



ТРУДОВЕ ПРАВО ТА ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

К. Л. Томашевский*

ПРОБЛЕМЫ СИСТЕМАТИЗАЦИИ НОРМ ОБ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СФЕРЕ ТРУДА В БЕЛАРУСИ И РОССИИ

Введение. Проблемы систематизации норм права длительное время находятся в поле зрения теоретиков права и представителей отраслевых юридических наук. А. С. Пиголкин рассматривает систематизацию в качестве «постоянной формы развития и упорядочения действующей правовой системы».¹ А. Г. Братко и Н. Л. Гранат отмечают такую цель систематизации как «упорядочение правового материала, расположение его по определенным разделам и рубрикам, т. е. классификацию, облегчающую поиск необходимых нормативных актов и служащую условием выполнения требований законности»². Проблемы систематизации трудового законодательства и отдельных ее видов исследовались и в науке трудового права (А. Е. Пашерстником, К. П. Горшениным, М. В. Молодцовым, В. И. Кривым и др.).

Легальное определение понятия «систематизация» приводятся в ст. 1 Закона «О нормативных правовых актах Республики Беларусь» от 10.01.2000 г.: систематизация законодательства — деятельность по упорядочению нормативных правовых актов, приведению их в единую внутренне упорядоченную систему³. В целом данную дефиницию следует оценить как удачную и соответствующую разработкам ученых-теоретиков.

Общепризнанны в теории права такие формы (виды) систематизации как кодификация, консолидация и инкорпорация. А. С. Пиголкин выделяет и такую форму систематизации как учет нормативных правовых актов.

Напомним, что последняя кодификация законодательства о труде была завершена в Беларуси в 1999 году. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г., вступивший в силу с 01.01.2000 г. (далее — ТК Беларуси), предусматривает несколько глав и разрозненных статей, содержащих нормы об

© Томашевский К. Л., 2007

* доцент кафедры гражданского процесса и трудового права Белорусского государственного университета (Минск, Республика Беларусь), кандидат юридических наук, доцент

¹ Общая теория государства и права. В 2 т. Т. 2: Теория права / Под ред. М. Н. Марченко. — М., 1998. — С. 197.

² Общая теория права и государства: Учебник / Под. ред. В. В. Лазарева. — М.: Юрист, 1994. — С. 133.

³ Ведомости Национального Собрания Республики Беларусь. — 2000. — № 5. — Ст. 40.



ответственности субъектов трудового права в сфере труда: главы 14, 37, 38 и целый ряд разрозненных статей из других глав и разделов кодекса.

Далее остановимся на проблемах систематизации норм белорусского трудового права применительно к отдельным видам юридической ответственности в сфере труда.

1. Систематизация норм о дисциплинарной ответственности. В ТК Беларуси большинство норм, регулирующих отношения, связанные с привлечением работников к дисциплинарной ответственности помещены законодателем в главу 14 «Дисциплинарная ответственность работников» раздела II «Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений». Отнесение норм о дисциплине труда и дисциплинарной ответственности к особенной части трудового права и законодательства соответствует общепринятым научным подходам о делении отрасли трудового права и трудового законодательства на общую и особенную части. С развиваемой нами концептуальной идеи о делении системы отрасли трудового права на четыре подотрасли (общая часть, индивидуальное трудовое право, коллективное трудовое право, процессуальное трудовое право)⁴ можно сделать вывод, что место норм о дисциплинарной и материальной ответственности — в индивидуальном трудовом праве, поскольку участниками этих отношений выступают конкретный работник и наниматель (работодатель)⁵. Отрадно отметить, что и с этой позиции глава 14 ТК Беларуси, посвященная дисциплинарной ответственности работников, правильно расположена среди норм индивидуального трудового права. Определенный недостаток системы ТК Беларуси усматривается в том, что нормы о дисциплине труда и дисциплинарной ответственности расположены не в одной главе, а в двух главах 13 и 14, причем первая из этих глав состоит всего из четырех статей, а вторая — из восьми статей. Полагаем, что в целях улучшения юридической техники и структуры ТК Беларуси нормы указанных двух глав могут быть объединены в рамках одной главы — «Трудовая дисциплина. Дисциплинарная ответственность работников». При этом будет учтена близость предмета правового регулирования соответствующих норм и сбалансирован объем глав.

