**

The article reviews recent changes in Ukrainian labour legislation aimed at legalizing distance work and flexible working hours, adopted by the Verkhovna Rada of Ukraine, among other measures to combat the spread of coronavirus disease (COVID-19). The questions of the relation of concepts «home-based work», «remote work», «telework» are analyzed.

It was concluded that there is a need to distinguish the concept of «distance work» into two different phenomena: 1) a special working regime, which may be applied provisionally at the employer's decision as a necessary measure in the event of certain circumstances; 2) a special form of work organization, which implies that distance workers, by virtue of their specific job function, can and do carry out work permanently outside the employer's place of work. The author draws attention to the need for legal regulation of distance work in the separate chapter of the Labour Code of Ukraine.

The consequences of the exclusion from the concept of a labour contract of such a feature of labour relations as subjection of an employee to internal labour regulations for the enforcement of law and the further development of labour law have been analysed.

**Keywords:** distance work, home-based work, telework, flexible working hours, employment contract.

Статья поступила в редакцию 01.05.2020

**Е. А. Коваленко**, доктор юридических наук, профессор, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин и трудового права имени проф. А. И. Процевского юридического факультета Харьковского национального педагогического университета имени Г. С. Сковороды

УДК 349.2

## ГАРАНТИИ ПРАВ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ БОРЬБЫ С РАСПРОСТРАНЕНИЕМ ИНФЕКЦИИ COVID-19 В УКРАИНЕ И УГРОЗА ЦИВИЛИСТИЧЕСКОЙ ЭКСПАНСИИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

### Аннотация

В статье рассматриваются актуальные проблемы современного трудового права Украины, связанные с обеспечением прав сторон трудовых правоотношений в условиях борьбы с распространением коронавирусной инфекции COVID-19 и пути их разрешения. Констатируется отсутствие нормативной базы для регулирования ее в состоянии готовности решать имеющиеся проблемы, а не создавать новые для науки и практики трудового права. Исследуются новеллы украинского законодательства о труде, критический анализ которых приводит автора к мнению как о предоставлении сторонам трудовых отношений реальных дополнительных социально-экономических гарантий их прав в связи с детализацией порядка оплаты простоя не по вине работника, изменением порядка предоставления отпуска без сохранения заработной платы, пролонгированием сроков обращения в суд, так и о создании предпосылок для экспансии трудового права гражданским в связи с изъятием из дефиниции трудового договора обязанности работника при выполнении работы подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка.

**Ключевые слова:** юридические гарантии прав, трудовые правоотношения, трудовое право, трудовой договор, правила внутреннего трудового распорядка, дистанционная работа, домашняя работа, отпуск без сохранения заработной платы, правовые возможности сторон трудового договора.

### Введение

11 марта 2020 г. Всемирная организация здравоохранения объявила о пандемии в связи с распространением в мире коронавируса COVID-19 [1]. Одновременно в Украине на закрытом заседании Правительства было принято решение об общегосударственном карантине [2], которое пересматривалось пять раз в пользу ужесточения ограничительных мер с введением режима чрезвычайной ситуации до 24 апреля 2020 г. [3]. В том числе был установлен запрет проведения массовых мероприятий, движения междугороднего общественного транспорта, метро, посещения учреждений образования обучающимися и т. д. Украина столкнулась с необходимостью перехода

на дистанционный график всех возможных сфер жизни.

В связи с этим Министерство развития экономики, торговли и сельского хозяйства Украины и Государственная служба Украины по вопросам труда предложили *«работодателям, по возможности, максимально обеспечить использование дистанционной формы труда и (или) гибкого режима рабочего времени (в том числе и для уменьшения скопления людей в «часы пик»), вводить режим работы на условиях сокращенного и неполного рабочего времени с учетом требований, определенных законодательством, а также максимально способствовать реализации права работников на получение, по их просьбе, оплачиваемых отпусков и отпусков без сохране-*

## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

ния заработной платы, предоставляемых работникам в обязательном порядке, и отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по соглашению сторон в порядке, определенном законодательством» [4].

Однако законодательство Украины оказалось не готово к регулированию трудовых отношений в соответствии с данной рекомендацией, ибо законодательная база, которая устанавливала бы не то что механизм регулирования данных отношений, а хотя бы предоставляла возможности их сторонам (особенно в государственном секторе экономики) участвовать в трудовом процессе дистанционно, брать незапланированные длительные отпуска без сохранения заработной платы фактически отсутствовала. Таким образом, возникла острая необходимость пересмотра действующего законодательства с тем, чтобы предоставить работникам и работодателю дополнительные экономические и социальные гарантии, в связи с чем в Кодекс законов о труде (далее – КЗоТ) Украины были внесены соответствующие изменения. Насколько успешными оказались данные новеллы в контексте охраны прав сторон трудовых отношений и предлагается рассмотреть в настоящей статье.

### Основная часть

Прежде всего хотелось бы акцентировать внимание на изменении дефиниции трудового договора, которая содержится в ч. 1 ст. 21 КЗоТ Украины [5] и ныне с учетом изменений имеет следующее содержание: *«Трудовым договором является соглашение между работником и собственником предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон»* [6, ч. 6]. Сравнивая данную редакцию с действовавшей до внесения изменений и дополнений в КЗоТ Украины, находим единственное отличие – изъятие из редакции статьи словосочетания, характеризующего особенность выполнения работы работником в трудовых от-

ношениях, а именно: «подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка».

Очевидно, что парламентариями правила внутреннего трудового распорядка были ошибочно восприняты лишь как документ, регламентирующий явку на работу, время начала и окончания работы и перерыва. Соответственно, именно они и были расценены как препятствие к дистанционному формату проведения работы. Данное нововведение, результатом которого стало снятие в ч. 1 ст. 21 КЗоТ Украины с работника обязанности подчиняться внутреннему трудовому распорядку, с позиций трудового права следует оценить явно негативно. Это изменение может повлечь отрицательные перспективы регулирования несамоостоятельного труда в Украине. Оно нивелирует прописные истины трудового права, касающиеся значения правил внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) для регламентации трудовых отношений, а значит, ставит под удар эффективную организацию трудового процесса с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон трудовых правоотношений.

Подчинение работника ПВТР – это уже ставший классикой отличительный признак (элемент) трудового договора [7, с. 239; 8, с. 268], который возник отнюдь не на пустом месте, а как имманентная составляющая данного соглашения в силу господства над внешним проявлением способности человека к труду, которое требовало в договорных отношениях жесткой регламентации, дабы не допустить эксплуатации рабочей силы. Как метко замечал А. И. Процевский, «существенное значение в трудовом праве имеет обоюдное, взаимное закрепление обязанностей работников и работодателей в правилах внутреннего трудового распорядка... Участие работников в принятии правил внутреннего трудового распорядка, в которых закрепляются взаимные с работодателем права и обязанности, безусловно, имеет положительное психологическое влияние на волю участников трудового процесса» [9, с. 61–62].

Действительно, функции ПВТР многогранны. В первую очередь они подтверждают причастность каждого работника к установлению правил упорядочивания трудового процесса, в котором он участвует. Кроме того, именно ПВТР играют роль своего рода «дорожной карты» регламентации всего трудового процесса, определяющей права и обязанности работников и работодателя, а также

результаты их реализации для работников в виде поощрений и взысканий.

Именно ПВТР оформляют видение трудового коллектива и работодателя по вопросам организации трудового процесса, обеспечения его эффективности, повышения производительности, труда, соблюдения трудовой дисциплины с целью достижения обоюдодоприемлемого результата: для работодателя вследствие выполнения работы получать прибыль, а работникам зарабатывать себе на жизнь трудом. В связи с этим имеются все предпосылки говорить о положительном психологическом влиянии данного локального правового акта на волю участников трудового процесса.

Таким образом, ПВТР – это «сгусток» правил проведения трудового процесса между конкретными трудовым коллективом и работодателем, которые делают понятным данный процесс и содержат урегулированные детализированные перспективы взаимоотношений указанных субъектов, являются своего рода краеугольным камнем в построении эффективной производственной системы конкретного предприятия, составляющей начальное звено всей производственной системы государства, так как дает возможность последнему получать продукт и налоги, необходимые для жизнедеятельности общества.

Дистанционный формат выполнения работы по трудовому договору никоим образом не предусматривает изъятие работника из подчинения ПВТР. Он имеет некоторые особенности, связанные с выполнением трудовой функции вне места нахождения работодателя, и, как подчеркивает К. Л. Томашевский, с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с работодателем информационно-коммуникационных технологий, как позволяющих распределять режим рабочего времени по своему усмотрению, так и полностью продолжать соблюдать установленный ПВТР режим [10, с. 72–73]. Но работник по-прежнему должен выполнять работу, обусловленную трудовым договором, исполняя свои трудовые обязанности, отчитываться и предоставлять качественный результат работы, а значит, в том числе по результатам работы представляться к поощрениям или подпадать под меры дисциплинарного влияния. По этой причине выполнение работы по трудовому договору дистанционно никоим образом «не выпадает» из ПВТР. А значит, и обсуждаемое изменение ч. 1 ст. 21 КЗоТ Украины было абсолютно ненужным для

возможности сторонам трудовых отношений применять дистанционное выполнение работы.

Кроме того, отрицательными как для теории, так и для практики представляются изменения, внесенные в ст. 60 КЗоТ Украины и дополняющие ее ч. 10 и 11, которые устанавливают следующую дефиницию:

*«Дистанционная (надомная) работа – это такая форма организации труда, когда работа выполняется работником по месту его жительства или в другом месте по его выбору, в том числе с помощью информационно-коммуникационных технологий, но вне помещения работодателя.»*

*При дистанционной (надомной) работе работники распределяют рабочее время по своему усмотрению, на них не распространяются правила внутреннего трудового распорядка, если иное не предусмотрено в трудовом договоре. При этом общая продолжительность рабочего времени не может превышать норм, предусмотренных статьями 50 и 51 настоящего Кодекса»* [6, ст. 60].

Как видно, в законодательстве Украины произошло отождествление понятий дистанционной и надомной работы, дистанционные работники были выведены из сферы влияния ПВТР, что явно указывает на игнорирование основательных теоретических разработок по трудовому праву в данной сфере и заставляет вспомнить известный афоризм Я. Кирхмана, высказанный им в 1848 г.: «Три слова законодателя – и целые библиотеки становятся макулатурой».

Позволим себе не останавливаться на разграничении дистанционной и надомной работы и их признаках, известных науке трудового права, дабы дать возможность читателю ознакомиться в данной статье и с другими новеллами украинского законодательства, а не пересказывать в который раз правовые аксиомы. Заметим лишь, что все, что необходимо было сделать для обеспечения дополнительных социальных и экономических гарантий сторон трудовых отношений в связи с распространением коронавирусной инфекции (COVID-19) – это, думается, дополнить отдельной частью ст. 21 КЗоТ Украины, в которой предоставить сторонам возможность по соглашению выполнять работу дистанционно, а главу IV под названием «Рабочее время» – одной статьей, в которой указать особенности исполнения работы дистанционно с минимальными правилами. Однако, увы, вместо этого был выбран иной путь.

Положительной новеллой в украинском законодательстве о труде является внесение измене-



## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

ний в части детализации порядка оплаты простоя не по вине работника. Ранее в КЗоТ Украины существовало общее правило оплаты времени простоя не по вине работника в размере не ниже двух третей тарифной ставки установленного работнику разряда (оклада). Изменениями от 30.03.2020 данное правило, предусмотренное ч. 1 ст. 113 КЗоТ Украины, было уточнено: «в том числе на период объявления карантина, установленного Кабинетом Министров Украины» [6].

Статья 34 КЗоТ Украины определяет: «*Простой – это приостановление работы, вызванное отсутствием организационных или технических условий, необходимых для выполнения работы, неотвратимой силой или другими обстоятельствами*» [5]. И карантин, установленный Кабинетом Министров Украины, относится именно к этим иным обстоятельствам, указанным в ст. 34 КЗоТ Украины. Таким образом, данное предписание позволяет избежать возможных недоразумений по оплате труда работников на предприятиях, деятельность которых запрещена или ограничена, ибо прямо устанавливает важную социально-экономическую гарантию прав работника, способного и готового к работе, но по причинам, не зависящим ни от него, ни от работодателя не имеющего реальной возможности приступить к ее выполнению.

Еще одной новеллой в украинском законодательстве о труде является правило, установленное относительно основания и длительности отпусков без сохранения заработной платы по соглашению сторон. До комментируемых изменений ст. 84 КЗоТ Украины [5] и ст. 26 Закона Украины «Об отпусках» [12] отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и по другим причинам мог предоставляться работнику на срок, обусловленный соглашением между работником и собственником или уполномоченным им органом, но не более чем на 15 календарных дней в году. Естественно, данное императивное ограничение в сроке не позволяло в сложившихся условиях по предотвращению распространения коронавирусной инфекции даже при желании работника и согласии работодателя взять отпуск без сохранения заработной платы более 15 дней в году. Поэтому законодатель совершенно справедливо отпуск без сохранения заработной платы в случае установления Кабинетом Министров Украины карантина в соответствии с Законом Украины «О защите населения от инфекционных болезней» выделил в отдельную группу. И в настоящее время срок пребывания в отпуске без сохранения заработной

платы на период карантина не включается в общий срок, установленный ч. 2 ст. 84 КЗоТ Украины и ч. 1 ст. 26 Закона Украины «Об отпусках» [11].

Еще одной важной новеллой, действительно направленной на обеспечение дополнительных социальных и экономических гарантий сторон трудовых отношений в связи с распространением COVID-19, является продление сроков обращения в суд за разрешением трудовых споров на время срока действия карантина. КЗоТ Украины был дополнен главой XIX «Заключительные положения» следующего содержания: «*Во время действия карантина, установленного Кабинетом Министров Украины с целью предотвращения распространения коронавирусной болезни (COVID-19), сроки, определенные статьей 233 настоящего Кодекса, продолжают на срок действия такого карантина*» [6]. Очевидно, что меры, направленные на ограничение передвижения людей, общественного транспорта, закрытие метро, запрет курсирования междугороднего общественного транспорта создают проблемы в доступе к правосудию. Поэтому, чтобы не лишиться стороны трудовых отношений права на судебную защиту, сохранить возможность защитить свое нарушенное право, без сомнения, абсолютно необходимо было внести указанные изменения в трудовое законодательство.

## Заключение

Таким образом, с уверенностью можно утверждать, что под «плащом» прикрытия, без сомнения, актуальных, подлежащих решению текущих проблем в регулировании трудовых отношений с целью создания дополнительных юридических гарантий сторон трудовых отношений во время борьбы с распространением коронавирусной болезни (COVID-19), парламент Украины «пробил» оборону границ трудового права, которую в последние годы с большими усилиями оберегали украинские ученые-трудовики. Речь идет об эпохальном, на наш взгляд, изменении в трудовом законодательстве Украины, касающемся изъятия из дефиниции трудового договора подчинения работника внутреннему трудовому распорядку, которое, к сожалению, образно выражаясь, открыло «дверь потайной комнаты» и выпустило «чудовище», распустившее свои цивилистические щупальца, готовые захватить и уничтожить отношения, проистекающие из трудового договора, да и собственно нивелировать данный договор как институт трудового права.

ПВТР и подчинение им работника во время выполнения работы имеют важнейшее значение для отношений, в которых реализуется право человека на труд. А потому изъятие данного организационного элемента из трудового договора – это не механическое открытие люфта для дистанционного

формата выполнения работы, а ключ, открывающий настежь двери экспансии гражданским правом трудового, а значит, и вращающий колесо истории назад, к регрессу правового регулирования отношений, когда человек не признавался государством как наивысшая социальная ценность.

### Список цитированных источников

1. ВОЗ объявила пандемию нового вируса. News. Русская служба [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bbc.com/russian/news-51842591>. – Дата доступа: 20.04.2020.
2. Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19: Постанова Кабінету Міністрів України, 11 бер. 2020 р. № 211 [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kmu.gov.ua/npras/pro-zapobigannya-proshim110320rennyu-na-teritoriyi-ukrayini-koronavirusu-covid-19>. – Дата доступа: 20.04.2020.
3. Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2 [Електронний ресурс]: постанова від 11.03.2020 р. № 211. Із змінами, внесеними згідно з Постановами Кабінету Міністрів України, 16 бер. 2020 р. № 215, від 25.03.2020 р. № 239, від 29.03.2020 р. № 241, від 20.03.2020 р. № 242, від 02.04.2020 р. № 255. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/211-2020-%D0%BF>. – Дата доступа: 20.04.2020.
4. Роз'яснення щодо організації робочих процесів під час запобігання поширенню в Україні коронавірусу COVID-19. Прес-служба Мінекономіки від 12.03.2020 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступа: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=60dba365-7843-4147-b4a7-df0328caeca2&title=Roz-iasnenniaSchodoOrganizatsiiRobochikhProtsesivPidChasZapobiganniaPoshirenniuVUkrainiKoronavirusuCovid19>. – Дата доступа: 20.04.2020.
5. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. – Дата доступа: 20.04.2020.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) [Електронний ресурс]: Закон України від 30.03.2020 р. № 540-IX. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20>. – Дата доступа: 20.04.2020.
7. Головина, С. Ю. Кодификация трудового законодательства России / С. Ю. Головина // Кодификация российского частного права / под ред. Д. А. Медведева. – М.: Статут: КонсультантПлюс, 2008. – 336 с.
8. Лушников, А. М. Курс трудового права: учебник: в 2 т.; 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М.: Статут, 2009 – Т. 2 – 1151 с.
9. Процевський, О. І. Функції трудового права // Вибрані твори / О. І. Процевський; упоряд.: В. О. Процевський, Р. І. Шабанов, О. О. Коваленко. – Х.: ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2018. – С. 57–73.
10. Томашевский, К. Л. Оптимизация трудовых отношений в условиях пандемии коронавирусной инфекции / К. Л. Томашевский // Отдел кадров. – № 4. – 2020. – С. 71–77.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) [Електронний ресурс]: Закон України від 17.03.2020 р. № 530-IX. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#n6>. – Дата доступа: 20.04.2020.
12. Про відпустки [Електронний ресурс]: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#n6>. – Дата доступа: 20.04.2020.

