

УДК 349.2 (476)

**О НЕКОТОРЫХ ТЕНДЕНЦИЯХ В РАЗВИТИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

*канд. юрид. наук, доц. Я.А. ПОЖОГО
(Белорусский государственный экономический университет)*

Дается анализ некоторым новым направлениям конституционализации трудового права Республики Беларусь. Положительно оцениваются дополнения, внесенные в статью 14 Трудового Кодекса Беларуси Законом от 8 января 2014 г., № 131-3 по вопросам противодействия дискриминации в сфере труда, анализируются положения новой главы 26¹ Трудового Кодекса об особенностях труда профессионалов-спортсменов, на основе Декрета Президента № 5 от 15 декабря 2014 года и указанного Закона № 131, сделан вывод о тенденции параллельного нормотворчества в области труда двумя центрами госвласти: Президентом и Парламентом. Обосновываются выводы о необходимости дальнейшего противодействия дискриминации в сфере труда и устранения параллельного нормотворчества по трудовым вопросам.

Введение. В 2014 году в белорусском обществе и государстве широко отмечено 20-летие Конституции Республики Беларусь. «Это событие – самое знаковое и политически важное в суверенной истории. Все происходящие государственно-правовые трансформации оцениваются через призму Конституции, юридическая наука и образование получили новый импульс для дальнейшего развития, наша страна обрела четкие ориентиры и перспективы, но путь к реальному конституционализму сложен и долг». [1, с. 3–4]

Рассматривая Основной закон страны в качестве фундамента для последовательного развития национального законодательства, попытаемся рассмотреть некоторые проблемы совершенствования трудового права Республики Беларусь.

В 2014 году высшими органами государственной власти принято два исторически важных нормативно-правовых актов в сфере регулирования трудовых отношений.

Во-первых, 8 января 2014 года Законом Республики Беларусь № 131-3 «О внесении изменений и дополнений в Трудовой Кодекс Республики Беларусь» существенно обновлен Трудовой Кодекс Республики Беларусь (далее ТК РБ). [2]

Во-вторых, 15 декабря 2014 года издан Декрет № 5 Президента Республики Беларусь «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», который вступил в силу с 1 января 2015 года [3]. Указанные акты внесли существенные масштабные изменения и дополнения в трудовое законодательство.

Обращает на себя внимание и то обстоятельство, что Декрет № 5 издан в течение года с момента внесения Национальным собранием Республики Беларусь изменений и дополнений в ТК РБ. Кроме того, в акте Президента нашли отражение те вопросы, которые традиционно разрешаются в основном нормативном правовом акте трудового законодательства – Трудовом Кодексе. Например, основания для увольнения, материальная и дисциплинарная ответственность работников, порядок приема на работу и другие положения.

Несомненно, что юридическая наука в обозримом будущем всесторонне проанализирует содержание и значение этих нормативных правовых актов. Заметим, однако, что принятие этих актов – свидетельство укрепившейся тенденции параллельного нормотворчества в сфере трудовых отношений Главой государства и Парламентом.

Вместе с тем, основной целью данного исследования является анализ новелл, закрепленных в ТК РБ по вопросам регулирования труда спортсменов и противодействию дискриминации в сфере трудовых отношений.

Основная часть. Первоначально коснемся правового регулирования труда спортсменов. До 8 января 2014 года Трудовой Кодекс Республики Беларусь (от 1 января 2000 года, с последующими изменениями и дополнениями) не регулировал трудовые отношения спортсменов и тренерского состава в сфере профессионального спорта. Отдельные вопросы труда в области спорта находили сегментарное отражение в нормативных правовых актах, которые удовлетворяли не все потребности реальной спортивной жизни.

Законом № 131-3 от 8 января 2014 года Трудовой Кодекс Республики Беларусь дополнен Главой 26¹ «Особенности регулирования труда работников, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта». В главе имеются 12 статей (314¹–314¹²).