Для сравнения в Трудовом кодексе Российской Федерации от 30 декабря 2001 г., вступившего в силу с 1 февраля 2002 г. с изменениями и дополнениями от 30.06.2006 г. (далее — ТК РФ) нормы о дисциплинарной ответственности размещены в разделе VIII «Трудовой распорядок. Дисциплина труда», разделенном на две главы: «Общие положения» и «Дисциплина труда». Характерно, что размер глав 29 и 30 в ТК РФ еще меньше глав 13 и 14 ТК Беларуси: они состоят соответственно из двух и пяти статей. Полагаем, что оснований для выделения отдельных глав в данном случае еще меньше, чем у белорусского законодателя. Раздел VIII по аналогичным основаниям обоснованно помещен в ТК РФ в части третьей, посвященной индивидуальному трудовому праву.

Безусловно, ТК Беларуси и ТК РФ не могут voltar в себя все нормы о дисциплинарной ответственности, поэтому в кодексах отражены общие нормы о дисциплинарной ответственности работников (понятие, виды и порядок

⁴ Томашевский К. Л. Система трудового права и законодательства Беларуси и России: теоретические подходы и перспективы совершенствования // Правоведение. — 2006. — № 5. — С. 92-98.

⁵ Для целей настоящей работы термины «наниматель» и «работодатель» будут использоваться в качестве синонимов, хотя по законодательству Беларуси они различаются: термин «наниматель» по содержанию соответствует категории «работодатель» в Трудовом кодексе России, а термин «работодатель» шире и включает помимо нанимателей также иных юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, привлекающих граждан на работу для выполнения работ, оказания услуг или создания объектов интеллектуальной собственности по гражданско-правовым договорам.



применения, снятия, погашения дисциплинарных взысканий), тогда как правовое регулирование особенностей дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников обоснованно перенесено на подзаконный уровень и уровень специальных законов (например, Закона «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14.06.2003 г.⁶ и Федерального Закона «О государственной гражданской службе в Российской Федерации» от 27.07.2004 г.⁷

2. Упорядочение норм о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю. В ТК Беларуси данные нормы помещены в главу 37 «Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей». Данная глава расположена в разделе V, посвященном ответственности работников и нанимателей, а также надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде. Появление в ТК Беларуси раздела V представляется ошибкой законодателя. Если бы белорусский законодатель был строго последователен, то нормы о дисциплинарной ответственности также следовало поместить в этот раздел, а не раздел II. Но концептуальная ошибка состоит, безусловно, не в этом. Правовой институт материальной ответственности, равно как и нормы о дисциплинарной ответственности, по своей правовой природе является частью индивидуальное трудовое право, поскольку в их основе лежит индивидуальное трудовое правоотношение. Следовательно, при последовательном проведении в ТК Беларуси данной теоретической идеи и отражении в нем системы трудового права с выделением подотрасли индивидуального трудового права (а подобная попытка по сути была предпринята), институт материальной ответственности следовало поместить в раздел II ТК. В этом случае раздел V ТК, состоящий из пяти статей, оставалось бы соединить с разделом VI, содержащим заключительные положения и включающим всего четыре статьи. Полагаем, что реализация данных предположений значительно улучшило бы структуру ТК Беларуси.

Именно в главе о материальной ответственности следует поместить следующие нормы, которые в настоящее время «разбросаны» по различным статьям ТК Беларуси: ст. ст. 78, 79 об ответственности нанимателя за задержку расчета при увольнении и выдачи трудовой книжки; ст. ст. 245, 246 о возложение материальной ответственности на должностное лицо нанимателя, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы и возмещении нанимателем морального вреда работнику.