#### Summary

The article discusses the current problems of modern labour law of Ukraine related to ensuring the rights of the parties to labour relations in the fight against the spread of coronavirus infection COVID-19 and ways to resolve them. The absence of a regulatory framework for regulating labour relations in the current situation in Ukraine is ascertained and the need to bring it into a state of readiness to solve existing problems, rather than creating new ones for science and practice of labour law, is substantiated. The novels of Ukrainian labour legislation are examined, a critical analysis of which leads the author to believe that the parties to labour relations have real additional socio-economic guarantees of their rights in connection with a more detailed procedure for paying for downtime not caused by the employee, changing the procedure for granting leave without saving wages, and prolonging terms of appeal to the court, and the creation of prerequisites for the expansion of labour law to civilian in connection with the withdrawal from the definition of an employment contract is required when performing work, obey the rules of the internal labor schedule.

**Keywords:** legal guarantees of rights, labour relations, labour law, employment contract, internal labour regulations, distance work, home work, leave without pay, legal opportunities for parties to employment contract.

Статья поступила в редакцию 20.04.2020

**М. Х. Хасенов**, PhD, адъюнкт-доцент Университета КАЗГЮУ имени М. С. Нарикбаева, ведущий научный сотрудник Института законодательства и правовой информации Республики Казахстан

УДК 349.2

## НОВЕЛЛЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА КАЗАХСТАНА ОТ 4 МАЯ 2020 ГОДА

### Аннотация

В настоящей статье приводится обзор изменений и дополнений, внесенных в трудовое законодательство Республики Казахстан в 2020 году. В общей сложности поправки затронули 111 статей в 11 законодательных актах. Автором законодательные новеллы объединены в пять групп: новеллы организационно-правового, регуляторного, процессуального, охранительного характера и новеллы в области социального партнерства. Среди наиболее значимых новелл можно отметить введение единой системы учета трудовых договоров, единой информационной системы по охране труда и безопасности, замену полного запрета трудоустройства женщин на работах с вредными условиями труда на ограничения в период способности женщины к деторождению, исключение обязательного членства профсоюзов (ассоциированности) в вышестоящих профсоюзных объединениях. По результатам проведенного анализа автор пришел к выводу о том, что реформирование было направлено на выполнение республикой международных обязательств, частично удовлетворило потребности правоприменительной практики, продемонстрировало важность обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений.

**Ключевые слова:** реформирование, трудовое законодательство, Казахстан, новеллы, баланс интересов, международные обязательства

### Введение

Президентом Республики Казахстан 4 мая 2020 г. подписан Закон «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда» (далее – Закон), вступивший в силу с 16 мая 2020 г. [1]. Поправки в трудовое законодательство обсуждались на разных площадках полтора года, начиная с создания рабочей группы в Министерстве труда и социальной защиты населения (МТСЗН) осенью 2018 года и заканчивая принятием Закона в Сенате Парламента 30 апреля 2020 г.

Со времени принятия действующего Трудового кодекса Республики Казахстан (далее – ТК РК) в 2015 году [2] это, пожалуй, наиболее масштабные изменения трудового законодательства: поправки предусмотрены в 11 законодательных актов. В ТК РК изменениям подвергнуты 44% общего числа статей – 88 статей изменены, одна статья исключена, одна новая статья включена. В Законе Республики Казахстан «О профессиональных союзах» изменения коснулись 36% общего числа статей – 11 статей изменены, одна статья исключена. В об-

щей сложности поправки затронули 111 статей в 11 законодательных актах.

### Основная часть

#### Общая характеристика Закона

Несмотря на то что в большей части поправки носят редакционный характер («работа над ошибками»<sup>1</sup>), часть из них содержит существенные новеллы, преимущественно направленные на восстановление баланса интересов в пользу работников либо обеспечение выполнения международных обязательств. Вместе с тем остается много проблемных вопросов, поднимаемых уче-

<sup>1</sup> В 2015 году в Казахстане была проведена крупнейшая в СНГ реформа по либерализации трудовых отношений. Будучи результатом лоббирования интересов финансово-промышленных групп, трудовое законодательство существенно снизило уровень минимальных гарантий работникам, передав решение многих вопросов на усмотрение сторон социального партнерства. Кроме того, предельно сжатые сроки, в рамках которых была разработана и принята новая редакция Трудового кодекса (около 7–8 месяцев), обусловили наличие многочисленных ошибок и неточностей, которые и без того усложнили правоприменительную практику и вызвали множество трудовых споров [3; 4; 5].

ными и экспертами, которые так и не нашли отражения в трудовом законодательстве.

Условно принятые новеллы можно объединить в пять групп:

1) новеллы организационно-правового характера (внедрение новых институтов и понятий, пересмотр действующих);

2) новеллы регуляторного характера (новые правила и гарантии, права и обязанности работников и работодателей);

3) новеллы в области социального партнерства (изменения в регулировании коллективных трудовых отношений);

4) новеллы процедурно-процессуального характера (процедуры разрешения трудовых споров, порядка прекращения трудовых отношений);

5) новеллы охранительного характера (вопросы юридической ответственности).

### Новеллы организационно-правового характера

1. Одной из главных новелл стало введение **единой системы учета трудовых договоров** (далее – ЕСУТД), которая представляет собой информационную систему, предназначенную для автоматизации учета трудовых договоров, трудовой деятельности и численности работников. По сути, этой системой будет обеспечиваться цифровизация всего процесса трудоустройства, трудовой деятельности и увольнений. Заключение трудового договора, внесение в него изменений и дополнений, а также оформление актов работодателя могут производиться в форме электронного документа, удостоверенного посредством электронной цифровой подписи (т. е. бумажный документооборот полностью не исключен).

Вместе с тем вносить информацию о заключении и прекращении с работником трудового договора, об изменениях и (или) дополнениях в него в ЕСУТД стало обязанностью работодателя. При этом работодатель вправе получать из ЕСУТД сведения о трудовой деятельности претендентов (с их предварительного согласия) и работников.

В настоящее время МТСЗН разрабатываются правила представления и получения сведений о трудовом договоре в ЕСУТД.

2. Другим нововведением стала **система управления охраной труда**, которую работодатель обязан внедрять и осуществлять контроль за ее функционированием, посредством этой систе-

мы реализован электронный механизм передачи работодателями результатов аттестации производственных объектов по условиям труда, сведений для декларирования деятельности работодателя по соблюдению трудовых прав работников и т. д.

В настоящее время МТСЗН разрабатываются типовое положение о системе управления охраной труда и правила управления профессиональными рисками.

3. Третьей новеллой является **смена полного запрета трудоустройства женщин на работах с вредными условиями труда в пользу ограничения в период способности женщины к деторождению**. Целью данной меры является обеспечение расширения участия женщин в экономике через создание равного доступа к рынку труда. Принятие данной нормы согласуется с правом граждан на охрану материнства, предусмотренным Конвенцией МОТ №183 и Кодексом Республики Казахстан о здоровье народа и системе здравоохранения.

Установлено право работодателя принимать решение о трудоустройстве женщин на работы (профессии, должности), включенные в Список работ, на которых ограничивается применение труда женщин, при создании безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

4. **Расширена сфера действия прикомандирования**, а также установлены дополнительные запреты. Если в первоначальной редакции ТК РК прикомандирование работников допускалось только между организациями вертикальной аффилированности (между материнскими и дочерними организациями), то в поправках, введенных Законом в ТК РК, в целях обеспечения выполнения определенных задач допускается прикомандирование работников также между организациями горизонтальной аффилированности (между «сестринскими» организациями).

Прикомандирование не допускается в целях:

1) замены работников принимающей стороны, отказавшихся от выполнения работы в случаях и порядке, установленных трудовым законодательством;

2) выполнения работ в случае простоя (временной приостановки принимающей стороной работ), осуществления процедуры банкротства принимающей стороной, введения принимающей стороной режима неполного рабочего времени в целях со-

## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

хранения рабочих мест при угрозе увольнения работников.

### Новеллы регуляторного характера

**1. За работодателями закреплена обязанность создавать согласительные комиссии для урегулирования индивидуальных трудовых споров** (обязательная досудебная процедура), за исключением отдельных категорий:

1) субъектов микропредпринимательства (субъекты малого предпринимательства, со среднегодовой численностью работников не более 15 человек или среднегодовым доходом не свыше 30 000-кратного месячного расчетного показателя)<sup>1</sup>;

2) некоммерческой организации с численностью работников не более 15 человек;

3) трудовых споров с домашним работником, единоличным исполнительным органом юридического лица, руководителем исполнительного органа юридического лица, а также другими членами коллегиального исполнительного органа юридического лица;

4) трудовых споров с работниками, труд которых регулируется ТК РК с особенностями, предусмотренными специальными законами и иными нормативными правовыми актами, в том числе состоящих на воинской службе, сотрудников специальных государственных и правоохранительных органов, государственных служащих.

2. Право на режим неполного рабочего времени установлено в отношении работников, осуществляющих уход за больным членом семьи. Ранее данное право было закреплено только за беременной женщиной, одним из родителей (усыновителей, удочерителей), имеющим ребенка (детей) в возрасте до трех лет).

**3. Исключена норма, позволяющая расторгать трудовой договор без уведомления, с выплатой компенсации в размере, установленном трудовым договором – при наличии соглашения** (либо соответствующего условия в трудовом договоре). Данная норма была причиной массовых увольнений и вызывала многочисленные конфликты.

Так, при трудоустройстве данное условие могло включаться в трудовой договор, и работник мог быть уволен в любое время без уведомления с компенсацией. Если до принятия ТК РК в 2015 году

<sup>1</sup> В Казахстане месячный расчетный показатель с 1 апреля 2020 г. составляет 2778 тенге, или 16 белорусских рублей.

размер компенсации работнику был гарантирован на уровне заработной платы за год, то с 2015 года минимальный размер компенсации был исключен. Верховный Суд РК в своем нормативном постановлении отмечал, что «если при рассмотрении спора о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по соглашению сторон в порядке, предусмотренном пунктом 3 статьи 50 ТК РК, суд придет к выводу, что в трудовом договоре по соглашению с работником предусмотрено право работодателя на расторжение трудового договора, без направления уведомления работнику и без уточнения даты расторжения, но с выплатой компенсации, размер которой определяется трудовым договором, то работник не может быть восстановлен на работе» [6].

4. Расширено основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя: если раньше работодатель мог уволить работника за совершение виновных действий или бездействие работника, обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия или бездействие дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя, то **с 15 мая 2020 г. может быть также уволен работник, использующий свое служебное положение в своих интересах или в интересах третьего лица вопреки интересам работодателя взамен получения материальных или иных выгод для себя или других лиц.**

При этом усложняется порядок оформления увольнения по данному основанию: если ранее для увольнения в связи с утратой доверия было достаточно простого дисциплинарного производства, то по новым правилам расторжение трудового договора по данному основанию должно подтверждаться актом внутреннего расследования с указанием в нем обоснований, подтверждающих совершение виновных действий или бездействия работником; порядок внутреннего расследования устанавливается актом работодателя.

5. Уточнены правила повышенной оплаты труда при совпадении ночного времени работы с праздничным или выходным днем: оплата труда производится отдельно за ночные часы не ниже чем в полуторном размере и за часы праздничных или выходных дней не ниже чем полуторном размере.

6. Понятие несчастного случая, связанного с трудовой деятельностью, сужено: из него исклю-

чено совершение работником иных, кроме связанных с исполнением трудовых обязанностей повреждений здоровья, действий по собственной инициативе в интересах работодателя. Это означает, что все остальные действия, которые не связаны с исполнением трудовых обязанностей, но совершенные работником по своей инициативе и в интересах работодателя, больше не будут квалифицироваться как несчастный случай, связанный с трудовой деятельностью.

### Новеллы в области социального партнерства

1. Исключено обязательное членство профсоюзов в вышестоящих профсоюзных объединениях: с момента принятия Закона Республики Казахстан «О профессиональных союзах» в 2014 году в системе профсоюзного представительства были заложены нормы об обязательной ассоциированности: территориальное объединение профсоюзов на уровне области, города республиканского значения и столицы входит в состав республиканского объединения профсоюзов в качестве членской организации; аналогичное правило действовало на отраслевой профсоюз. В свою очередь локальный профсоюз входит в состав отраслевого профсоюза в качестве членской организации, а территориальное объединение профсоюзов на уровне района, города – в состав территориального объединения профсоюзов на уровне области, города республиканского значения и столицы [7].

В ряде работ казахстанских ученых неоднократно отмечались противоречия данных норм международным обязательствам Казахстана, вытекающим из Конвенции Международной организации труда (далее – МОТ) о свободе объединений и защите права объединяться в профсоюзы 1948 года № 87 [8; 9; 10].

2. Незначительно упрощены условия для подтверждения статуса профсоюзов в качестве республиканских, отраслевых, региональных объединений профсоюзов при их государственной регистрации: шестимесячный срок увеличен до 1 года. При этом несоблюдение требований, предусмотренных Законом к объединениям профсоюзов, влечет не ликвидацию (как раньше), а приостановление деятельности указанных профсоюзов в судебном порядке на срок от 3 до 6 месяцев.

3. Внесены изменения в систему представительства работников: интересы работников могут

представлять профессиональные союзы и выборные представители, в случае если членство работников в профессиональных союзах составляет менее половины штатной численности работников организации. При этом не допускается ведение коллективных переговоров между работодателем и работниками без участия профессионального союза, если в данной организации создан профессиональный союз.

Данные поправки были вызваны необходимостью имплементации международных обязательств, основанных на Конвенции о защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях 1971 года № 135 (далее – Конвенция № 135), которая исходит из приоритета профсоюзной формы представительства работников и регулирует вопрос сосуществования в одном предприятии профсоюза и других представителей работников, не являющихся членами профсоюза.

В соответствии со ст. 5 Конвенции № 135, когда на одном и том же предприятии существуют как представители профессионального союза, так и выборные представители, должны быть приняты соответствующие меры, когда это необходимо, для того чтобы наличие выборных представителей не использовалось для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов или их представителей, а также для того, чтобы поощрять сотрудничество по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями.

### Новеллы процедурно-процессуального характера

1. Закон содержит ряд новых процедурных норм, регламентирующих порядок разрешения индивидуальных трудовых споров:

1) в коллективном договоре может предусматриваться создание согласительных комиссий в иных обособленных структурных подразделениях организации;

2) допускается рассмотрение спора без участия заявителя при наличии его письменного согласия;

3) в случае пропуска по уважительным причинам установленного срока обращения согласительная комиссия по трудовым спорам может восстановить срок обращения в согласительную комиссию и разрешить спор по существу;

## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

4) согласительная комиссия самостоятельно определяет, относятся ли к уважительным причины, по которым работник, в том числе ранее состоявший в трудовых отношениях, не обратился в согласительную комиссию в установленные сроки.

2. Изменены нормы, регламентирующие условия проведения забастовок, в частности, ослаблены ограничения на проведение забастовок. Безусловный запрет на проведение забастовок в определенных организациях заменен на условный запрет при соблюдении следующих условий (перечень незаконных забастовок) на опасных производственных объектах, приостановка деятельности которых связана с тяжелыми и опасными последствиями, если не обеспечена бесперебойная работа основного оборудования, механизмов (ранее на указанных объектах забастовки были полностью запрещены).

### Новеллы охранительного характера

1. В целях гуманизации уголовного законодательства с учетом рекомендаций МОТ снижены санкции за совершение уголовных правонарушений:

1) призывы к продолжению участия в забастовке, признанной судом незаконной, совершенные публично или с использованием средств массовой информации или сетей телекоммуникаций, а равно подкуп работников с этой целью из «уголовных преступлений» переводится в разряд «уголовных проступков»;

2) санкция за совершение вышеуказанных деяний при наличии существенного вреда правам и законным интересам граждан или организаций, либо охраняемым законом интересам общества или государства, либо массовые беспорядки из категории преступлений средней тяжести переводится в преступления небольшой тяжести.