Характеризуя содержание норм Главы 26¹, полагаем необходимым отметить следующие положения.

В статье 314¹ ТК РБ указано, что правила этой главы распространяют свое действие только на спортсменов и тренеров, осуществляющих деятельность в сфере профессионального спорта.

В главе 26¹ ТК РБ определены: правила заключения трудового договора; особенности регулирования труда женщин-спортсменов; особенности труда несовершеннолетних спортсменов; дополнительные гарантии и компенсации; дополнительные основания прекращения трудового договора; денежные компенсации спортсменов и тренеров нанимателям; порядок проведения медицинских осмотров спортсменов; отстранение спортсменов и тренеров от спортивных соревнований; временный перевод к другому нанимателю и другие вопросы.

Как закреплено в статье 314² ТК РБ, спортсмены и тренеры вступают в трудовые отношения с нанимателем на основании срочного трудового договора, если иное не предусмотрено ТК или другими законодательными актами. Помимо общих положений, предусмотренных статьей 19 ТК, в трудовой договор со спортсменом должны быть включены в качестве обязательных следующие условия: обязанности нанимателя обеспечивать проведение спортивных мероприятий с участием спортсмена под руководством тренера; обязанности нанимателя знакомить спортсмена под роспись с условиями договоров нанимателя с организациями, оказывающими финансовую помощь, а также с рекламодателями и организаторами спортивных мероприятий в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена.

В качестве неотъемлемой части трудового договора выступают и такие обязанности спортсмена как: соблюдение спортивного режима; выполнение плана подготовки к спортивным соревнованиям; участие в спортивных соревнованиях только по указанию нанимателя; соблюдение правил спортивных соревнований, в которых они принимают участие; участие по вызовам и заявкам республиканских органов управления в сфере физической культуры и спорта в спортивных мероприятиях в составе сборных команд Республики Беларусь; проходить допинг-контроль и медицинские осмотры; информировать нанимателя о состоянии здоровья, травмах, заболеваниях; поддерживать репутацию нанимателя во время публичных выступлений в средствах массовой информации.

Правила статьи 314² ТК РБ предусматривают в качестве обязательных и аналогичные обязанности тренеров: не допускать допинга в спорте; соблюдать правила спортивных мероприятий; участвовать по вызовам и заявкам органов управления в области спорта в спортивных состязаниях; поддерживать репутацию нанимателя в средствах массовой информации и т.д.

Помимо перечисленного, в трудовом договоре по соглашению сторон для спортсмена и тренера могут устанавливаться дополнительные условия: об обязанностях спортсмена достичь определенных спортивных результатов; об обязанностях тренера обеспечить достижение спортсменами конкретных спортивных результатов; об обязанностях использовать в рабочее время спортивную экипировку, оборудование и инвентарь нанимателя; о согласии спортсмена, тренера предоставить копии их трудовых договоров в спортивные федерации; о выплате денежной компенсации нанимателю при расторжении трудового договора.

Статья 314¹² содержит исчерпывающий перечень оснований для денежной компенсации нанимателю со стороны спортсмена или тренера.

Обязанность произвести выплату денежной компенсации нанимателю спортсменом может закрепляться в договоре, который расторгается в соответствии с пунктами 4, 5 и 7 статьи 42 ТК РБ (систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания; прогулы; появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также употребление указанных веществ и их аналогов в рабочее время или по месту работы).

Обязанность о возмещении понесенных нанимателем расходов на подготовку спортсменов – новое явление в трудовом праве и оно абсолютно оправдано. Во-первых, в профессиональном спорте на подготовку спортсменов наниматель тратит большие средства. Во-вторых, во многих видах спорта спортсменам выплачивается солидное денежное вознаграждение за труд. В-третьих, профессиональная подготовка спортсменов продолжается длительное время. Важно отметить и особенности в правовом регулировании труда женщин-спортсменов и несовершеннолетних спортсменов.