Ст. 256 ТК Беларуси о полной материальной ответственности руководителя организации следует, на наш взгляд, вообще исключить из кодекса. Это предложение обусловлено тем обстоятельством, что данная статья не исключает собой правила, содержащегося в п. 2 ст. 403 ТК, а, лишь повторяет общее правило о полной материальной ответственности, закрепленное в ч. 1 ст. 402 ТК. Следовательно, эта статья не содержит никаких особенностей в правовое регулирование труда руководителя. Вероятно, она «перекочевала» в ТК Беларуси в свое время из ст. 277 проекта ТК РФ, где в ней есть необходимость, поскольку в России действует обратное общее правило — об ограниченной материальной ответственности работников.

⁶ Кеник К. И. Правовое регулирование труда государственных служащих: Монография. — Мн.: Дикта, 2006. — С. 249-275; Томашевский К. Л., Войтик А. А. Трудовые контракты с государственными служащими: Комментарий, нормат. правовые акты. — Мн.: Тесей, 2005. — С. 15-16.

⁷ Полетаев Ю. Н. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда. — М.: Городец, 2005. — С. 165-177.



Для сравнения отметим, что российский законодатель поступил более логично и последовательно по сравнению с ТК Беларуси, поместив нормы о материальной ответственности сторон трудового договора, равно как и институт дисциплинарной ответственности, в часть третью ТК РФ, посвященную индивидуальному трудовому праву.

3. Систематизация норм об ответственности нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников. Этот вопрос является наиболее проблемным для трудового законодательства Беларуси. Для его уяснения кратко рассмотрим историю проблемы. В ТК Беларуси была включена глава 38 «Ответственность нанимателей за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанный с исполнением ими своих трудовых обязанностей», которая по сути не вступила в силу и не действовала ни одного дня.

С принятием Декрета Президента Республики Беларусь от 04.01.2000 г. № 1 «О некоторых вопросах возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью работника»⁸ было установлено, что до введения системы обязательного государственного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний отношения по возмещению вреда, причиненного жизни или здоровью работников, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируются Гражданским кодексом Республики Беларусь (далее — ГК), настоящим Декретом и соответствующими нормативными правовыми актами Совета Министров Республики Беларусь (п. 1). Принятие указанного декрета объяснялось противоречиями, существующими между нормами ТК Беларуси и ГК, на которые еще в октябре 1999 г. обращал внимание белорусский ученый-трудовик В. И. Кривой⁹. Вышеуказанный декрет утратил силу вскоре после принятия Декрета Президента Республики Беларусь от 30.07.2003 г. № 18 «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»¹⁰, на смену которому пришел ныне действующий Указ Президента Республики Беларусь от 25.08.2006 г. № 530 «О страховой деятельности», урегулировавший рассматриваемые отношения в главе 14.

Таким образом, трудовое законодательство Беларуси в настоящее время фактически не регулирует отношения по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью работника, хотя по правовой природе эти отношения относятся к предмету регулирования отрасли трудового права, а не гражданского права.

Полагаем, что пришло время систематизировать нормы о материальной ответственности нанимателя и его должностных лиц, поместив их в новой главе, которую также как и главы о дисциплинарной ответственности и материальной ответственности работника целесообразно поместить в разделе II ТК Беларуси, а главу 38 из ТК Беларуси следует исключить.

Интересно, что в ТК РФ по сути отсутствуют нормы о материальной ответственности работодателя за вред, причиненного жизни и здоровью работника, поскольку с 1998 года действует Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании», регулирующий данные отношения¹¹. Полагаем, что, несмотря на то, что в России возмещение вреда работника в рассматриваемых случаях выплачивается за счет средств Фонда социального страхования РФ, а в Беларуси — за счет средств РУП «Белгосстрах», нормы о материальной ответственности

⁸ Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. — 2000. — № 4. — 1/914.