2. Установлена административная ответственность за допущение дискриминации по необеспечению равных производственно-бытовых условий работникам; при этом под производственно-бытовыми условиями понимаются условия труда, необходимые для пребывания работника на рабочем месте, в том числе при вахтовом методе работы, включающие обеспечение санитарно-бытовыми помещениями, а также условиями для отдыха и приема пищи.

### Заключение

Как показало применение в течение почти пяти лет действующего ТК РК, чрезмерное увлечение либерализацией трудовых отношений приводит к росту конфликтности в сфере труда и социальной напряженности в трудовых коллективах.

Таким образом, новеллы трудового права Казахстана, безусловно, заслуживают внимания, поскольку, во-первых, демонстрируют важность обеспечения баланса интересов сторон трудовых отношений; во-вторых, направлены на выполнение республикой международных обязательств, в-третьих, частично удовлетворили потребности правоприменительной практики.

### Список цитированных источников

1. О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда [Электронный ресурс] : Закон Республики Казахстан 4 мая 2020 г., № 321-VI ЗРК // Информационно-правовая система «Параграф». – Режим доступа: [https://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=34010504&fbclid=IwAR32vRfH\\_608QE19dtSyVIGCwT8snc-yQQVUar7iDc\\_I0XODhAJkYmZ-dZU#pos=13;-46](https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=34010504&fbclid=IwAR32vRfH_608QE19dtSyVIGCwT8snc-yQQVUar7iDc_I0XODhAJkYmZ-dZU#pos=13;-46). – Дата доступа: 08.05.2020.
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 г. № 414-V ЗРК [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан. – Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/K1500000414>. – Дата доступа: 08.05.2020.
3. Нургалиева, Е. Н. Правовые вопросы либерализации трудовых отношений в Республике Казахстан / Е. Н. Нургалиева, М. Х. Хасенов // Вестник Института законодательства Республики Казахстан. – 2015. – № 2. – С. 56–63.
4. Хасенов, М. Х. Правовое регулирование рынка труда Казахстана: проблемы и решения / М. Х. Хасенов // Трансформации экономики Казахстана. – Астана : Типография «IndigoPrint», 2019. – С. 261–296.
5. Хамзина, Ж. А. Трудовые споры: правовая конструкция для рассмотрения [Электронный ресурс] / Ж. А. Хамзина // Информационно-правовой портал zakon.kz. – Режим доступа: <https://www.zakon.kz/4832056-trudovye-sporov-pravovaja-konstrukcija.html>. – Дата доступа: 08.05.2020.
6. О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров [Электронный ресурс] : Нормативное постановление Верховного Суда Республики Казахстан, 6 окт. 2017 г., № 9 // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан. – Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/P170000009S>. – Дата доступа: 08.05.2020.

7. О профессиональных союзах [Электронный ресурс] : Закон Республики Казахстан, 27 июня 2014 г., № 211-V ЗРК // Информационно-правовая система нормативных правовых актов Республики Казахстан. – Режим доступа: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/Z1400000211>. – Дата доступа: 08.05.2020.
8. Нурғалиева, Е. Н. Роль казахстанских профсоюзов в обеспечении социальной стабильности в обществе / Е. Н. Нурғалиева // Материалы международной научно-практической конференции «За права трудящихся. К 110-летию профсоюзного движения в России». — Екатеринбург, 2015. – С. 116–118;
9. Хасенов, М. Х. Проблемы выполнения Республикой Казахстан международных обязательств по обеспечению права на свободу объединений в сфере трудовых отношений / М. Х. Хасенов // Вестник Казахской ассоциации международного права. – 2017. – № 4.– С. 71–79.
10. Хасенов, М. Х. Совершенствование нормативно-правовой основы социального партнерства в государствах Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов / М. Х. Хасенов // Lex russica. 2020. – №1. – С. 160–175.

### Summary

This article provides an overview of the changes and additions introduced to the labour legislation of the Republic of Kazakhstan in 2020. In total, the amendments affected 111 articles in 11 legislative acts. The author combines legislative novelties into five groups: organizational and legal, regulatory, procedural, protective novelties and novelties in the field of social partnership. Among the most significant novelties, there are the introduction of a unified system of employment contracts, a unified information system for labor protection and safety, the replacement of a complete ban to restriction on employment of women in jobs with harmful working conditions on the period of a woman's reproductive ability, the exclusion of mandatory trade union membership (association) in higher union associations. Based on the results of the analysis, the author came to the conclusion that the reform was aimed at implementation of international obligations by the republic, partially satisfied the needs of law enforcement practice, and demonstrated the importance of balancing the interests of parties to labour relations.

Key words Reform, labour legislation, Kazakhstan, novelties, balance of interests, international obligations

Статья поступила в редакцию 09.05.2020

## ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2020 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

*Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».*

### Подписные индексы:

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций



**В. П. Скобелев**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета

УДК 349.2(476) + 347.9(476)

## О СОВРЕМЕННЫХ ПРОБЛЕМАХ РЕГУЛИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМОВ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

### Аннотация

В статье исследуются недостатки правового регулирования механизмов защиты трудовых прав. Показано, что защита прав (интересов) субъектов трудовых отношений может осуществляться в различных формах. Указание на все эти формы должно быть закреплено в Трудовом кодексе.

**Ключевые слова:** работник; наниматель; трудовой спор; формы защиты; суд; комиссия по трудовым спорам; самозащита права.

### Введение

Правовое регулирование наемного труда находится в постоянном развитии, о чем свидетельствует, в частности, принятие Декрета Президента Республики Беларусь от 21 декабря 2017 г. № 8 «О развитии цифровой экономики», предусмотревшего в подп. 5.6 п. 5 совершенно новые для нашей страны формы соглашений между нанимателями и работниками, а также Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3 (далее – Закон № 219-3), подвергнувшего Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) кардинальным преобразованиям.

В таких условиях, казалось бы, стоило ожидать, что развитие процессуальных гарантий – механизмов защиты прав и интересов в сфере труда – будет идти в ногу с совершенствованием материально-правового регулирования трудовых отношений. Однако регламентация вопросов первого рода остается в ТК неизменной на протяжении уже нескольких десятков лет, сохраняя свой архаичный характер.

### Основная часть

Одна из давних проблем отечественного трудового права, на которую, кстати, уже обращала внимание О. С. Курылева [1, с. 26–29], заключается в том, что в общей части ТК изначально не были предусмотрены нормы о формах и способах защиты трудовых прав. Не появились подобные нормы и после вступления в силу Закона № 219-3. В настоящее время в главе 1 ТК «Общие положе-

ния» можно найти лишь разрозненные (фрагментарные) упоминания по соответствующим вопросам. Так, среди основных задач ТК упомянута защита взаимных прав и обязанностей работников и нанимателей (п. 3 ст. 2 ТК), в числе основных прав работников названо право на судебную и иную защиту трудовых прав (п. 9 ст. 11 ТК), а в перечне основных прав нанимателей – право на обращение в суд за защитой (п. 7 ст. 12 ТК).

Фактически основным источником более-менее систематизированной информации о формах и способах защиты трудовых прав (интересов) сейчас выступает глава 17 ТК «Разрешение индивидуальных трудовых споров», однако и здесь, в том числе после принятия Закона № 219-3, мало что поменялось. Например, ст. 233 ТК по-прежнему относит к органам, рассматривающим индивидуальные трудовые споры, только комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) и суды (хотя прямо об этом и не указано, но под судами здесь подразумеваются государственные суды, входящие в систему судов общей юрисдикции).

Единственное, что было привнесено Законом № 219-3 в ст. 233 ТК, – это закрепление дефиниции индивидуального трудового спора (в результате статья получила деление на две части и регулирование вопроса об органах рассмотрения трудовых споров переместилось в ее вторую часть). Таковым спором признаются «неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде,

коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора». Сама по себе новелла весьма оправданна, так как прямо указывает, что индивидуальными трудовыми спорами являются также конфликты с участием лиц, которые уже или еще не являются работниками. Однако весь положительный эффект новеллы нивелирован тем, что далее по тексту главы 17 ТК законодатель использует лишь термин «работники», подразумевающий только субъектов, находящихся в трудовых отношениях с нанимателем.

При этом компетенция названных в ч. 2 ст. 233 ТК органов – КТС и судов – в сфере защиты трудовых прав (интересов) ничуть не изменилась. Например, КТС все так же (при условии, что она создана в организации, а работник является членом профсоюза) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения (в частности, когда трудовые споры отнесены к непосредственному ведению суда). Более того, законодатель Законом № 219-3 даже расширил компетенцию КТС, отнеся к ее ведению споры о применении мер дисциплинарного взыскания, кроме увольнения (п. 9 ч. 2 ст. 236 ТК). Между тем КТС уже давно и справедливо критикуется отечественными исследователями за то, что является для работников неэффективным органом разрешения споров, что необходимость обращения в КТС является дискриминирующим фактором и сужает возможности работников по защите своих прав (например, срок для обращения в суд после рассмотрения спора КТС составляет всего 10 дней (ч. 1 ст. 239 ТК), однако если разбирательство спора в КТС не имеет места, то срок на обращение в суд равен трем месяцам (ч. 1 ст. 242 ТК), и т.д.) [2, с. 21–22; 3 с. 10, 23; 4; 5; 6, с. 489–493].

Что касается судов, то действующее законодательство все еще сохраняет достаточно большое число исключений из их компетенции по рассмотрению трудовых споров. Например, п. 3 ч. 2 ст. 241 ТК содержит оговорку о том, что споры о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы рассматриваются непосредственно в суде, «за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения». Подобная оговорка, безусловно, неприемлемая в современных условиях,

есть не что иное, как рудимент советского прошлого, когда большое число категорий работников действительно были лишены права на обращение в суд по определенным видам трудовых споров, данные конфликты разрешались в особом несудебном порядке (в порядке подчиненности) [7, с. 17–22, 70–73; 8, с. 4–5, 65–81; 9, с. 6, 27–31]. Собственно, п. 3 ч. 2 ст. 241 ТК дословно воспроизводит аналогичную норму п. 3 ч. 2 ст. 214 Кодекса законов о труде БССР 1972 г.

Норма ч. 2 ст. 234 ТК по-прежнему гласит, что установленный Кодексом порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров «не распространяется на споры о досрочном освобождении от выборной оплачиваемой должности служащего работников общественных объединений». Каков порядок рассмотрения подобных споров и существует ли он вообще, остается неясным. В любом случае норма ч. 2 ст. 234 ТК содержит значительный намек на то, что данные споры скорее всего изъяты из компетенции судов. Очевидно, лишены права на судебную защиту и белорусские граждане, работающие в дипломатических представительствах и консульских учреждениях иностранных государств, аккредитованных в Республике Беларусь, так как по смыслу ч. 4 ст. 234, ч. 3, 4 ст. 321 ТК защита их трудовых прав осуществляется только в административном порядке – Министерством иностранных дел Республики Беларусь совместно с Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь (но тогда из ч. 1 ст. 239 ТК фразу «за исключением случаев, предусмотренных статьей 321 настоящего Кодекса» следовало бы исключить, поскольку она фактически указывает на то, что споры с участием названных в ст. 321 ТК работников могут рассматриваться в КТС). Наличие последнего рода ограничений не совсем понятно: ведь дипломатические представительства и консульские учреждения в этих случаях выступают не как представители иностранного государства, выполняющие функции последнего (что обуславливало бы необходимость наделения их иммунитетом от судебного преследования), а как обычные организации-наниматели, т. е. частные лица, что с позиций теории функционального юрисдикционного иммунитета позволяет распространять на них в подобных ситуациях правоприменительную власть белорусских судов.

Не позволяет ТК рассматривать в суде и коллективные трудовые споры (подробная критика такой позиции законодателя уже была приведена нами ранее [6, с. 495–496]). Хотя вполне очевидно,

## СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

что традиционные формы урегулирования (разрешения) таких споров: примирительная комиссия, посредничество, трудовой арбитраж, забастовка, урегулированные в главе 36 ТК «Разрешение коллективных трудовых споров», – могут привести к нулевому результату и обусловить зависание конфликтной ситуации между нанимателем и работниками «в воздухе» или ее дальнейшее обострение, что в правовом государстве недопустимо.

Возможность судебного обжалования решения трудового арбитража в порядке главы 34<sup>2</sup> Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК) ничуть делу не помогает, так как суд не рассматривает коллективный трудовой спор по существу, он только проверяет арбитражное решение на предмет узкого круга точно установленных ст. 458<sup>9</sup> ГПК пороков и самое большее, что может сделать, – отменить решение арбитража (к слову сказать, здесь тоже присутствуют ограничения права на судебную защиту – ч. 3 подп. 1.14 п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 23 июля 2013 г. № 320 «О некоторых вопросах урегулирования коллективных трудовых споров», ч. 8 ст. 383 ТК, ч. 1 ст. 458<sup>6</sup> ГПК не упоминают о возможности обжалования арбитражного решения, в отношении которого стороны коллективного трудового спора заключили соглашение о его обязательности [10, с. 296–297]).

То же нужно сказать и про дела о признании забастовки или решения о ее проведении незаконными (ст. 395 ТК) – суть коллективного трудового спора не входит в предмет судебного разбирательства. Поэтому мы согласны с теми авторами [11, с. 46, 47; 12, с. 17, 19], которые считают возможным отнесение коллективных трудовых споров, несмотря на всю их специфику, к ведению судов при условии, что внесудебные процедуры разрешения (урегулирования) конфликта оказались безрезультатны.

Но самый главный недостаток ст. 233 ТК (равно как и в целом ТК) заключается в том, что законодатель упустил из вида все многообразие существующих к настоящему моменту механизмов (форм, способов) защиты прав (интересов) в сфере наемного труда, причем как уже реально функционирующих, так и только потенциальных. Под механизмом (формой, способом) защиты мы понимаем любую правомерную деятельность, направленную на устранение (преодоление) препятствий для существования, реализации, изменения или прекращения субъективного права

(охраняемого законом интереса). Поэтому понятием «защита права» следует охватывать не только деятельность юрисдикционных органов по разрешению трудовых споров, но и деятельность любых других органов (должностных лиц), тем или иным образом содействующих ликвидации трудовых конфликтов, а также деятельность самих сторон трудового спора (или одной из них), направленную на преодоление препятствий в осуществлении права. Подобный широкий подход к пониманию защиты трудовых прав встречается и в литературе [13, с. 12–15].

Мы имеем в виду прежде всего следующие несудебные формы защиты:

- деятельность органов примирения, посредничества и арбитража. Данные органы прямо названы в ст. 251 ТК (эта статья находится в самом конце главы 17 ТК). К сожалению, пока реально они не функционируют [14, с. 31, 96]. Думается, в немалой степени этому поспособствовало и то, что указание об органах примирения, посредничества и арбитража находится на «периферии» главы 17 ТК, т. е. вопросы их деятельности урегулированы по остаточному принципу и, кроме того, абсолютно фрагментарным образом (фактически в ст. 251 ТК сказано лишь, что соответствующие органы могут создаваться нанимателями по соглашению с профсоюзами, а порядок работы органов определяется создавшими их сторонами);

- третейское разбирательство. Закон Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 301-3 «О третейских судах», в отличие от ранее действовавшего Положения о третейском суде (последнее находилось в приложении 3 к ГПК и было исключено из данного Кодекса в связи со вступлением в силу Закона «О третейских судах»), не содержит запретов на рассмотрение трудовых споров в третейском порядке. Однако отсутствие в ТК указания на третейские суды порождает на практике огромные сложности в решении вопроса о том, полномочны ли третейские суды осуществлять разбирательство трудовых споров (многие судьи и прокурорские работники полагают, что индивидуальные трудовые споры третейским судам не подведомственны, в том числе по причине того, что в ст. 233 ТК такие органы рассмотрения индивидуальных трудовых споров не названы) [15];

- нотариальную форму защиты нарушенных прав. Согласно п. 1 Указа Президента Республики Беларусь от 11 августа 2011 г. № 366 (далее – Указ) «О некоторых вопросах нотариальной деятельности» путем совершения нотариусами исполни-

тельной надписи осуществляется взыскание численной, но не выплаченной работнику заработной платы, а также задолженности по оплате стоимости выданного обмундирования (форменной одежды) в случаях, установленных актами законодательства, и в сумме, исчисленной пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока носки обмундирования (форменной одежды). Хотя в преамбуле Указа № 366 и говорится, что он принят в целях совершенствования порядка удовлетворения бесспорных требований, в действительности нотариусы в соответствующих случаях занимаются разрешением споров (в нашем случае – трудовых), а не вопросов бесспорного характера. Бесспорным здесь является лишь порядок осуществления взыскания (так как мнение обязанного лица по поводу взыскания не выясняется и не учитывается), но не само поступившее на разрешение нотариуса дело как таковое. Обращение заинтересованного лица к нотариусу за совершением исполнительной надписи свидетельствует о том, что между сторонами материального правоотношения имеются неурегулированные разногласия, а, как теперь видно из ч. 1 ст. 233 ТК, неурегулированные разногласия между работником и нанимателем как раз и представляют собой трудовой спор;

- деятельность по защите трудовых прав (охраняемых законом интересов), осуществляемую органами прокуратуры, должностными лицами Департамента государственной инспекции труда, профессиональными союзами;

- медиацию. Пункт 1 ст. 2 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» прямо указывает на допустимость применения медиации в отношении споров, возникающих из трудовых правоотношений. Неслучайно поэтому в отечественной литературе вопрос о медиабельности трудовых споров уже становился предметом исследования [16, с. 42–43, 44], а также предлагалось дополнить ст. 233 ТК положениями о возможности рассмотрения таких споров медиаторами [17].

