

УДК 341.1/8

Максим ШИЛО

ГАРМОНИЗАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ ГОСУДАРСТВ – ЧЛЕНОВ ЕАЭС

***Аннотация.** В статье исследован вопрос региональной экономической интеграции в странах Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Актуальность исследования обусловлена необходимостью дальнейшего согласования законодательства государств – членов ЕАЭС, поскольку экономическая интеграция невозможна без правовой. Правовая интеграция предполагает бóльшую унификацию национальных законодательств о труде. Для проведения согласованной политики в социально-трудовой сфере государств – членов ЕАЭС были разработаны Основы законодательства ЕАЭС о труде, которые имеют рекомендательный характер. Однако гармонизация законодательства о труде государств – членов ЕАЭС требует не только общих Основ законодательства ЕАЭС о труде, но и согласования с ними национального законодательства. В этой связи даны рекомендации по совершенствованию трудового законодательства Республики Беларусь.*

***Ключевые слова:** имплементация, унификация, гармонизация, государства-члены ЕАЭС, Трудовой кодекс.*

Нормы международного права «встраиваются» в национальные системы посредством имплементации, унификации, гармонизации. Имплементация права представляет собой процесс введения в отечественное законодательство и подзаконные нормативно-правовые акты содержания международно-правовых норм, их практическую реализацию в правовой системе конкретного государства¹.

Согласно ст. 2 Договора о ЕАЭС «унификация законодательства» – сближение законодательства государств-членов, направленное на установление идентичных механизмов правового регулирования в отдельных сферах. Необходимо отличать имплементацию и унификацию, так как под имплементацией понимается исполнение международных обязательств в рамках внутрисоюзного законодательства, тогда как в случаях унификации речь идёт о добровольном принятии государством предложений рекомендательного характера какого-либо международного сообщества.

В соответствии со ст. 2 Договора о ЕАЭС «гармонизация законодательства» – сближение законодательства государств-членов, направленное на установление сходного (сопоставимого) нормативного правового регулирования в отдельных сферах.

Представляется, что принятие Трудового кодекса (далее – ТК) ЕАЭС, как одного из способов гармонизации, преждевременно. Целесообразнее разработать основы трудового законодательства (нормативный акт прямого действия по отдельным вопросам, касающимся правового регулирования в трудовой сфере).

© Шило Максим Александрович – аспирант Белорусского государственного экономического университета.
Адрес: 220070, Беларусь, Минск, пр. Партизанский, д. 26. E-mail: max.94.09@mail.ru.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/vestnikieran52019115121>

¹ Амонов А.Д. Роль унификации и гармонизации законодательства в осуществлении экономических интеграционных процессов. Вестник Таджикского гос. ун-та права, бизнеса и политики, №4, 2010. С. 22.

Сравнительная характеристика трудовых кодексов государств – членов ЕАЭС (отдельные вопросы)

Принятие ТК Беларуси, ТК РФ, ТК Кыргызстана, ТК Армении, ТК Казахстана – открыли новый этап в правовом регулировании трудовых и связанных с ними отношений. Большая часть их норм идентична как по содержанию, так и по названию. В ТК Беларуси используется трёхуровневая структура (разделы, главы, статьи). В ТК Армении, ТК Кыргызстана, в ТК РФ, ТК Казахстана четырёхуровневая структура (части, разделы, главы, статьи). ТК РФ включил главы, которых нет в ТК Беларуси, например: «Защита персональных данных работника», «Самозащита работниками трудовых прав» и другие. В гл. 16 ТК Армении, ст. 2 ТК Казахстана рассмотрены вопросы защиты персональных данных работников. Данного понятия нет в ТК Кыргызстана и Беларуси. Необходимо на законодательном уровне определить, что представляют собой персональные данные, их защиту, ответственность, права, обязанности в данной сфере работника и нанимателя. Целесообразно внести изменения в ТК Беларуси, введя отдельную главу, посвящённую данному вопросу.

Актуальным является и вопрос самозащиты работников. Институт самозащиты зафиксирован в ст. 379 ТК РФ, ст. 398 ТК Кыргызстана, ст. 38 ТК Армении. В ТК Казахстана норм, касающихся персональных данных работника, нет. Целесообразно в трудовых кодексах всех государств – членов ЕАЭС закрепить понятие «самозащита», разработать норму, регулиующую формы самозащиты.

По общему правилу, в ст. 242 ТК Беларуси установлен трёхмесячный срок обращения работника в комиссию по трудовым спорам со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права. По делам об увольнении – в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора, либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов. В данном случае защите подлежат наряду с материальными правами и личные неимущественные права. В этой связи предлагаем предусмотреть возможность восстановления пропущенного срока обращения в суд, установленного ст. 242 ТК Беларуси при увольнении работника по дискредитирующим обстоятельствам, тем самым обеспечить ему возможность доказать свою невиновность.