Так, в соответствии со статьей 314⁸ ТК РБ, во время участия в спортивных мероприятиях женщин-спортсменов допускается превышение предельных норм подъема и перемещения женщинами тяжестей вручную, установленных в соответствии с настоящим кодексом, если это необходимо согласно плану подготовки к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены им по состоянию здоровья на основании заключения врачебно-консультационной комиссии.

В статье 314⁹ ТК РБ установлены особые правила применения труда несовершеннолетних спортсменов-профессионалов. Во-первых, продолжительность еженедельной и ежедневной работы лиц моложе 18 лет не может превышать общих норм, предусмотренных статьями 114 и 115 ТК РБ. Во-вторых, для направления в служебные командировки лиц в возрасте от 14 до 16 лет требуются письменные согласия

как самого спортсмена, так и одного из его родителей, усыновителей, попечителей. Спортсмены в возрасте от 16 до 18 лет могут быть направлены в командировку только с их письменного согласия. В-третьих, спортсмены в возрасте от 14 до 16 лет могут привлекаться к сверхурочному труду, работе в государственные праздники, праздничные и выходные дни, в ночное время только при наличии письменного согласия одного из родителей, усыновителей, попечителей и письменного согласия подростка. Привлечение к аналогичным работам лиц в возрасте от 16 до 18 лет возможно лишь при наличии их письменного согласия.

В Главе 26¹ ТК РБ закреплены и иные особенности правового регулирования труда спортсменов-профессионалов, в том числе и дополнительные гарантии и компенсации (статья 314¹⁰).

На основании краткого анализа основных положений главы 26¹ ТК РБ можно сделать вывод, что на законодательном уровне в достаточно полном объеме разрешены вопросы правового регулирования труда спортсменов-профессионалов. В современных условиях усиления роли спорта в формировании здорового образа жизни молодежи и всего населения правовое обеспечение спортивного труда приобрело наиважнейшее значение.

В соответствии с поставленной целью, обратим внимание и на некоторые аспекты совершенствования содержания ТК РБ по предупреждению дискриминации в сфере трудовых отношений.

Ранее нами обосновывались конкретные шаги, которые необходимо предпринять законодателем для приведения белорусского законодательства в соответствии с актами Международной организации труда и современной практикой правового регулирования в Российской Федерации и других странах [4, 5, 6].

С удовлетворением отметим, что ряд высказанных предложений воплощены в жизнь в новом содержании статьи 14 ТК РБ.

Так, Закон Республики Беларусь № 131-3 от 8 января 2014 года внес важные изменения и дополнения в статью 14 ТК РБ.

Прежде всего, в качестве дискриминирующих обстоятельств законодатель признал возраст и место жительства. Во-вторых, перечень дискриминационных обстоятельств в статье 14 ТК РБ признан открытым, неисчерпывающим. Вместе с тем, некоторые иные предложения о совершенствовании трудового законодательства по противодействию дискриминации в сфере трудовых отношений в законодательную практику пока не воплощены. В частности, об установлении права на материальное возмещение морального вреда по фактам дискриминации в области трудовых отношений. В дальнейшем правовом обеспечении нуждается противодействие дискриминации в сфере образования и науки. Полагаем, что затронутые и другие проблемы предупреждения трудовой дискриминации подлежат дальнейшей самостоятельной глубокой и всесторонней научной проработке.

Заключение. Законом Республики Беларусь № 131-3 от 8 января 2014 года «О внесении изменений и дополнений в Трудовой Кодекс Республики Беларусь» внесен крупный вклад в совершенствование трудовых отношений на современном этапе.

Во-первых, ТК РБ дополнен Главой 26¹, в которой установлены особенности труда спортсменов-профессионалов, что является важным этапом в правовом регулировании труда профессионалов-спортсменов в Республике Беларусь.

Во-вторых, внесены существенные дополнения в статью 14 ТК РБ, которые станут фундаментом для более эффективного противодействия дискриминации в сфере труда. Однако реформирование ТК РБ в сфере правового противодействия дискриминации в сфере труда далеко не завершено.