Наконец, к разновидностям форм защиты следует отнести и самозащиту работниками своих трудовых прав (интересов). Однако эти вопросы в ТК почти не урегулированы, даже сам термин «самозащита» ТК не употребляет. Согласиться с таким положением вещей вряд ли возможно по следующим причинам. Во-первых, в ряде других материальных отраслей белорусского права (гражданском, семейном, уголовном) вопросы самозащиты соответствующих субъективных прав уже полу-

чили регламентацию. Во-вторых, нарушается принцип равенства сторон трудового правоотношения, так как для нанимателей в ТК закреплены некоторые правила относительно самозащиты ими своих прав. Прежде всего имеется в виду предусмотренная ст. 107 ТК возможность осуществления нанимателем в свою пользу удержаний из заработной платы работников, в том числе в целях компенсации причиненного ими ущерба. Что же касается работников, то ч. 2 ст. 223 ТК лишь вскользь упоминает о возможности отказа работника от выполнения порученной работы в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья его и окружающих или непредоставления ему средств индивидуальной защиты. Более того, статья, прямо предусматривавшая право работника на отказ от работы в указанных случаях (ст. 222), была из текста ТК Законом № 219-3 вообще исключена, что совершенно справедливо критикуется в отечественной литературе [18, с. 63].

В-третьих, допустимость самозащиты позволит работникам оперативно реагировать на допускаемые нанимателями нарушения, по крайней мере в тех случаях, когда идет речь о нарушении наиболее существенных прав (интересов) работников, в частности, прав (интересов), связанных с обеспечением работникам безопасных и здоровых условий труда. Необходимость в самозащите работниками своих прав (интересов) особенно актуализировалась в последнее время в связи с распространением в стране инфекции COVID-19: многие наниматели, несмотря на то что есть возможность обеспечить выполнение работниками трудовых функций в дистанционном порядке, заставляют их регулярно «высидивать» целый день на рабочем месте в офисе организации, тем самым подвергая угрозе здоровье (и даже жизнь) как самих работников, так и их близких.

## Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

Защита прав (интересов) субъектов трудовых отношений может осуществляться в различных формах. Это не только деятельность КТС и государственных судов, но и третейское разбирательство, нотариальная форма защиты, медиация, самозащита и т. д.

В ТК (желательно в его общей части) следует нормативно закрепить многообразие существующих к настоящему моменту механизмов (форм,

## СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

способов) защиты прав (интересов) в сфере наемного труда.

Мы присоединяемся к мнению отечественных авторов (в том числе Г. А. Василевича [2, с. 22]), предлагающих изменить статус КТС и сделать ее альтернативным, а не обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров.

Из ТК и иных актов законодательства необходимо изъять нормы, ограничивающие право работников на судебную защиту, а также отнести к ведению суда рассмотрение коллективных трудовых споров.

В ТК нужно подробно урегулировать вопросы об условиях и порядке осуществления работниками самозащиты своих трудовых прав.

## Список цитированных источников

1. Курылева, О.С. Сроки защиты индивидуальных трудовых прав в законодательстве государств – членов ЕАЭС / О. С. Курылева // Трудовое и социальное право. – 2016. – № 3. – С. 26–29.
2. Василевич, Г. А. Некоторые аспекты судебной защиты трудовых прав работников / Г. А. Василевич // Отдел кадров. – 2003. – № 5. – С. 20–22.
3. Кеник, К. И. Судебная защита трудовых прав граждан : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К. И. Кеник; Нац. Акад. наук Беларуси. Ин-т государства и права – Минск, 2000. – 22 с.
4. Каменков, В. С. Возможность медиации по индивидуальным трудовым спорам [Электронный ресурс] / В. С. Каменков // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2020.
5. Мощук, С. В. Комиссия по трудовым спорам – неподвижное в подвижной среде [Электронный ресурс] / С. В. Мощук // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2020.
6. Скобелев, В. П. Защита прав работника и нанимателя: некоторые процессуальные аспекты / В. П. Скобелев // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь; редкол.: В. И. Семенов (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Право и экономика, 2010. – Вып. 5. – С. 489–498.
7. Пашерстник, А. Е. Рассмотрение трудовых споров / А. Е. Пашерстник. – М. : Госюриздат, 1958. – 216 с.
8. Клюев, А. А. Рассмотрение трудовых споров рабочих и служащих / А. А. Клюев. – М.: Юрид. лит., 1975. – 104 с.
9. Тихиня, В. Г. Трудовые споры / В. Г. Тихиня. – Минск : Беларусь, 1988. – 47 с.
10. Скобелев, В. П. Актуальные вопросы оспаривания решений трудовых арбитражей / В. П. Скобелев // Вклад молодых ученых в развитие правовой науки Республики Беларусь: сб. материалов VI Междунар. науч. конф., Минск, 2 июня 2017 г. / НЦЗПИ; редкол.: С. М. Сивец [и др.]. – Минск : Четыре четверти, 2017. – С. 296–299.
11. Грось, Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров / Л. Грось // Рос. юстиция. – 1996. – № 8. – С. 45–47.
12. Ставцева, А. И. Судебная защита трудовых и иных социальных прав граждан / А. И. Ставцева // Трудовое право. – 1997. – № 2. – С. 13–25.
13. Яковлева, А. В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / А. В. Яковлева; Моск. гос. юрид. акад. – М., 2007. – 34 с.
14. Трудовые споры и их урегулирование : учеб.-метод. пособие / А. Г. Авдей [и др.]; под ред. У. Хелльманна [и др.]. – Минск : Изд. центр БГУ, 2015. – 244 с.
15. Скобелев, В. П. О подведомственности третейским судам индивидуальных трудовых споров / В. П. Скобелев // Журн. Белорус. гос. ун-та. Право. – 2017. – № 3. – С. 41–51.
16. Чичина, Е. В. Правовые критерии медиальности споров по законодательству Республики Беларусь / Е. В. Чичина // Право.by. – 2017. – № 2. – С. 40–45.
17. Каменков, В. С. Различия, сходство, особенности посредничества по трудовым спорам [Электронный ресурс] / В. С. Каменков // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2020.
18. Мотина, Е. В. Самозащита трудовых прав работников: потребности практики и регулирования в Трудовом кодексе Беларуси / Е. В. Мотина // Право на судебную защиту как гарантия эффективности несудебных форм защиты: материалы междунар. науч.-практ. круглого стола, посвящ. 45-летию каф. гражд. процесса и труд. права и 100-летию со дня рождения проф. С. В. Курылева, 1 нояб. 2019 г., Минск / БГУ, Юрид. фак-т, каф. гражд. процесса и труд. права; редкол.: И. Н. Колядко (отв. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2020. – С. 62–64. – Деп. в Бел. гос. ун-те 08.04.2020 г., № 003608042020.

## Summary

The article explores the shortcomings of the legal regulation of mechanisms for protecting labor rights. It is shown that the protection of the rights (interests) of subjects of labor relations can be carried out in various forms. An indication of all of these forms should be fixed in the Labor Code.

**Keywords:** employee; employer; labor dispute; forms of protection; court; labor dispute committee; self defense.

Статья поступила в редакцию 28.04.2020

Ежеквартальный научно-практический журнал

В. П. Семич, инженер

## ВРЕМЕННЫЕ ПЕРЕВОДЫ К ДРУГОМУ НАНИМАТЕЛЮ И СОБЛЮДЕНИЕ ТРЕБОВАНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

### Аннотация

В статье рассматриваются вопросы охраны труда работников в случае их временного перевода к другому нанимателю. Обосновывается необходимость обсудить вопрос о замене в нормах статьи 32<sup>1</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь категории «другой наниматель» на словесную конструкцию «другое юридическое лицо либо индивидуальный предприниматель».

Показывается на примере института охраны труда невозможность выполнения отдельных требований по охране труда ряда нормативных правовых актов относительно временно переведенного работника и обосновывается необходимость их согласования с новыми нормами статьи 32<sup>1</sup> Трудового кодекса Республики Беларусь.

**Ключевые слова:** временный перевод, другой наниматель, аутстаффинг, договор между нанимателями, несчастный случай, медицинский осмотр

### Введение

Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» [1], который вступил в силу 28 января 2020 г., внесены существенные изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК). Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З ТК дополнен статьей 32<sup>1</sup> «Временный перевод». В недавно опубликованных комментариях к обновленному ТК [2, с. 272–274; 3, 210–215] уже даны первые разъяснения новых норм, закрепленных в ст. 32<sup>1</sup> ТК (К. С. Комлева, Л. И. Липень и К. Л. Томашевский). Вместе с тем остаются некоторые вопросы, связанные с применением новых правил, касающиеся отдельных форм земного труда и обеспечения охраны труда. В настоящей статье автором затрагиваются некоторые аспекты охраны труда работников, временно переводимых на другую работу, в том числе к другому нанимателю, по основаниям, установленным ст. 32<sup>1</sup> ТК.

### Основная часть

Исходя из содержания ст. 32<sup>1</sup> ТК, она включает общие основания временных переводов работников, в том числе случаи временного перевода при

производственной необходимости, а также в случае простоя.

Введение в ТК ст. 32<sup>1</sup> предоставило нанимателю право временно перевести работника не только на другую работу у данного нанимателя, но и перевести его в другую местность, а также к другому нанимателю. Это дает больше возможностей для маневрирования рабочей силой, а также позволяет избежать увольнений работников в условиях различных производственных осложнений.

Весьма важно, что при временном переводе работника не только у самого нанимателя, но и при временном переводе к другому нанимателю действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено ТК.

В ч. 5 и 6 ст. 32<sup>1</sup> ТК установлены обязанности работника в период временного перевода к другому нанимателю, а также обязанности последнего в отношении данного работника.

В период работы у другого нанимателя работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда у другого нанимателя, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) другого нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам (ч. 5 ст. 32<sup>1</sup> ТК).

## СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

Другой наниматель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе обязательных для соблюдения технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работника в процессе трудовой деятельности. Иные обязанности другого нанимателя по обеспечению условий труда работника определяются договором между нанимателями (ч. 6 ст. 32<sup>1</sup> ТК).

В ч. 7 ст. 32<sup>1</sup> ТК установлено, что оплата труда, предоставление трудового отпуска, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, регулирование иных вопросов, требующих принятия решений со стороны нанимателя, осуществляются нанимателем, с которым работник заключил трудовой договор, если иное не предусмотрено ТК.

Таким образом, появляется особая категория работников, которые, сохраняя трудовые отношения с нанимателем, временно работают у другого нанимателя (заметим, что в зарубежном законодательстве и литературе такие работники нередко именуется заемными, а сам их труд – заемным).

Необходимо также отметить, что данный работник не может быть отнесен к числу командированных работников, так как выполняет определенную трудовую функцию в организации, в которую временно переведен, а не служебное задание своего постоянного нанимателя.

В этом случае в какой-то степени можно говорить о приостановлении действия трудового договора по основному месту работы. Конструкция приостановления действия трудового договора со спортсменом, тренером при их временных переводах на срок до одного года уже используется в ч. 2 ст. 314<sup>4</sup> ТК. Но в ст. 32<sup>1</sup> ТК об этом ничего не говорится.

Анализируя нормативные предписания ст. 32<sup>1</sup> ТК, можно обнаружить, что предусматриваемый случай временного перевода работника с его согласия к другому нанимателю на срок до шести месяцев содержит сходные признаки с таким явлением, как аутстаффинг, которое широко распространено в других странах.

При аутстаффинге одна организация (аутстаффер) берет на себя функции выплаты заработной платы, уплаты налогов, исполнения других требо-

ваний трудового законодательства (прием на работу, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, увольнение и т. д.), а работник выполняет работу непосредственно для другой организации, являющейся фактическим заказчиком работ.

В этом случае договорные отношения между организацией-аутстаффером и другой организацией — реальным работодателем оформляются через договор о предоставлении персонала, отвечающего определенным квалификационным требованиям.

В белорусском законодательстве такая категория, как аутстаффинг, или договор о предоставлении труда работников (персонала), не урегулирована. Для сравнения: в России эти отношения урегулированы гл. 53<sup>1</sup> ТК России, введенной Федеральным законом от 05.05.2014 №116-ФЗ [4], хотя ст. 56<sup>1</sup> ТК России заемный труд запрещен. Согласно ч. 2 ст. 56<sup>1</sup> ТК России заемный труд легально определен как труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника [5].

Из изложенного видно, что при осуществлении такого временного перевода работника важно правильно и всесторонне установить договорные отношения между нанимателями, определить, дополнительно к установленным в ст. 32<sup>1</sup> ТК, другие обязанности и ответственность каждого из нанимателей (постоянного и временного) по целому ряду вопросов, в том числе по вопросам охраны труда.

Заметим, что временный перевод к другому нанимателю либо в другую местность – это право нанимателя, которое может быть осуществлено с письменного согласия работника.

По мнению автора, ст. 32<sup>1</sup> ТК не исключает инициирования такого перевода работником, однако возможность реализации такой инициативы принадлежит нанимателю.

В связи с тем что с временно переведенным работником не заключается второй трудовой договор, представляется более логичным «другого нанимателя» (по формулировке рассматриваемой статьи) именовать «другим юридическим лицом либо индивидуальным предпринимателем». Не претендуя на бесспорность изложенного соображения, автор представляет его на обсуждение читателям журнала.

В аналогичной ситуации в Правилах расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 [6], в отношении такого работника применяются такие определения, как «страхователь», которым является «его» наниматель, и «организация», не являющаяся для потерпевшего страхователем, на территории которой произошел несчастный случай с потерпевшим.

Заметим также, что переводимый работник не будет состоять в штате и списочном составе организации, в которую он переводится. Следовательно, он не будет учитываться при расчете соответствующих экономических показателей деятельности этой организации, хотя и выполняет для нее какой-то объем работы.

С другой стороны, данный работник продолжает состоять в штате и в списочном составе «своего» нанимателя, и он должен учитываться при расчете соответствующих показателей.

В ч. 6 ст. 32<sup>1</sup> ТК конкретно указаны отдельные обязанности нанимателя, к которому временно переводится работник. Иные обязанности этого нанимателя по обеспечению условий труда работника должны быть определены в договоре между нанимателями. Так, К. С. Комлева и К. Л. Томашевский не без основания отмечают: «Несмотря на то что в ТК не определена отраслевая принадлежность данного договора, исходя из субъектного состава его сторон, этот договор является гражданско-правовым» [3, с. 214].

Совершенно очевидно, что сторона договора, принимающая работника на временную работу, обязана осуществлять руководство работой данного работника и контроль за соблюдением им требований законодательства о труде и об охране труда.

Статья 32<sup>1</sup> ТК не исключает временный перевод на работу по другой профессии рабочего, должности служащего. Соответственно этому при таком переводе работник должен отвечать требованиям по охране труда для этой профессии рабочего, должности служащего. Это обстоятельство может потребовать проведения обучения работника по вопросам охраны труда, проведения стажировки, проверки знаний, инструктажей по охране труда. При этом возникает закономерный вопрос: какой из нанимателей обязан это обеспечить? Аналогичным образом может возникнуть вопрос о необходимости прохождения обязатель-

ного медицинского осмотра работника в связи с его временным переводом к другому нанимателю, у которого могут быть иные условия труда даже при той же профессии рабочего, должности служащего. Правомерен вопрос о том, каким нанимателем должен быть направлен работник на указанный медицинский осмотр и соответственно кто должен оплачивать его проведение? Совершенно очевидно, что вопрос о медицинском осмотре должен быть решен ко времени временного перевода работника.

Пока четких и однозначных ответов на эти вопросы действующее белорусское законодательство не дает.

У другого нанимателя даже при работе в другой профессии, должности служащего могут быть иные условия труда, и, следовательно, по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда могут быть различными полагающиеся работнику компенсации по условиям труда, в том числе доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. Причем нормы ст. 32<sup>1</sup> ТК предусматривают, чтобы это было указано в приказе (распоряжении) о временном переводе.

Возможно, что при временном переводе будут иными и другие компенсации по условиям труда, в частности, сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Следовательно, наниматель работника должен располагать результатами аттестации рабочего места у нанимателя, на котором будет работать переводимый работник.

Требуется договоренность и по вопросу об обеспечении работника средствами индивидуальной защиты. В решении этого вопроса возможны варианты, поэтому между нанимателями должна быть достигнута договоренность, которая закрепляется в заключаемом договоре.

Очевидно, что и финансовые вопросы, связанные с проведением медицинского осмотра (при его необходимости) и обеспечением работника средствами индивидуальной защиты, должны быть урегулированы в упомянутом выше договоре между нанимателями.