⁹ Кривой В. И. Мало взаимодействия и много нестыковок // De jure. — 1999. — № 37. — С. 10.

¹⁰ Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. — 2003. — № 86. — 1/4817.

¹¹ Трудовое право России: Учебник / Под ред. А. М. Куренного. — М.: Юрист, 2004. — С. 392-393.



нанимателей за ущерб, причиненный жизни и здоровью работника, нельзя отнести в полном объеме к предмету ни права социального обеспечения, ни гражданского права, ни трудового права. Полагаем, что в данном случае правильнее было бы говорить о комплексном правовом институте, в котором задействованы нормы нескольких отраслей права, в том числе и трудового, поскольку при определении размера ущерба, взыскании ущерба с нанимателя в пользу РУП «Белгосстрах» в порядке регресса будут задействованы и нормы трудового права, касающиеся, например, соблюдения нанимателем правил об охране труда работника, порядка проведения расследования несчастного случая на производстве или профессионального заболевания и т. д. Следовательно, основы данного института должны содержаться в ТК Беларуси и ТК РФ.

4. Систематизация норм об ответственности субъектов социального партнерства. Отдельным видом ответственности в сфере труда можно признать ответственность сторон коллективных трудовых отношений (социального партнерства). Более того, в ст. 353 ТК Беларуси одним из принципов социального партнерства названа «обязательность выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства». Как в Беларуси, так и в России нормы об ответственности сторон социального партнерства обоснованно помещены в структурные элементы кодексов, посвященные коллективному трудовому праву. Так, ст. ст. 376, 387 ТК Беларуси, содержащие отсылочные нормы об ответственности сторон коллективных трудовых отношений за неисполнение или ненадлежащее исполнение условий коллективных договоров, соглашений, неисполнение обязательного решения трудового арбитража, расположены в разделе IV «Общие правила регулирования коллективных трудовых отношений». А в ТК РФ в части второй имеется глава 9, состоящая всего из двух статей с отсылочными правилами об ответственности сторон социального партнерства. Вместе с тем, нормы об ответственности сторон коллективного трудового спора (ст.ст. 416 и 417) расположены в главе 61 части пятой ТК РФ. С таким законодательным решением можно было бы согласиться в том случае, если бы часть пятая ТК РФ включала в себя исключительно нормы трудового процессуального права. Вместе с тем, содержание глав 57 и 62 не позволяет констатировать наличие данного условия.

5. Расположение норм о видах юридической ответственности в сфере труда ТК Беларуси и ТК РФ общие отсылочные нормы об иных видах юридической ответственности в сфере труда (уголовной, административной, гражданско-правовой) располагают в конце кодексов: ст. 419 ТК РФ и ст. 465 ТК Беларуси, предшествуют заключительным положениям кодексов. Такое расположение в принципе может быть оценено положительно, хотя с позиции юридической техники представляется неразумным создавать целую главу 62 в ТК РФ для единственной ст. 419. Полагаем, что эта статья без особого вреда структуре ТК РФ могла быть включена в раздел XIV «Заключительные положения», либо по аналогии с белорусским решением — в главу о надзоре и контроле за соблюдением законодательства о труде.

Заключение.

Проведенное исследование позволяет сделать вывод, что, несмотря на определенный прогресс, ТК Беларуси и ТК РФ все еще нуждаются в дальнейшей систематизации норм об ответственности в сфере труда. При этом законодателям необходимо ориентироваться на рекомендации ученых об оптимальном построении системы отрасли трудового права и законодательства о труде. Это позволит облегчить поиск правоприменителями соответствующих норм в кодексах и позволит установить и преодолеть многие пробелы и коллизии, существующие в нормах об отдельных видах юридической ответственности в сфере труда.