Выделим три основных общих признака, касающихся понятийного аппарата:

1. Присутствие статей-гlossариев. В Беларуси дефинитивные нормы (трудовой договор и т.п.) даны в ст. 1 ТК. Нормы, использованные только в отдельных главах, раскрываются, как правило, в начале соответствующей главы. Данный подход присутствует в ТК Казахстана. В ТК РФ, ТК Армении, ТК Кыргызстана термины размещены в конкретном разделе или главе.

2. Развитый понятийный аппарат отрасли.

3. Использование в большинстве случаев одних и тех же терминов и речевых оборотов при формировании правовых норм. Например, термин «социальное партнёрство».

Стоит проанализировать и различия:

1. Обозначение разными терминами одних и тех же понятий. В российском, кыргызском, казахском, армянском ТК применяется слово «работодатель», белорусский – выбрал термин «наниматель». В ТК РФ (ст. 112), ТК Кыргызстана (ст. 109) применяется термин «нерабочие праздничные дни».

2. Различия в нормативных определениях некоторых понятий, сформулированных в ТК. Согласно ст. 361 ТК Беларуси, ст. 41 ТК Кыргызстана коллективный договор – локальный нормативный акт. Российский (ст. 40 ТК), армянский (ст. 45 ТК), казахский (ст. 1 ТК) законодатели не признают коллективный договор нормативным правовым актом, что вряд ли мож-

но признать обоснованным. Полагаем, с целью дальнейшей гармонизации законодательства ЕАЭС в ТК РФ, ТК Казахстана, ТК Армении целесообразно внести следующие изменения: слова правовой акт (добровольное соглашение) заменить словами «локальный нормативный акт».

Сравнительно-правовая характеристика основополагающего института «Трудовой договор» по законодательству государств – членов ЕАЭС

На постсоветском пространстве основная заслуга в разработке учения о трудовом договоре принадлежит известному учёному Л.С. Талью, который охарактеризовал его особую правовую природу и тем самым отграничил трудовой договор от гражданско-правового договора личного найма¹.

Общим в правовом регулировании трудового договора выступает наличие норм в трудовом законодательстве государств – членов ЕАЭС, закрепляющих его понятие, содержание, стороны, форму, виды, порядок заключения, изменения и прекращения. По общему правилу данные нормы закрепляются в трудовых кодексах государств – членов ЕАЭС.

Рассмотрим отдельные моменты института трудового договора, которые на наш взгляд требуют совершенствования.

1. Вопросы заработной платы – гл. 6 ТК Беларуси, гл. 21 ТК РФ, гл. 13 ТК Кыргызстана, гл. 19 ТК Армении, гл. 8 ТК Казахстана.

ТК РФ обязывает работодателя выплачивать заработную плату своевременно и в полном размере, предусмотрена ответственность работодателя за несвоевременную выплату заработной платы. Подобного рода ответственность предусмотрена в ч. 1 ст. 198 ТК Армении, ч. 4, 5 ст. 157 ТК Кыргызстана, ч. 3 ст. 113 ТК Казахстана. В ТК Беларуси ответственность предусмотрена только согласно ст. 78 за задержку расчёта при увольнении. В целях дальнейшей гармонизации трудового законодательства предлагаем дополнить ТК Беларуси нормой, предусматривающей наряду с ответственностью нанимателя за несвоевременную выплату заработной платы и штраф (процент, пеня).

2. Трудовой договор с лицами моложе четырнадцати лет – ст. 22 ТК Беларуси, ст. 63 ТК РФ, ст. 18 ТК Кыргызстана, ст. 17 ТК Армении, ст. 31 ТК Казахстана. В целях гармонизации законодательства государств – членов ЕАЭС о возможности малолетним гражданам получать официальный доход, предлагаем в ТК Беларуси, ТК Армении, ТК Кыргызстана закрепить норму, которая будет разрешать заключать трудовой договор с лицом моложе четырнадцати лет.

3. Гарантии при заключении трудового договора – ст. 14, 16 ТК Беларуси, ст. 64 ТК РФ, ст. 59 ТК Кыргызстана, ст. 3 ТК Армении, ст. 6, 25 ТК Казахстана. Трудовые кодексы государств – членов ЕАЭС (за исключением ТК Армении) закрепляют перечень граждан, которым запрещается необоснованно отказывать при заключении трудового договора. Предлагаем в ТК Беларуси (п. 6 ч. 1 ст. 16) закрепить норму, которая будет запрещать необоснованно отказывать женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, а одиноким матерям – с наличием ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, матерям ребёнка-инвалида. Полагаем, что ТК РФ мог бы включить такую категорию лиц, как инвалиды, а армянский и киргизский законодатели – такие категории как инвалиды, беременные женщины.

Вопросам прекращения трудового договора посвящены гл. 4, ст. 35-52 ТК Беларуси, гл. 13, ст. 77-84 ТК РФ, гл. 9 ТК Кыргызстана, гл. 15 ТК Армении, гл. 4 ТК Казахстана. В ТК Беларуси, ТК Кыргызстана, ТК Казахстана. Для обозначения окончания трудового договора ис-

¹ Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. М., 2006. С. 103.