Вполне понятно, что другому нанимателю, к которому временно переводится работник, необходимо издать приказ о допуске переведенного работника к выполнению определенных работ на его территории, провести вводный и первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда, а так-



## СТАВИМ ПРОБЛЕМУ

же ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными правовыми актами, которые должен знать и выполнять работник. Но и в этих вопросах есть некоторые нюансы.

В соответствии с п. 46 Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28 ноября 2008 г. № 175 [7], вводный инструктаж по охране труда должен быть проведен нанимателем, к которому переводится работник, что регламентировано однозначно.

Относительно проведения первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте необходимо отметить следующее.

Согласно п. 59 указанной Инструкции первичный инструктаж на рабочем месте проводит с подчиненными ему работниками непосредственный руководитель работ (начальник производства, цеха, участка, мастер, инструктор и другие должностные лица).

В п. 50 указанной Инструкции установлено, что с работниками других организаций, выполняющими работы на территории организации, данный инструктаж проводит руководитель работ при участии руководителя или специалиста организации, на территории которой проводятся работы,

Переводимый работник не подпадает ни под одно, ни под другое требование Инструкции, потому что он не будет работать под руководством должностного лица нанимателя и в то же время не является работником организации, в которую переведен.

Не забываем, что переводимый работник у другого нанимателя не состоит в штате, и у него нет профессии рабочего, должности служащего, по которой должен проводиться инструктаж по охране труда и которая должна указываться в соответствующих журналах регистрации инструктажей по охране труда.

Особого внимания заслуживает вопрос о проведении расследования несчастного случая, произошедшего с переведенным работником, либо выявления у него профессионального заболевания.

Согласно п. 30 Правил расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 15 января 2004 г. № 30 [6], несчастный случай с работающим, временно переведенным на работу к другому страхователю либо выполнявшим рабо-

ту по совместительству, расследуется и учитывается страхователем, у которого произошел несчастный случай. Надо думать, что данная формулировка этого пункта молчаливо предполагает, что работник временно переводится к другому страхователю.

Согласно п. 68 указанных Правил профессиональное заболевание у работающего, направленного страхователем к другому страхователю, расследуется территориальным центром гигиены и эпидемиологии по месту выявления заболевания в порядке, установленном указанными Правилами.

Акт о профессиональном заболевании формы ПЗ-1 в этих случаях утверждается главным государственным санитарным врачом города (района), где выявлено заболевание, и направляется для регистрации и учета страхователю, по месту работы заболевшего, заболевшему, страховщику, в территориальный центр гигиены и эпидемиологии, которому подконтролен страхователь.

Как видно, относительно учета несчастного случая с работником и профессионального заболевания Правилами вопрос решен по-разному.

Вновь повторим, что в рассматриваемой ситуации потерпевший в результате несчастного случая в период временного перевода считается работником нанимателя, с которым у него сохраняются трудовые правоотношения. Учитывая это обстоятельство, представляется обоснованным считать его потерпевшим у «своего» нанимателя.

В обоснование этому отметим, что именно наниматель, а не организация, в которую временно переведен работник, уплачивает Белорусскому республиканскому унитарному страховому предприятию «Белгосстарах» взносы на страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, из которых потерпевшему производятся полагающиеся страховые выплаты в случае повреждения здоровья при исполнении трудовых обязанностей.

Наряду с этим наниматель также уплачивает за работника страховые взносы в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, а также уплачивает полагающиеся налоги.

Законодательством также предусмотрено проведение предсменного медицинского осмотра либо освидетельствования в соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 2 декабря 2013 г. № 116/119 «О некоторых вопросах

проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра и освидетельствования работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения» [8].

Для водителей транспортных средств законодательством предусмотрено проведение предрейсовых медицинских обследований либо проведение контроля на предмет нахождения в состоянии алкогольного опьянения или в состоянии, вызванном потреблением наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ.

Статья 49 ТК предусматривает обязанность нанимателя не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника при наличии оснований, указанных в данной статье. Более того, при обнаружении работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения законодательством предоставлено право привлекать нарушителя к дисциплинарной ответственности, включая увольнение с работы по инициативе нанимателя.

В формулировках всех приведенных нормативных правовых актов установлены права и обязанности нанимателей только по отношению к работникам, а об иных лицах упоминания нет.

Можно надеяться, что при очередной корректировке норм в ст. 32<sup>1</sup> ТК, возможно, других нор-

мативных правовых актов эти вопросы найдут решение с таким расчетом, чтобы они содержали более точные и однозначные предписания нанимателям в связи с новым основанием временного перевода работников.

## Заключение

Временный перевод работников на другую работу по основаниям, установленным в ст. 32<sup>1</sup> ТК, расширяет возможности нанимателей для маневрирования рабочей силой, а также дает возможность избежать увольнения работников в условиях различных производственных осложнений.

Предлагается обсудить вопрос о возможной замене при последующем внесении изменений в ТК в ст. 32<sup>1</sup> термина «другой наниматель» на категорию «другое юридическое лицо либо индивидуальный предприниматель», учитывая, что второй трудовой договор в данном случае не заключается, а отношения постоянного нанимателя с временным регулируются гражданско-правовым договором.

Действующие редакции ряда нормативных правовых актов об охране труда не позволяют выполнить их требования в отношении временно переводимых работников по основаниям, установленным ст. 32<sup>1</sup> ТК, поэтому указанные нормативные правовые акты требуют корректировки.

## Список цитированных источников

1. Об изменении законов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 18 июля 2019 г., № 219-3 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 24.07.2019. – 2/2658.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. Т.1 / Кол-в авт.; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск : Амалфея, 2020. – 896 с.
3. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г. А. Василевича; А. А. Греченков, Г. Б. Шишко [и др.]. – Минск : Регистр, 2020. – 1360 с.
4. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон, 5 мая 2014 г., № 116-ФЗ // Собрание законодательства Рос. Федерации. – 12.05.2014. – № 19. – Ст. 2321.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : Федеральный закон, 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
6. Об утверждении Правил расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 15 янв. 2004 г., № 30 // Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2004. – № 8. – 5/13691.
7. Об утверждении Инструкции о порядке обучения, стажировки, инструктажа и проверки знаний работающих по вопросам охраны труда : постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, 28 нояб. 2008 г., № 175 // Национальный реестр правовых актов Респ. Беларусь. – 2009. – № 53. – 8/20209.
8. О некоторых вопросах проведения предсменного (перед началом работы, смены) медицинского осмотра и освидетельствования работающих на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и Министерства здравоохранения Республики Беларусь, 2 дек. 2013 г., № 116/119 // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь. – 24.01.2014. – 8/28295.

Статья поступила в редакцию 17.04.2020

**Г. Б. Шишко**, кандидат юридических наук, профессор,  
Заслуженный юрист Республики Беларусь

УДК 349.2. (476) (094.4)

**А. В. Ясинская-Казаченко**, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Белорусского государственного экономического университета

## ОБЗОР НЕКОТОРЫХ НОВОВВЕДЕНИЙ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: МЕЖДУ СТАБИЛЬНОСТЬЮ И ДИНАМИКОЙ

### Аннотация

В статье анализируется состояние правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений с позиции вступления в силу 28 января 2020 г. Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» (далее – Закон №219-З) с учетом свободы информации, ясности, доступности и открытости правил. В свете обновления Трудового кодекса Республики Беларусь уделяется внимание имеющейся судебной статистике. Рассмотрены отдельные изменения законодательства о труде, внесенные в гл. 6–35, показана детализация положений о порядке удержаний из заработной платы, отпусках, индивидуальном трудовом споре, гарантиях, предоставляемых законодательством при продлении контрактов.

**Ключевые слова:** дополнительная работа, удержания, отпуск, индивидуальный трудовой спор, контракт.

### Введение

Одним из принципов действующего национального законодательства является принцип стабильности правового регулирования общественных отношений. Нет нужды доказывать, что только стабильное, непротиворечивое законодательство, не подверженное многократным изменениям, способно обеспечивать надлежащее правовое регулирование отношений, возникающих повседневно во всех сферах общественной жизни, определять права и обязанности сторон, устанавливать их ответственность. Можно согласиться с утверждением, что трудовое законодательство достаточно стабильно. В советские времена кодификация трудового законодательства осуществлялась четырьмя – КЗоТ РСФСР 1918 и 1922 гг., КоТ БССР 1929 и КЗоТ БССР 1972 г. [1, с. 38]. По мнению В. В. Подгруши «каждый Кодекс законов о труде соответствовал достигнутому уровню развития общественных отношений на момент их принятия, а также общественным ожиданиям» [2].

Вместе с тем происходящие процессы оказывают непосредственное влияние на регулирование трудовых и связанных с ними отношений, в связи с этим была проведена корректировка норм. Для лучшей информационной доступности, разъяснения трудовых прав и обязанностей, правильного их применения вышли в свет постатейные комментарии [3; 4], статьи [5; 6; 7], посвященные изменениям Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [8]. В данной статье предпринята попытка обсудить нововведения, внесенные в ТК Законом № 219-З о дополнительной работе, об удержаниях из заработной платы, отпусках, индивидуальном трудовом споре, о сроке действия контракта.

### Основная часть

**Дополнительная работа.** Статья 67 ТК изложена в новой редакции: работникам, выполняющим у одного и того же нанимателя наряду со своей основной работой дополнительную работу, производится доплата. Условия выполнения

такой работы устанавливаются приказом нанимателя с письменного согласия работника, а не посредством заключения другого трудового договора (контракта).

Определены виды дополнительной работы по другой или такой же должности служащего (профессии рабочего) без освобождения от своей основной работы, за которую работнику *производится соответствующая доплата*:

1) *совмещение должностей служащих* – предполагает выполнение дополнительной работы по другой вакантной должности служащего (профессии рабочего). Совмещение следует отграничивать от установления трудовой функции по двум или нескольким должностям, поскольку в случае установления трудовой функции по двум или нескольким должностям оплата труда производится в размере, *установленном в трудовом договоре*, и не предполагает установления доплаты;

2) *расширение зон обслуживания* – предполагает выполнение дополнительной работы по такой же вакантной должности служащего (профессии рабочего). Расширение зон обслуживания (увеличение объема работ) устанавливается в случае исполнения работником наряду со своей основной работой дополнительной работы по такой же вакантной должности. Для такой квалификации дополнительной работы, как расширение зон обслуживания, требуется наличие вакансий по такой же должности в штатном расписании;

3) *исполнение обязанностей временно отсутствующего работника* – предполагает выполнение дополнительной работы как по другой, так и по такой же должности служащего (профессии рабочего). При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника другой работник выполняет дополнительную работу по должности (профессии) работника, который временно отсутствует, при этом может иметь место выполнение работы как по другой, так и по такой же должности служащего (профессии рабочего) [3, с. 530–532].

**Удержания.** В п. 3 ч. 2 ст. 107 и ч. 1 ст. 408 ТК устанавливается, что по распоряжению нанимателя из заработной платы работника может быть удержан ущерб, причиненный нанимателю по вине работника, в размере до трех его среднемесячных заработков (ранее был однократный размер среднемесячного заработка). Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. Если же работник отказался

возмещать ущерб добровольно, то в принудительном порядке [4, Т. 2, п. 3, с. 731] *ущерб возмещается*: путем удержания из заработной платы работника; в судебном порядке; в бесспорном порядке – на основании исполнительных надписей. Работники возмещают ущерб в размере, не превышающем среднего месячного заработка, по распоряжению нанимателя путем удержания из заработной платы работника. Интересной в этом смысле представляется ситуация исчисления среднего заработка, если работник в расчетном периоде проработал не все рабочие дни.

Например, работник трудится по графику 5-дневной рабочей недели. Расчетный период для определения среднего заработка: март – апрель 2020 г. Работник отработал в расчетном периоде: в марте в связи с отпуском за свой счет – 11 дней из 21 по графику работы; в апреле – 22 дня. Заработная плата работника составила: в марте – 340 руб.; в апреле – 600 руб. Среднедневной заработок равен: за март 2020 г. – 30,91 руб. (340 руб. / 11 раб. дней); за апрель 2020 г. – 27 руб. 27 коп. (600 руб. / 22 раб. дня). Заработная плата в расчетном периоде составила: за март 2020 г. – 649 руб. 11 коп. (30 руб. 91 коп. × 21 раб. день); за апрель 2020 г. – 599 руб. 94 коп. (27 руб. 27 коп. × 22 раб. дня). Таким образом, среднемесячный заработок для целей возмещения ущерба составил 624 руб. 53 коп. ((649 руб. 11 коп. + 599 руб. 94 коп.) / 2).

**Отпуска.** На практике бывают случаи, когда работники обращаются к нанимателю в письменной форме с просьбой *заменить отпуск денежной компенсацией*. С учетом этого ст. 161 ТК дополнена нормой, уточняющей существующую практику замены денежной компенсацией одной из частей трудового отпуска. При реализации данной нормы стороны могут придерживаться следующих условий: требуется письменное заявление работника и согласие нанимателя; соглашение сторон о замене денежной компенсацией должно быть оформлено до начала отпуска; при этом не менее 21 календарного дня трудового отпуска должно быть использовано по прямому назначению.

В постатейном комментарии ТК указывается, что такую замену следует рассматривать как исключение из общего правила использования трудового отпуска [3, с. 731]. Статья 162 ТК, регулирующая порядок *суммирования трудовых отпусков*, изложена в новой редакции. При наличии у работника права на несколько дополни-

## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

тельных отпусков их продолжительность суммируется. Положение ч. 3 ст. 162 ТК касается случаев, когда у работника имеется право на основной отпуск более 24 календарных дней и на несколько дополнительных отпусков.

Если в результате суммирования в установленном порядке (при присоединении дополнительных отпусков к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня) получаются трудовые отпуска различной продолжительности (например, суммарная продолжительность трудового отпуска оказывается меньше продолжительности фактического основного отпуска), то работнику предоставляется трудовой отпуск большей продолжительности [3, с. 733].

Внесены изменения в ч. 2 ст. 171 ТК, в которой речь идет о возможности продления трудового отпуска работнику при наступлении у него временной нетрудоспособности во время трудового отпуска. Как видим, ранее не было регламентировано, на количество календарных дней какого периода может быть продлен трудовой отпуск – нетрудоспособности или трудового отпуска. В связи с этим уточняется норма о продлении трудового отпуска на соответствующее число *календарных дней трудового отпуска*, выпадающего на дни временной нетрудоспособности работника.

Следует отметить, что ТК дополняется новой ст. 186, которая закрепляет право отца (отчима) ребенка на обязательный социальный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней. Иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка могут быть предусмотрены коллективным договором, нанимателем. Такой отпуск предоставляется одновременно по письменному заявлению работника в течение шести месяцев с даты рождения ребенка. Если отец (отчим) не обратился к нанимателю за предоставлением отпуска, то наниматель не обязан его предоставлять.

В случае если ребенок родился до вступления в силу новой редакции ТК, но ему еще не исполнилось шести месяцев, то отец (отчим) будет иметь право на отпуск. Приведем пример. Ребенок родился в ноябре 2019 г., поэтому до мая месяца 2020 г. отец (отчим) ребенка вправе обратиться к нанимателю с заявлением о предоставлении такого отпуска без сохранения заработной платы, если иное не установлено коллективным договором или самим нанимателем [9].

**Индивидуальный трудовой спор.** Часть 1 ст. 233 ТК изложена в новой редакции, содержащей определение понятия индивидуального трудового спора – неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (*лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником*) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора. Убедительной представляется мысль О. Л. Нихайчик о том, что следует пересмотреть подходы к определению понятия индивидуального трудового спора, перестать связывать возникновение разногласий только с передачей на рассмотрение юрисдикционного органа: КТС или суда, при том что медиатор не является юрисдикционным органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, он не выносит решений, обязательных для исполнения, но может способствовать урегулированию разногласий и примирить стороны. Стоит также в связи с этим указать на момент возникновения конфликта. Моментом возникновения индивидуального трудового спора можно определить день получения работником письменного отказа нанимателя в удовлетворении его требований, а также неполучение ответа от нанимателя в установленные законодательством сроки. В трудовом законодательстве должен быть установлен срок, в течение которого наниматель обязан ответить работнику на его заявление, что поможет правильно определить момент возникновения конфликта, а в целом это будет способствовать согласованию иных сроков в трудовом праве [10, с. 34–38].

Разделяем также мнение Е. В. Чичиной о том, что законодатель выразил свое понимание природы индивидуальных трудовых споров при определении понятия «индивидуальный трудовой спор», причислив к нему также неурегулированные разногласия между нанимателем и лицом, которому отказано в заключении трудового договора [11, с. 42], а также лицом, ранее состоявшим с нанимателем в трудовых отношениях.