В-третьих, ТК РБ дополнен и изменен и по множеству иных существенных положений.

В-четвертых, наряду с масштабным обновлением ТК РБ и совершенствованием трудового права в результате принятия Национальным собранием Республики Беларусь Закона № 131-3 от 8 января 2014 года, 15 декабря 2014 года издан Декрет № 5 Президента Республики Беларусь «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». Параллельная разработка и принятие этих двух нормативных правовых актов ставит перед юридической наукой проблемы не только анализа их содержания, но и диктует потребность исследования целесообразности такой практики и выработке мер по обеспечению более качественного правотворчества в сфере труда. Одновременное вовлечение в законодательный процесс по одной проблеме двух центральных законотворческих центров в небольшом государстве противоестественно, влечет за собой неэффективное и чрезмерное использование материальных и интеллектуальных ресурсов страны. Кроме того, подобная практика противоречит сущности Конституционных положений о разделении властей.

Исходя из сущности и смысла Конституции Республики Беларусь, в стране учреждена сильная Президентская власть не с целью ликвидации либо снижения роли законодательной, судебной и исполнительной ветвей власти, присвоения их функций, а с целью обеспечения гармоничного, бесконфликтного взаимодействия этих ветвей.

ЛИТЕРАТУРА

1. Пугачев, А.Н. К юбилейной дате – принятию Конституции Беларуси 1994 года /А.Н. Пугачев // Конституционализация национального правового порядка : материалы круглого стола, Полоцк, 12–13 дек. 2014 г./ редкол.: А.А. Пугачев (отв. ред.) [и др.]. – Новополоцк : ПГУ, 2014. – С. 3–4.
2. О внесении изменений и дополнений в Трудовой Кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 8 янв. 2014 г., № 131 – Режим доступа: base spinform.ru/show doc. fwx. rqn=65414. – Дата доступа: 4.03.2014.
3. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Республики Беларусь, 14 дек. 2014 г., № 5. – Режим доступа: juriconsult.by /news/show/13829. – Дата доступа: 04.03.2014.
4. Пожого, Я.А. Некоторые направления совершенствования законодательства о запрещении дискриминации в сфере трудовых отношений / Я.А. Пожого // Вестн. Полоцкого государственного университета. Серия D, Экономика и право. – 2014. – № 6. – С. 163–166.
5. Пожого, Я.А. Запрещение дискриминации в сфере трудовых отношений / Я.А. Пожого // Конституция – основной Закон белорусского государства и общества (к 20-летию принятия) : материалы Междунар. научн.-практ. конф., Минск, 11–12 марта 2014 г. / Белорусский государственный университет ; ред кол.: Г.А. Василевич (отв. ред.) [и др.]. – Минск, 2014. – С. 323–324.
6. Пожого, Я.А. Приоритетные направления правового регулирования запрета дискриминации в сфере труда / Я.А. Пожого // Материалы 5-й Международной научно-практической конференции, Гомель, 15–16 мая 2014 г. / ГГУ. – Гомель, 2014. – С. 286–292.

Поступила 26.03.2015

ON TENDENCIES IN THE LABOUR CODE OF THE REPUBLIC OF BELARUS

J. POZHOGO

The analysis of the Republic of Belarus Labour Code constitutionalization process directions is provided. First of all, amendments to the Article 14 of the Labour Code caused by the introduction of the Law of the Republic of Belarus dated January 8, 2014 No. 131-Z on discrimination regulation in labour relations are positively assessed. Secondly, new provisions of the Labour Code Chapter 26-1 on Sports Professionals labour terms are reviewed. Thirdly, according to the Decree №5 dated December 15, 2014 and above-stated Law № 131 –Z the conclusion is drawn on the parallel rule-making tendency in the Labour Code by two authorities: the President and the Parliament. The necessity of further discrimination regulation and reduction of parallel rule-making process is proven.