**Контракт.** Пункт 1 ч. 3 ст. 261<sup>5</sup> ТК также закрепил норму, обязывающую нанимателя продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт с согласия работника с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста

трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков. Комментируя эти положения, Р. И. Филипчик приводит пример: «Допустим, срок действия контракта истекает, когда ребенку два с половиной года. В этом случае наниматель обязан продлить контракт по заявлению работника на срок не менее шести месяцев в пределах пятилетнего срока, а если пятилетний срок истек, то заключить новый контракт. Но если мать (отец) такого заявления не напишет, то в этом случае наниматель обязан продлить с таким работником контракт на срок не менее одного года и не менее чем до достижения ребенком трехлетнего возраста» [9]. Как раз на этом примере наблюдается непоследовательность положений. С одной стороны, есть гарантия в п. 1 ч. 3 ст. 261<sup>5</sup> ТК, но с другой стороны есть ч. 3 ст. 261<sup>3</sup> ТК о продлении контракта на срок не менее одного года, если только сам работник не напишет заявление о продлении на срок менее одного года. Данную коллизию между нормами равной юридической силы применительно к этому случаю прокомментировал К. Л. Томашевский, предлагая разрешить ее в пользу ч. 3 ст. 261<sup>3</sup> ТК как более льготной нормы для этой матери, при этом последующее продление будет уже до достижения ребенком возраста пяти лет.

Комментируя положения ч. 3 ст. 261<sup>3</sup> ТК Е. А. Волк обращает внимание на тот факт, что продлеваться контракт может и на срок менее одного года, но в пределах максимального пятилетнего срока действия. Интересной представляется ситуация, когда контракт может продлеваться и на меньший срок (менее одного года и менее чем до окончания его срока действия) с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. Данное правило сформулировано как исключение из общего о том, что минимальный срок продления контракта составляет один год. Если наниматель предлагает продлить трудовые отношения, но на срок менее одного года, а работник отказывается (но желает продлить трудовые отношения на более длительный срок), то не следует увольнять работника по п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК, а необходимо продлить контракт минимум на один год. При этом если стороны не смогли договориться о сроке продления контракта на период более одного года, то трудовые отношения будут прекращены [3, с. 924].

Помимо этих нововведений в отношении срока продления контракта есть еще одна новация, которая *касается работников, не допускающих нарушений трудовой дисциплины*: для них установлена дополнительная гарантия – продление контракта на срок до истечения его максимального срока действия. Вот как убедительно рассуждает по этому поводу Е. А. Волк, считая, что под работником, «не допускающим нарушений... дисциплины», следует понимать лицо, у которого нет дисциплинарных взысканий. Как правило, различные правовые последствия для работников связаны именно с применением дисциплинарного взыскания. При буквальном толковании ч. 3 ст. 261<sup>3</sup> ТК и неприменении нанимателем указанной гарантии к работникам, именно допускающим нарушения трудовой дисциплины, без учета характера и давности совершенных проступков, у нанимателя появляется возможность злоупотребления правом, в связи с этим в коллективном договоре, соглашении целесообразно уточнять установленную гарантию [3, с. 926].

## Заключение

В основе новаций ТК лежит стремление сделать взаимоотношения нанимателя и работника ясными, информационно доступными, прозрачными и открытыми. Внесенные коррективы хотя бы отчасти устраняют имеющиеся дефекты, спорные положения, существующие законодательные «лакуны», преодолечат в правоприменении столкновение противоречий правового регулирования, недостаточность или слабость обеспечительных механизмов.

Но здесь есть и другая сторона, связанная с тем, что для осмысления существа внесенных в ТК коррекций, выработки подходов к их единообразному, а главное правильному пониманию и применению понадобится время, в частности, в отношении детализации норм о (об) удержании из заработной платы, суммировании отпусков, индивидуальном трудовом споре, соответствующих гарантийных положениях коллективного договора и соглашения.

Можно предположить, что ч. 1 ст. 233 ТК, изложенная в новой редакции, в виде определения термина «индивидуальный трудовой спор» могла включать положения о том, что помимо работника стороной индивидуального трудового спора может быть лицо, еще не вступившее в трудовые

## МНЕНИЕ СПЕЦИАЛИСТА

отношения с нанимателем, и лицо, ранее состоявшее с нанимателем в трудовых отношениях. Часть 2 ст. 233 ТК, в частности перечень двухзвенной системы органов, рассматривающих

трудовые споры (комиссии по трудовым спорам и суд), можно было бы дополнить третьим звеном в виде органов примирения, посредничества и арбитража.

## Список цитированных источников

1. Томашевский, К. Л. Источники трудового права государств — членов Евразийского экономического союза (проблемы теории и практики) : моногр. / К. Л. Томашевский. — Минск : МИТСО, 2017. — 560 с.
2. Подгруша, В. В. Изменения и дополнения в трудовой кодекс [Электронный ресурс] / В. В. Погруша. — Режим доступа: <https://otb.by/news/48-izmeneniya-i-dopolneniya-v-trudovoi-kodeks>. — Дата доступа : 27.04.2020.
3. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / ред. совет: Г. А. Василевич (председатель); А. А. Греченков, Г. Б. Шишко [и др.]. — Минск : Регистр, 2020. — 1339 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь : в 2 т. / Коллектив авт.; под общ. ред. Л. И. Липень. — Минск : Амалфея, 2020 — Т. 1 — 896 с.; Т. 2. — 768 с.
5. Курылёва, О. С. Концепция закона, внесшего изменения и дополнения в Трудовой кодекс Беларуси: ожидания научной общественности и реальность / О. С. Курылёва // Трудовое и социальное право. — 2019. — № 3. — С. 41–46.
6. Томашевский, К. Л. Реформа Трудового кодекса Республики Беларусь 2019 года: общие положения, заключение, изменение трудового договора, контракты / К. Л. Томашевский // Трудовое и социальное право. — 2019. — № 3. — С. 16–20.
7. Шишко, Г. Б. Некоторые новеллы Трудового кодекса Республики Беларусь и вопросы их реализации / Г. Б. Шишко, А. В. Ясинская-Казаченко // Трудовое и социальное право. — 2020. — № 1. — С. 21–26.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 296-3 [Электронный ресурс] : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. от 18 июля 2019 г. № 219-3 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2020.
9. Филипчик, Р. И. Интервью судьи Верховного Суда Республики Беларусь Р. И. Филипчик по наиболее значимым новациям трудового законодательства [Электронный ресурс] / [беседовала] А. Шильвян. — Режим доступа: [http://court.gov.by/ru/justice/press\\_office/b7b418b4448c4ef5.html?version=print](http://court.gov.by/ru/justice/press_office/b7b418b4448c4ef5.html?version=print). — Дата доступа : 27.04.2020.
10. Нихайчик, О. Л. Актуальные проблемы применения медиации по индивидуальным трудовым спорам / О. Л. Нихайчик // Трудовое и социальное право. — 2019. — № 2. — С. 34–38.
11. Чичина, Е. В. Правовое обеспечение интереса гражданина быть осведомленным о мотивах отказа в заключении трудового договора / Е. В. Чичина // Трудовое и социальное право. — 2020. — № 1. — С. 21–26.

## Summary

The article analyzes the state of the legal regulation of labour and related relations from the position of entry into force on January 28, 2020 of the Law of the Republic of Belarus dated July 18, 2019 №. 219-Z «On changing laws», taking into account freedom of information, clarity, accessibility and openness of the rules. In the light of updating the Labour Code of the Republic of Belarus, attention is paid to the available judicial statistics. Separate changes in labour legislation, introduced in chapters 6 to 35, are examined, details of the provisions on the procedure for deductions from wages, holidays, individual labour dispute, guarantees provided by the legislation when renewing fixed-term employment contract are shown.

**Keywords:** additional work, deductions, vacation, individual labour dispute, contract.

Дата поступления статьи в редакцию: 29.04.2020

## ВСЕРОССИЙСКИЙ КРУГЛЫЙ СТОЛ С МЕЖДУНАРОДНЫМ УЧАСТИЕМ «ВСЕМИРНЫЙ ДЕНЬ ОХРАНЫ ТРУДА 2020 – ОСТАНОВИТЬ ПАНДЕМИЮ: БЕЗОПАСНОСТЬ И ЗДОРОВЬЕ НА РАБОТЕ МОГУТ СПАСТИ ЖИЗНИ ЛЮДЕЙ» (28 АПРЕЛЯ 2020 г.)

В дистанционном формате 28 апреля 2020 г. состоялся круглый стол «Всемирный день охраны труда 2020 – остановить пандемию: безопасность и здоровье на работе могут спасти жизни людей». На мероприятии обсуждались вопросы реализации охраны труда в период пандемии. Свое название круглый стол приобрел от официального девиза Всемирного дня охраны труда в 2020 г., выдвинутого по инициативе МОТ.

Целью Круглого стола являлось привлечение внимания к новым материалам МОТ, ее историческому опыту и нормативным новациям, обращение внимания на новые подходы к регулированию труда в условиях глобальной пандемии, укрепление практикой научного фундамента трудового права для обеспечения безопасности и здоровья на работе.

Ведущим Круглого стола выступил профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА), Председатель Московского общества трудового права и права социального обеспечения, член Исполкома Координационного совета Международного союза юристов и член Президиума Союза юристов Москвы, почетный юрист Москвы, доктор юридических наук, доцент **Константин Давыдович Крылов**. Организационное дистанционное руководство проведением Круглого стола осуществлял заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета им. О.Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор **Никита Леонидович Лютов**.

Константин Давыдович Крылов рассказал о деятельности Международной организации труда

(далее – МОТ) по предотвращению пандемии; информационных материалах, выпущенных данной международной организацией; основных актах МОТ, посвященных смежным с пандемией рискам, а также актах МОТ, устанавливающих международные стандарты в сфере охраны труда. Был произведен обзор принятых (изданных) в Российской Федерации в связи с пандемией нормативных правовых актов, официальных разъяснений некоторых государственных органов.

Перед участниками Круглого стола с докладами выступили следующие известные ученые.

1. **Артемов Николай Михайлович** – профессор кафедры финансового права, председатель первичной профсоюзной организации Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА), доктор юридических наук, профессор. Николай Михайлович обратил внимание участников Круглого стола на ряд проблем экономического характера, которые возникнут по завершении пандемии, отметив, что их решения в настоящее время нет.



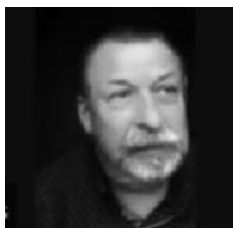
2. **Куренной Александр Михайлович** – заведующий кафедрой трудового права юридического факультета Московского государственного университета имени М. В. Ломоносова, доктор юридических наук, профессор, Заслуженный юрист Российской Федерации. В своем выступлении ученый отметил необходимость поступательного реформирования Трудового кодекса Российской Федерации в части





режимов рабочего времени, увольнения работников и других проблем, выявившихся в условиях пандемии. В заключение он обратил внимание на необходимость обеспечения оперативного реагирования норм трудового права на изменяющиеся общественные отношения.

**3. Чиннов Сергей Александрович** – заместитель Председателя Московской Федерации профсоюзов. Сергей Александрович в своем выступлении обратил внимание на несоблюдение на практике в условиях пандемии международных трудовых стандартов в отношении труда медицинских работников, большое влияние компьютера на здоровье работников, вынужденных работать дистанционно (на примере учителей), а также на не вполне удачные реформы в сфере социальной защиты граждан Российской Федерации, проведенные в 1993 г. Были также освещены меры, принимаемые Московской Федерацией профсоюзов для смягчения последствий пандемии для работников.



**4. Сошникова Тамара Аркадьевна** – заведующий кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права Московского гуманитарного университета, доктор юридических наук, профессор. В своем выступлении она рассказала о переориентации ряда производств на изготовление средств индивидуальной защиты, возможностях замены средств индивидуальной защиты, результатах проведенных социологических опросов, о проблемах, связанных с пандемией, и путях их решения. В завершение своего выступления Тамара Аркадьевна обратила внимание на необходимость уделять больше внимания пандемии участникам социального партнерства.



**5. Томашевский Кирилл Леонидович** – профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин Международного университета «МИТСО», председатель Общественного объединения «Сообщество трудового права» (Республика Беларусь). В своем выступлении Кирилл Леонидович рассказал о мероприятиях, проводимых в Респу-



блике Беларусь в условиях пандемии COVID-19, а также принятых (изданных) в данных условиях нормативных правовых актах. Ученый обратил внимание на некоторые противоречивые новшества в законодательстве Республики Беларусь о труде, появившиеся в связи с пандемией. В частности, были затронуты возникшие в связи с изданием Указа Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики» проблемы, касающиеся возможности осуществления изменения существенных условий труда с предупреждением работника об этом за один день и осуществления временного перевода (в том числе к другому нанимателю) на срок до трех месяцев без согласия работника.

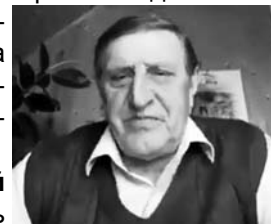
**6. Черных Надежда Вячеславовна** – директор Института частного права, доцент Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА), кандидат юридических наук, доцент. В выступлении была затронута проблема вынужденного перехода работников на удаленную работу и различия удаленной работы. Она также рассказала о появлении в законодательстве Российской Федерации нового термина «нерабочие дни» и пересмотре организации работы в образовательных учреждениях.



**7. Костян Ирина Александровна** – профессор кафедры трудового права Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова, доктор юридических наук, доцент. Ученый в своем докладе рассказала о злоупотреблениях работодателей в Российской Федерации в вопросах перевода работников на неполное рабочее время с целью лишения их предусмотренных в законодательстве гарантий, проблеме понуждения работодателей, у которых простой возник до пандемии, к сохранению работникам полного заработка во время пандемии и о проблемах расчета сохраняемой заработной платы за нерабочие дни с учетом систем оплаты труда (сдельная, повременная).



**8. Захаренков Анатолий Николаевич** – руководитель



Технической инспекции труда Московской Федерации профсоюзов. Анатолий Николаевич поднял проблемы обеспечения безопасности лиц, продолжающих работу на своих рабочих местах в условиях пандемии, отметил ряд пробелов и недостатков в законодательстве Российской Федерации о социальной защите медицинских работников, рассказал об обращении Московской Федерации профсоюзов в Федерацию независимых профсоюзов России с письмом о необходимости осуществления последней совместно с Правительством Российской Федерации ряда мер на законодательном уровне. В завершение своего выступления Анатолий Николаевич призвал обратиться в различные государственные органы от имени участников Круглого стола с предложениями по устранению имеющихся на практике проблем в области социальной защиты трудящихся.

В Круглом столе также приняли участие такие известные ученые, как Елена Валерьевна Абасова, Андрей Александрович Бережнов, Алла Леонтьевна Благодир, Эльвира Николаевна Бондаренко, Светлана Юрьевна Головина, Михаил Михайлович Демидов, Марина Владимировна Лушникова, Павел Евгеньевич Морозов, Кубанычбек Советович Романкулов, Марина Валентиновна Филиппова, Евгений Борисович Хохлов, Галина Борисовна Челнокова, Ирина Владимировна Шестерякова, Гури Вахтангович Шония, а также ряд иных представителей различных вузов, научных организаций, государственных органов Российской Федерации и профсоюзных организаций.

Подводя итоги работы Круглого стола, Никита Леонидович Лютов поблагодарил всех участников и призвал присоединиться к обсуждению проблем, вызванных пандемией, на ряде других научных мероприятий.

*Обзор подготовил научный сотрудник  
научно-исследовательской части  
Международного университета «МИТСО» А. Г. Подупейко*

## ПОДПИСКА НА ВТОРОЕ ПОЛУГОДИЕ 2020 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

*Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».*

### Подписные индексы:

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций

## ОБЗОР МЕЖДУНАРОДНЫХ КРУГЛЫХ СТОЛОВ НА ТЕМУ «СОБЛЮДЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ СТАНДАРТОВ В СФЕРЕ ТРУДА ГОСУДАРСТВАМИ – ЧЛЕНАМИ ЕС И ЕАЭС В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19» (15 И 27 МАЯ 2020 г.)

Научно-образовательный центр «Права человека, международное право и проблемы интеграции», кафедра международного и европейского права, кафедра экологического, трудового права и гражданского процесса (юридический факультет Казанского федерального университета) и кафедра трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии им. О. Е. Кутафина **15 и 27 мая 2020 г.** провели **два круглых стола «Соблюдение международных стандартов в сфере труда государствами – членами ЕС и ЕАЭС в условиях пандемии COVID-19»** (рабочим языком первого круглого стола был английский, второго – русский).

Международные круглые столы прошли в формате видеоконференции объединили преподавателей, практиков и специалистов и были посвящены обмену знаниями и опытом, накопленными государствами – членами ЕС и ЕАЭС в контексте борьбы с пандемией COVID-19 в области соблюдения международных трудовых стандартов. Модераторами мероприятия выступили доктор юридических наук, профессор **Рустем Шамильевич Давлетгильдеев** (Казанский федеральный университет) и доктор юридических наук, профессор **Никита Леонидович Лютов** (Московская государственная юридическая академия им. О. Е. Кутафина).

Среди ключевых спикеров на первом круглом столе были, в частности: **Жан-Мишель Севре**, приглашенный профессор Университета Жерона (Испания), почетный президент Международного общества трудового права и права социального обеспечения, бывший директор МОТ; **Лео Сиббел**, главный специалист департамента международных трудовых стандартов и трудового права МОТ (Женева); **Берил тер Хаар**, доцент юридического факультета Института публичного права

и социального права Университета Лейдена (Нидерланды). С докладами на английском языке выступили также представители вузов Армении, Грузии, Казахстана и России.

Обзор их выступлений на английском языке представлен на Интернет-сайте КФУ: <https://kpfu.ru/eng/academic-units/humanities/faculty-of-law/online-roundtable-39compliance-with-international.html>.

Второй круглый стол на русском языке прошел 27 мая 2020 г. также в формате видеоконференции. Круглый стол начался с приветственных слов от модераторов мероприятия доктора юридических наук, доцента **Рустема Шамильевича Давлетгильдеева** (Казанский федеральный университет) и доктора юридических наук, профессора **Никиты Леонидовича Лютова** (Московская государственная юридическая академия им. О. Е. Кутафина). С пожеланиями плодотворных дискуссий обратился доктор юридических наук, заведующий кафедрой международного и европейского права КФУ **Адель Ильсиярович Абдуллин**, отметив, что *«приятно видеть ведущих специалистов в области трудового права не только Российской Федерации, но и стран ЕАЭС и ЕС»*.

С текущей ситуацией в Кыргызской Республике в условиях пандемии COVID-19 поделился кандидат юридических наук, заведующий кафедрой гражданского, трудового и экологического права Кыргызского национального университета имени Ж. Баласагына **Кубанычбек Советович Раманкулов**. *«В Кыргызстане ряд ограничений на сегодняшний день сохраняются. На фоне ситуации с COVID-19 очевидно прослеживается недостаточность охранных отношений в сфере труда. Обращаясь к нашему законодательству, последние 10 лет существует тенденция к либерализации. Предпринимались попытки отменить Закон об охране труда, ссылаясь на дублирова-*



ние, существенно ослаблена деятельность профсоюзов. Являясь членом трехсторонней рабочей группы при Министерстве труда и социального развития Кыргызстана, я имел возможность направить свои предложения Правительству по решению сложившихся вопросов», – отметил Кубанычбек Советович.

**Муслим Хасенович Хасенов**, кандидат юридических наук, доцент КазГЮУ имени М. С. Нарикбаева отметил, что в Республике Казахстан впервые в истории был введен режим ЧС из-за угрозы распространения коронавируса, а вместе с этим и целый ряд ограничений. Всем организациям было запрещено работать, за исключением жизнеобеспечивающих. В трудовом законодательстве Республики Казахстан не предусмотрены нормы, которые позволили бы более гибко реагировать на сложившуюся ситуацию. Единственный выход для многих – объявление простоя в связи с коронавирусом, по которому положен оклад не ниже МРОТ. Однако возникает множество вопросов. Ключевой из них: можно ли пандемию относить к природным причинам, по которым можно объявлять простой? К тому же весь мир массово перешел на дистанционную работу. В Республике Казахстан норма о дистанционной работе не работала, что не позволяет получить ответ о том, как оформляются трудовые отношения.

Республика Беларусь – единственное государство – член ЕАЭС, которое не вводило никаких

ограничений. Однако Президентом Беларуси принят Указ «О поддержке экономики», в котором отразились и трудо-правовые нормы. В частности, профессор Международного университета «МИТСО» и БГУ **Кирилл Леонидович Томашевский** обратил внимание на введенные данным Указом нормы, согласно которым «наниматели вправе изменять существенные условия труда работника, за исключением уменьшения размера оплаты труда, в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя. При этом об изменениях существенных условий труда можно уведомить работника всего лишь за 1 один календарный день». Был сделан вывод, что данные нормы входят в противоречие не только с ТК Беларуси, но и со ст. 41 Конституции Беларуси, а также рядом ратифицированных Республикой Беларусь международно-правовых актов.

В своем выступлении доктор юридических наук, директор научно-образовательного центра прав человека, международного права и проблем интеграции Казанского федерального университета **Рустем Шамилович Давлетгильдеев** обратил внимание на потребность разработки международных инструментов, направляющих сотрудничество государств по противодействию последствиям пандемии коронавируса COVID-19, включая сферы защиты от безработицы, дистан-

ционного труда. В частности, поскольку разработка международного юридически обязательного документа или даже рекомендации может занять продолжительное время, как это было в период Великой депрессии 1920–1930-х гг. (Конвенцию МОТ № 44 о пособиях лицам, являющимся безработными по не зависящим от них обстоятельствам, приняли только в 1934 г.), для Международной организации труда было бы целесообразным принять руководящие принципы (Guidelines) по вопросам о мерах по регулированию трудовых отношений в условиях пандемии и предотвращению ее негативных последствий в социально-трудовой области в качестве инструмента «мягкого» права. Большую активность должна предпринять и Евразийская экономическая комиссия для координации правовых и организационных действий государств – членов ЕАЭС по защите граждан государств-членов, осуществляющих трудовую деятельность в иных государствах ЕАЭС в рамках главы 26 Договора о ЕАЭС.

**Елена Вячеславовна Сыченко**, кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права Санкт-Петербургского государственного университета, критически оценила возможность разработки международных стандартов труда, связанных с пандемией COVID-19, в рамках МОТ и предложила основываться на действующих конвенциях и рекомендациях для решения проблем в области труда.

**Томас Давулис**, доктор юридических наук, декан юридического факультета Вильнюсского университета (Литовская Республика), подчеркнул, что в ЕС на законодательном уровне нет документов, касательно регулирования аспектов, вызванных COVID-19, все остается на плечах государств – членов ЕС. Как и во многих странах, в Литве были предприняты жесткие ограничения. Примечателен опыт модернизирования института простоя: был использован оплачиваемый простой, благодаря которому организации могли запросить субсидии для выплаты заработных плат при условии сохранения более 50% рабочих мест. Выплаты для самозанятых граждан в Литве также предусмотрены. Сейчас началась вторая фаза – посткарантин, в рамках которого предусмотрены так называемые «вертолетные деньги» – одноразовые финансовая выплаты для пенсионеров в размере 200 евро.

**Ольга Владимировна Чесалина**, кандидат юридических наук, LL.M., научный референт Института социального права и социальной политики Общества Макса Планка, представила на при-

мере Германии обзор мер, принятых в отношении правового регулирования труда в условиях пандемии, сделав акцент на таком эффективном инструменте, как пособие в связи с сокращением продолжительности рабочего времени вплоть до 0 часов. За таким пособием в Германии обратилось более 10 миллионов человек.

Затем выступила **Наталья Викторовна Локтюхина**, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и управления персоналом Академии труда и социальных отношений, которая остановилась на ряде актуальных вопросов регулирования труда в условиях пандемии, включая дистанционный труд и право быть офлайн, поддержку занятости, защиту самозанятых, изменении ценностей в области труда в России.

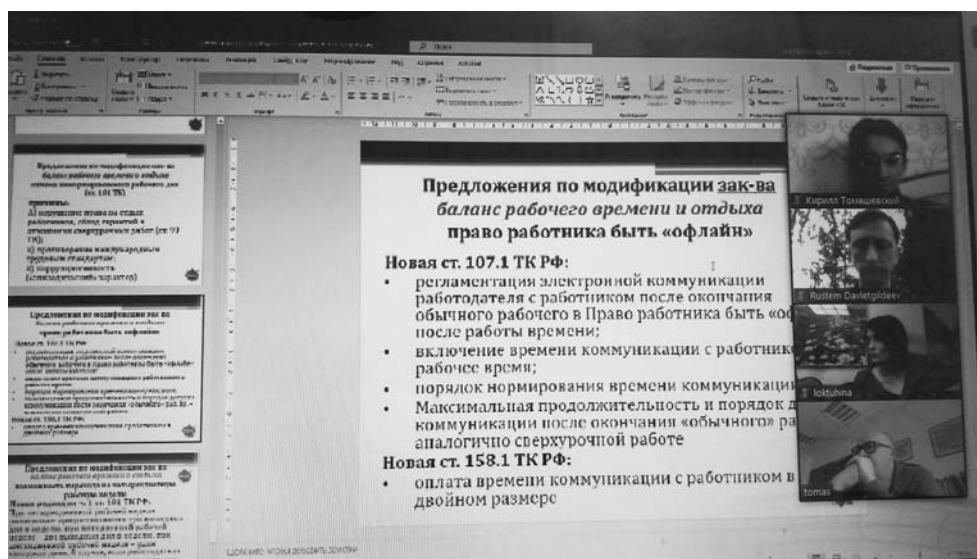
**Гаабриель Тавитс**, доктор юридических наук, декан юридического факультета университета Тарту, подтвердил, что некоторые отрасли эконо-



мики в Эстонии понесли серьезные убытки. Но в то же время никаких особых предписаний по охране труда принято не было. Сохранилось полное рабочее время продолжительностью 40 часов в неделю. В Эстонии широко использовался инструмент, позволяющий снижать заработную плату работникам в одностороннем порядке на срок не более 3 месяцев в условиях экономических трудностей.

Согласно данным опроса ВЦИОМ, россияне при переходе на удаленную работу во время пандемии стали работать на два часа больше, чем обычно. Возникает вопрос баланса между рабочим временем и временем отдыха. Данный аспект не оставили в стороне и участники круглого стола. Так, доктор юридических наук, профессор **Никита Леонидович Лютов** поделился информацией о подготовке пакета предложений для фракции «Единой России» по модификации законодательства в пользу права работника быть офлайн.

Доктор юридических наук, доктор исторических наук, заведующий кафедрой трудового и финан-



сового права Ярославского государственного университета имени П. Г. Демидова, профессор **Андрей Михайлович Лушников** отметил, что проблема пандемии застала врасплох государства Европы. Для международного реагирования на пандемию COVID-19 может потребоваться нечто рамочное на уровне МОТ, поскольку конвенции принимать будет достаточно сложно. Андрей Михайлович также указал на сложности применения Указа Президента России, вводящего повышенные выплаты медицинским работникам, занятым оказанием помощи больным с коронавирусом.

Кандидат юридических наук, доцент кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса Казанского федерального университета **Максим Владимирович Васильев** сделал обзор изменений в трудовом законодательстве в 2020 году и обозначил сложности правового регулирования трудовых отношений в период объявления режима повышенной готовности.

Доктор юридических наук, заведующий кафедрой трудового права и права социального обеспечения МГУ имени М. В. Ломоносова **Александр Михайлович Куренной** поделился сомнениями относительно соблюдения международных трудовых стандартов в области образовательной деятельности вузов в период пандемии, указав на проблему перехода в дистанционный формат без учета потребности сохранения очного контакта с обучающимися и наличие технических сложностей для поддержания качества дистанционного обучения.

Данная позиция была поддержана доктором юридических наук, профессором той же кафедры **Ириной Александровной Костян**, которая отметила реальные проблемы нормирования труда преподавателей высшей школы при осуществлении дистанционного обучения, а также доктором юридических наук, деканом юридического факультета Московского гуманитарного университета **Тамарой Аркадьевной Сошниковой**. Тамара Аркадьевна представила обзор мер, принятых в государствах – членах ЕАЭС по правовому регулированию простоя и предложила принять рекомендации со стороны Евразийской экономической комиссии.

Доктор юридических наук, заведующий кафедрой трудового права Уральского государственного юридического университета **Светлана Юрьевна Головина** поделилась своими опасениями относительно тенденции изменения иерархии источников трудового права, замещения положений Трудового кодекса указами Президента России, а также подзаконными актами, включая акты субъектов Российской Федерации.

**Ирина Владимировна Шестерякова**, доктор юридических наук, заведующая кафедрой трудового права Саратовской государственной юридической академии поддержала позицию о необходимости использования действующих международных трудовых стандартов МОТ в условиях пандемии, включая положения Рекомендации 2017 года № 205.

Обзор подготовили доктор юридических наук **Р. Ш. Давлетгильдеев**, **Л. Д. Яфизова** и доктор юридических наук **К. Л. Томашевский**

Н. Й. Войнова, студентка V курса юридического факультета Софийского университета имени Св. Климента Охридского

УДК 341.321

## ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ИНВАЛИДОВ В БОЛГАРСКОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ В СВЕТЕ СТАТЬИ 19 КОНВЕНЦИИ О ПРАВАХ ИНВАЛИДОВ

### Аннотация

В данной публикации рассматривается вопрос о гарантиях прав инвалидов в болгарском законодательстве в аспекте Конвенции ООН о правах инвалидов, в частности ст. 19 данной Конвенции. Рассмотрены цели и основные положения Закона об инвалидах, которые гарантируют независимую жизнь и полное вовлечение инвалидов в общество. Акцентируется внимание на особой защите прав этой категории лиц в сфере трудового права, в частности при увольнении, предоставлении ежегодного отпуска и т. д.

**Ключевые слова:** Конвенция ООН о правах инвалидов, независимая жизнь, болгарское законодательство, специальная защита, Трудовой кодекс Республики Болгария.

### Введение

Вопрос о правах инвалидов является одной из самых деликатных и одновременно с этим дискуссионных тем, поскольку их защита и гарантии требуют адекватного государственного вмешательства.

До рассмотрения характерных особенностей целесообразно определить, какие лица включаются в понятие «инвалиды». Легальная дефиниция закреплена в ст. 1 Декларации ООН о правах инвалидов (1975), согласно которой «инвалид» обозначает «лицо, неспособное обеспечить себе полностью или частично необходимые условия для нормальной самостоятельной и/или общественной жизни в результате врожденного или приобретенного ограничения его физических и умственных способностей» [1, с. 673]. В связи с этим актуальным выступает дальнейшее развитие правового регулирования отношений в сфере прав инвалидов в целях реализации положений Конвенции ООН об инвалидах (далее – Конвенция).

Предметом настоящего исследования является ст. 19 названной Конвенции, в которой воплощено одно из основополагающих прав на независимую жизнь, а также вовлечение в повседневную жизнь общества без препятствий или трудностей. К этим положениям следует добавить и относящиеся ко всем людям положения ст. 12 Международного пакта об экономических, культурных и социальных правах, которые относятся к свободному пребы-

ванию и передвижению; п. «d» ст. 5 Международной конвенции о ликвидации всех форм расовой дискриминации, касающиеся передвижения и местожительства; абз. 4 ст. 15 Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин в части перемещения и выбора местожительства [5, с. 150–151].

### Основная часть

В Республике Болгария на конституционном уровне предусмотрены гарантии равенства всех перед законом (ст. 6 Конституции), в ст. 35 Конституции закреплено право выбора места жительства и право свободного передвижения, в ст. 48 Конституции установлена не только гарантия права на труд всех лиц без ограничения, но и обязанность государства создать условия для осуществления этого права лицам с инвалидностью. В связи с этим в ст. 51 Конституции регламентируется государственная и социальная поддержка, а также особая защита со стороны государства и общества, в том числе для рассматриваемого круга лиц [9, с. 13–16]. В Трудовом кодексе, Кодексе о социальном страховании и особых законах – Законе об инвалидах, Законе о персональной помощи и Законе о социальных услугах урегулированы иные положения ст. 19 Конвенции.

Конвенция о правах инвалидов ратифицирована Законом, принятым Народным собранием Республики Болгарии, обнародованным 12 февраля 2012 г. в «Государственной газете». Со вступлени-

ем Конвенции в силу Болгария присоединяется к ряду других государств – членов Европейского союза (ЕС), для которых она имеет непосредственное действие. Наряду с этим обеспечиваются направления содержания Европейской стратегии в отношении инвалидов на период 2010–2020 г. В Болгарии по предложению Народного собрания Советом Министров разработан План действий, содержащий меры по приведению болгарского нормативного регулирования и политики в области инвалидов в соответствие с положениями Конвенции о правах инвалидов (2013–2014 г.), посредством которого будут совершенствоваться нормативные правовые акты в целях соблюдения положений Конвенции, а также исполняться взятые ее принятием обязанности, принятые на себя Республикой Болгарией в связи с ратификацией данной Конвенции.

Реализация Конвенции включает три этапа. Первый этап предусматривает создание группы экспертов для координации осуществления плана, разработку концепций изменений в правилах и принятие мер, связанных с ратификацией Дополнительного протокола. Второй этап связан с принятием изменений в болгарском законодательстве и введением механизма координации и мониторинга применения Конвенции, прежде чем будут созданы группы экспертов для внесения каких-либо изменений в нормативную правовую базу с целью реализации требований Конвенции. Третий этап направлен на повышение потенциала правоохранительных органов [12, с. 1–19; 17, с. 80–85]. В Отчете о реализации Конвенции излагаются точные методы выполнения плана и меры по реализации частично исполненных и предусмотренных новых мер, установленных в Плане действий Республики Болгарии по осуществлению Конвенции о правах инвалидов (2015–2020 г.). Данный План предусматривает продолжение реализации для дальнейшей разработки концепций изменений в правовой базе с целью применения ст. 1, 2, 19 и 27 Конвенции [11, с. 1–18].

Согласно положениям пунктов а) и б) ст. 19 Конвенции в национальном законодательстве должны содержаться нормы, которые касаются только инвалидов в части обеспечения реализации их прав конкретным способом. Наиболее ярким примером является предоставление доступа к услугам, необходимым для самостоятельной жизни и социальной интеграции на дому, включая персональную помощь. Мировой опыт показывает, что такими услугами являются прежде всего персональный помощник и другие социальные услуги, которые позволяют инвалидам вести независимый

образ жизни [3, с. 321–322; 4, с. 456–457]. С этой целью в Болгарии принят Закон об инвалидах, направленный на поощрение, защиту и гарантирование полного и равного пользования правами и свободами этих людей, создание условий для социальной интеграции и поощрение уважения к присущему им человеческому достоинству, поддержки инвалидов и их семей (ст. 2 Закона об инвалидах). основополагающими принципами являются личный выбор и независимость, равенство и недискриминация, социальная интеграция и всестороннее и эффективное участие инвалидов и их семей в общественной жизни и доступности. Области поддержки включают здравоохранение, занятость, жилье (в том числе доступное жилье в городских районах и общественных зданиях), а также конфиденциальность. Средства обеспечения включают услуги по поддержке их занятости, доступности и разумных приспособлений, социальные услуги, обеспечение личной мобильности с максимальной независимостью и персональную помощь (ст. 5 Закона об инвалидах). Описание этих основ закона точно соответствует возможности свободы передвижения, равного доступа к социальным услугам, персональной помощи, поддержки их повседневного участия в жизни общества. В число механизмов этого закона входит оценка индивидуальных потребностей, которая рассматривает функциональную оценку человека с инвалидностью, связанную с его/ее состоянием здоровья и наличием барьеров в осуществлении повседневных и других видов деятельности, а также форм поддержки. Эта оценка необходимости предоставления социальных услуг, персональной помощи или другой поддержки на условиях и в соответствии с процедурой, установленной законом, должна осуществляться в соответствии с Методологией проведения индивидуальной оценки потребностей в поддержке инвалидов, принятой Советом Министров по предложению Министра труда и социальной политики (п. 3 ст. 22 Закона об инвалидах) [6].

Основополагающим принципом трудового права является защита наемного труда. В ст. 16 Конституция провозглашает, что труд гарантируется и защищается законом, а в ст. 48 Конституции данное право конкретизируется. Охрана труда как великое личное и общественное благо означает защиту тех, кто его использует [8, с. 27–29; 10, с. 65–66; 15, с. 131–132]. Исторически законодательство об охране труда в Болгарии начинается с момента освобождения от турецкого рабства и претерпело различные изменения по сей день [13, с. 185–188, 18, с. 391–396]. В трудовом законода-



тельстве Болгарии особое внимание уделяется защите инвалидов. Специальная защита не отменяет, а скорее дополняет общую защиту, тем самым обеспечивая равный статус между этими лицами и другими работниками. Институт специальной защиты инвалидов становится самостоятельным юридическим институтом наряду с общей охраной труда и охраной здоровья. Он не является дискриминацией по смыслу Конвенции МОТ № 111 о ликвидации дискриминации в области труда и занятий. Люди с инвалидностью более уязвимы, поэтому при трудоустройстве работодатель, как правило, не останавливает свой выбор на их кандидатуре по сравнению с другими работниками. Именно поэтому специальная защита инвалидов осуществляется с целью использования трудового потенциала этой категории лиц даже при сниженной работоспособности, для создания условий осуществления трудовой деятельности и ведения независимого, полноценного образа жизни, как требует ст. 19 Конвенции и, что не менее важно, предоставления им заработной платы, позволяющей обеспечивать себя и свои семьи.

Правовое регулирование специальной защиты инвалидов осуществляется в соответствии с разд. III гл. XIV (ст. 314–320) Трудового кодекса Республики Болгарии (ТК), Законом о стимулировании занятости и Распоряжением № РД-07-1 от 2012 г. об определении рабочих мест, подходящих для трудоустройства инвалидов [10, с. 476; 16, с. 283–284].

Для инвалидов предусмотрена специальная защита при трудоустройстве. Согласно ст. 314 ТК работникам, которые в результате болезни или несчастного случая на работе, не могут выполнять порученную работу, но без угрозы для их здоровья могут выполнять другую работу или такую же, но в облегченных условиях, предоставляется другая работа в соответствии с предписаниями органов здравоохранения. В данном случае имеет место ограниченная работоспособность – неспособность выполнять работу, но возможность выполнять другую работу или такую же, но в облегченных условиях. Причинами инвалидности являются факты, которые определены как страховые социальные риски. Невозможность выполнять работу в рамках трудовых отношений устанавливается органами здравоохранения (п. 1 ст. 317 ТК). Они определяют виды подходящей работы, срок перевода работника на такую работу, а также условия, при которых такой работник может работать. Их решение представляет собой индивидуальный административный акт, который является обязательным как для работодателя, так и для работника.

Можно назначить другую работу или ту же работу, но в облегченных условиях (ч. 2 ст. 317 ТК). Решение принимается в каждом конкретном случае. Работодатель должен соблюдать предписанные изменения. В случае отказа от трудоустройства работодатель обязан выплатить работнику компенсацию в размере трудового вознаграждения за весь период неисполнения обязательств (ст. 217 ТК). Кроме того, следует иметь в виду, что эти работники также имеют право на пенсию по инвалидности, которую они могут получать в дополнение к своей заработной плате.

Согласно ст. 319 ТК лица с постоянной нетрудоспособностью 50% и более имеют право на больший размер основного оплачиваемого ежегодного отпуска – 26 рабочих дней против 20 рабочих дней для других работников. Вместе с тем возможно установление более длинного отпуска коллективным или индивидуальным договором.

ТК для инвалидов также закрепляет определенные гарантии при работе в ночное время, а также в части сверхурочной работы.

В соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 333 ТК установлена предварительная защита в случае увольнения лиц с пониженной трудоспособностью, которая предшествует увольнению и состоит в предоставлении работодателю права уволить работника только после предварительного разрешения определенного государственного органа. Такая защита предусмотрена только относительно оснований, по которым работодатель имеет значительную свободу действий при увольнении конкретного работника. Они указаны в п. 2, 3, 5, 11 ч. 1 ст. 328 и п. 6 ч. 2 ст. 330 ТК – закрытие части предприятия, сокращение штатов, дисциплинарное увольнение и др. Для увольнения в этих случаях необходимо предварительное разрешение Инспекции труда. До увольнения территориальная экспертная медицинская комиссия также должна принять заключение [2, с. 147–151, 186–189; 7, с. 171, 208–222, 8, с. 931–943; 10, с. 476–480; 14, с. 66–83; 16, с. 283–289].

## Заключение

В настоящей статье внимание сосредоточено исключительно на реализации одного из основных прав на независимую жизнь, рассмотрены некоторые ключевые области защиты прав инвалидов. Настоящее исследование посвящено лишь краткому обзору в рамках объемной темы о правах инвалидов. На основе общей оценки Конвенции изучено специальное регулирование в болгарском законодательстве о труде, за исключением того, что в его рамках рассматриваются вопросы со-

циального обеспечения и социальной помощи, которые взаимосвязаны и не менее важны для полного осуществления прав на самостоятельную жизнь этой группы лиц.

В заключение можно указать, что болгарское законодательство имеет большое значение для

реализации предусмотренных в Конвенции прав инвалидов, некоторые требования были полностью выполнены, но в будущем ожидается дальнейшее совершенствование правового регулирования отношений в сфере защиты прав людей с инвалидностью.

### Список цитированных источников

1. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / отв. ред. Н. Л. Лютов. – Москва : Проспект, 2017. – 688 с.
2. Гевренова, Н. М. Специална закрила на работниците и служителите с намалена работоспособност / Н. М. Гевренова. – София : Сиби, 2013. – 296 с.
3. Жаворонков, Р. Н. Правовое регулирование труда и социального обеспечения инвалидов в Российской Федерации : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / Р. Н. Жаворонков. – М., 2014. – 495 л.
4. Жаворонков, Р. Н. Проблемы определения отраслевой принадлежности правовых норм, регулирующих создание доступной среды для инвалидов / Р. Н. Жаворонков // Системный характер трудового права и права социального обеспечения как отрасли и законодательства (Первые Гусовские чтения) : материалы Междунар. науч.-практ. конф.; под общ. ред.: Н. Л. Лютов, Ф. О. Сулейманова. – М. : Изд-во «Проспект», 2016. – С. 456–461.
5. Жаворонков, Р. Н. Сравнительно-правовой анализ федерального законодательства РФ в области реабилитации и социальной защиты инвалидов и Конвенции ООН о правах инвалидов. Научно-практическое пособие / Р. Н. Жаворонков. – М. : Изд-во «Папирус», 2009. – 352 с.
6. Закон за хората с увреждания в сила от 01.01.2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.lex.bg/bg/laws/doc/2137189213>. – Дата доступа: 01.04.2020.
7. Кодекс на труда. – София : Сиела, 2018. – 656 с.
8. Коментар на Кодекса на труда. 12. изд./ В. Ж. Мръчков, К. И. Средкова, А. П. Василев. – София : Сиби, 2016. – 1224 с.
9. Конституция на Република България. – София : Сиби, 2018. – 56 с.
10. Мръчков, В. Ж. Трудово право. 10 изд. / В. Ж. Мръчков – София : Сиби, 2018. – 1000 с.
11. План за действие на Република България за прилагане на Конвенцията за правата на хората с увреждания (2015–2020) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&id=967>. – Дата доступа: 01.04.2020.
12. План за действие, съдържащ мерки за привеждане от Република България на нормативната уредба и политики в областта на хората с увреждания в съответствие с разпоредбите на Конвенцията за правата на хората с увреждания (2013–2014 г.) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.strategy.bg/StrategicDocuments/View.aspx?lang=bg-BG&id=784>. – Дата доступа: 01.04.2020.
13. Радоилски, Л. П. Трудово право. Историческо развитие / Л. П. Радоилски. – София : Наука и изкуство, 1957. – 216 с.
14. Средкова, К. И. Специална закрила на някои категории работници / К. И. Средкова. – София : Наука и изкуство, 1988. – 92 с.
15. Средкова, К. И. Трудово право. Обща част / К. И. Средкова. – София : УИ «Св. Климент Охридски» 2010. – 156 с.
16. Средкова, К. И. Трудово право. Специална част. Дял I. Индивидуално трудово право / К. И. Средкова. – София : УИ «Св. Климент Охридски», 2011. – 544 с.
17. Харизанова, Н. Й. Прилагане на Конвенцията на Организацията на обединените нации за правата на хората с увреждания / Н. Й. Харизанова // Информационен бюлетин по труда. – 2013. – № 1. – С. 80–85.
18. Янулов, И. Д. Трудово право и социално законодателство. Част 1 / И. Д. Янулов. – София : Печатница «Българска наука», 1946. – 448 с.

### Summary

In this article is addressed the issue of guaranteeing the rights of the persons with disabilities in the Bulgarian legislation in the light of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities and specifically article 19. The goals and the main provisions of the Disability Act, which guarantee an independent life and their full inclusion in the community, are described. The focus is set on the special protection of this category of persons in the field of labour law upon dismissal, on the amount of paid annual leave, etc.

**Key words:** UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities, Independent Living, Bulgarian Legislation, Special Protection, Labour Code of the Republic of Bulgaria.

Статья поступила в редакцию 30.03.2020

## ТРЕБОВАНИЯ К РУКОПИСЯМ В ЖУРНАЛЕ «ТРУДОВОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ ПРАВО»

К рассмотрению принимаются статьи, которые подготовлены на русском, белорусском или английском языках и содержат:

- 1) индекс УДК;
- 2) название статьи;
- 3) фамилию и инициалы автора (авторов);
- 4) аннотацию (объемом 100–150 слов) на русском и английском языках;
- 5) ключевые слова (5–10 слов) на русском и английском языках;
- 6) введение;
- 7) основную часть, которая освещает рассматриваемые вопросы;
- 8) заключение с четко сформулированными выводами;
- 9) список цитированных источников, оформленный в соответствии с действующими требованиями ВАК Республики Беларусь (п. 46–52 Инструкции, утвержденной постановлением ВАК Республики Беларусь от 28.02.2014 № 3).

### Оформление статей

Объем статьи должен быть 14 000–16 000 печатных знаков с пробелами. Текст должен быть набран шрифтом Times New Roman, 14 пт., выровнен по ширине, межстрочный интервал – полуторный. Ссылки на используемые источники конечные, нумеруются согласно порядку цитирования в тексте и даются в квадратных скобках: [1, с. 23]. Абзацный отступ – 1,25 см. Заглавие печатается прописными буквами, полужирным шрифтом, выравнивание по центру. На следующей строке печатаются: инициалы и фамилия автора, при наличии – ученая степень, звание, должность и место работы.

К рукописи на отдельном листе (файле) предоставляется авторская справка. Авторам – гражданам Республики Беларусь следует предоставить информацию на **русском, белорусском и английском языках**. Авторы – граждане иных государств предоставляют информацию на русском и английском языках.

Авторская справка должна содержать следующую информацию:

- 1) фамилию, имя, отчество автора (полностью);
- 2) ученую степень, звание;
- 3) должность и место работы (полностью и сокращенно);
- 4) название статьи;
- 5) почтовый адрес с индексом, электронный адрес и телефон (с кодом).

Статьи представляются в **электронном виде** (на электронную почту [stp.minsk@tut.by](mailto:stp.minsk@tut.by) с пометкой «Статья для журнала»), а для белорусских авторов – **дополнительно и на бумажном носителе** в одном экземпляре в адрес редакции: 220099, г. Минск, ул. Казинца, 21/3, каб. 510 (с пометкой «Научно-исследовательская часть»).

### Условия опубликования статей в журнале «Трудовое и социальное право» и этика

Редакция принимает к публикации ранее не опубликованные статьи, исключительные права на которые не были переданы другим лицам, соответствующие научному уровню журнала. Рукописи статей авторам не возвращаются, в том числе при отказе в публикации. Редакционная коллегия журнала осуществляет научное редактирование, рецензирование статей с участием членов редакционного совета, после чего согласовывают с автором.

Авторы, не имеющие ученой степени, должны предоставить рецензию, где обязательно должны быть указаны фамилия, имя отчество (полностью) рецензента, а также его ученая степень, звание, должность и место работы.

**Плата за публикацию не взимается, гонорар не выплачивается.** Автору выдается (по его просьбе высылается) один авторский экземпляр журнала. Редакция оставляет за собой право размещать номера журнала в электронном виде на сайте Центра трудового права научно-исследовательской части и в Российском индексе научного цитирования (РИНЦ).

## Requirements for articles in the journal «Labour and social security law»

An article for consideration should be written in Russian, Belarusian or English languages and include next requirements:

- 1) UDC code;
- 2) title of the article;
- 3) surname and initials of author (authors);
- 4) summary (100–150 words) on Russian and English language;
- 5) key words (5–10 words) on Russian and English language;
- 6) introduction;
- 7) principal part, which describes issues under consideration;
- 8) conclusion, which includes clearly defined findings;
- 9) list of cited sources executed according to actual requirements of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus (articles 46–52 of instructions approved by enactment of Higher Attestation Commission of Republic of Belarus February 28, 2014 № 3).

### Typography of the article

The article capacity should be 14 000–16 000 characters with gaps. The text should be written in Times New Roman font, 14 pt, one and a half line spacing, full justification. References of cited sources are placed at the end of phrase, are numbered in accordance with order of citation in the text and are given in brackets: [1, p. 23]. Indentation – 1,25 cm. The title is written in capital letters, in bold, center alignment. The initials and surname of the author (in the presence of scholastic degree, academic title, office and job) are written on the next line.

An author's note on a separate page (file) is presented along with the article. Author – citizen of the Republic of Belarus should present information in **Russian, Belarusian and English languages**. Author – citizen of other states presents information in Russian and English languages.

The author's note should include next information:

- 1) author's surname, name, middle name (in full);
- 2) scholastic degree, academic title;
- 3) office and job (in full and abbreviated);
- 4) article's title;
- 5) mailing address with postal code, e-mail and phone number (with dialing code).

The article should be presented in **electronic form** to e-mail: [ctp.minsk@tut.by](mailto:ctp.minsk@tut.by) (signed "Paper"). One copy of the article of the author from Belarus should be additionally presented on paper to an editorial office: 220099, Belarus, Minsk, Kazintsa St. 21/3, Room 510 (with mark "Scientific research department").

### Condition of article publication in journal «Labour and social security law» and ethics

The editorial office accepts the articles for publication, which haven't been published yet, exclusive rights to which have not been transferred to other persons, which scientific level is appropriate to the journal. A handwriting of the article will not be returned to the author, even in case of failure of publication. Journal's editorial board executes scientific editing and review of the article with members of editorial council, then changes are agreed with the author.

Authors without science degree should present a review, which necessarily includes review's surname, name, middle name (fully), scholastic degree, academic title, office and job.

**For the publication fee is not charged, the fee is not paid.** One complimentary copy of the journal is given to the author or is sent (on request) to the author. The editors reserve the right to place issues of the journal in electronic form online at the website of Labour law centre of Scientific research department and Russian Index Scientific Citation (RISC).