пользуются термины: «прекращение», «расторжение» трудового договора, в ТК Армении – расторжение трудового договора. Отдельным основанием прекращения трудового договора называют обстоятельства, не зависящие от воли сторон – ст. 44 ТК Беларуси, ст. 83 ТК РФ, ст. 88 ТК Кыргызстана, ст. 49 ТК Казахстана, что не закреплено в ТК Армении. Перечень обстоятельств в ТК Беларуси, ТК Казахстана, ТК Кыргызстана исчерпывающий, ТК РФ использует открытый перечень, отсылает не только к ТК, но и федеральным законам.

Общим основанием для ТК Беларуси и ТК РФ является возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определёнными видами деятельности, препятствующих продолжению работы.

В силу ч. 1 ст. 23 Конституции Беларуси ограничение прав и свобод личности допускается в случаях, предусмотренных законом. Согласно п. 2 ст. 29 Всеобщей декларации прав человека, каждый человек при реализации своих прав и свобод должен подвергаться только тем ограничениям, которые предусматриваются законом. В соответствии же с п. 7 ст. 44 ТК Беларуси ограничения на занятие определёнными видами деятельности может установить любой акт законодательства. В связи с противоречиями между п. 7 ст. 44 ТК Беларуси, п. 2 ст. 29 Всеобщей декларации прав человека, ч. 1 ст. 23 Конституции необходимо внести следующие изменения и дополнения в п. 7 ст. 44 ТК Беларуси, закрепив, что ограничения на занятия определёнными видами деятельности могут быть установлены лишь законом;

– перевод работника с его согласия к другому нанимателю; переход на выборную должность – п. 4 ч. 2 ст. 35 ТК Беларуси, п. 5 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, п. 5 ч. 1 ст. 79 ТК Кыргызстана, п. 4, 8 ст. 49 ТК Казахстана. В ТК Беларуси включена норма, лишаящая работников, принятых по срочным трудовым договорам (контрактам) и имеющих право на минимальную компенсацию за ухудшение правового положения, права на выходное пособие при увольнении по ст. 41 ТК. Предлагаемое дополнение о выходном пособии не соответствует действующему законодательству о труде и необоснованно лишает лиц, работающих по контракту, выходного пособия.

Для гармонизации законодательства применяется как создание модельных законов (кодексов), так и Основ законодательства. Выбор второго способа: разработка и принятие Основ законодательства ЕАЭС о труде (с последующим согласованием с ними национальных законодательств) обоснован значительной степенью общности в «узловых» моментах – построении системы трудового права этих стран, схожести терминологии, единства основных подходов к возникновению, изменению, прекращению трудовых отношений и т.д. Вместе с тем имеются и некоторые различия, требующие гармонизации. Концептуальные положения по построению единообразной системы трудового права и её содержательному наполнению сформулированы и оформлены в виде проекта Основ законодательства ЕАЭС о труде (Приложение А).

Поскольку гармонизация законодательства о труде государств – членов ЕАЭС предполагает не только создание Основ законодательства ЕАЭС о труде, но и согласование с ними национального законодательства, считаем необходимым внесение в ТК Беларуси следующих положений:

- закрепление в ТК Беларуси главы, посвящённой персональным данным работников;
- унификацию основных подходов к регламентации форм и способов защиты нарушенных прав работников. В этой связи необходимо дополнить ТК Беларуси нормами о самозащите работником своих нарушенных трудовых прав;
- исключение п. 4 ч. 1 ст. 22 ТК Беларуси, который на сегодняшний день провозглашает недействительность трудового договора с лицом, моложе 14 лет. Предоставить возмож-

ность заключения трудовых договоров с малолетними лицами (до 14 лет) для работы в театрах, цирках, центрах народного искусства с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства для участия в создании или исполнении произведения без ущерба здоровью и нравственному развитию.

– закрепление нормы, которая будет запрещать необоснованно отказывать женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей. Одиноким матерям – с наличием ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, матерям ребёнка-инвалида;

– последние изменения в ст. 41 и 48 ТК Беларуси лишают работников, которые прекратили трудовые отношения с нанимателем по собственному требованию в связи с нарушением последним законодательства о труде, коллективного или трудового договора права на выходное пособие при увольнении по ст. 41. Полагаем, необходимо отменить данное положение, так как оно ограничивает в правах работников, заключивших с нанимателем срочные трудовые договоры (контракты).

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Основы законодательства государств – членов ЕАЭС о труде

В целях проведения согласованной политики в социально-трудовой сфере государства-члены ЕАЭС принимают настоящие Основы, которые имеют рекомендательный характер.

Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора следующим категориями граждан:

- 1) женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей до 18 лет;
- 2) работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого нанимателя (работодателя), в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы;
- 3) одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 18 лет (ребёнка-инвалида);
- 4) работникам, направленным на работу органами по труду, занятости и социальной защите в счёт брони;
- 5) прибывшим по направлению на работу после завершения обучения в государственном учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее, чем через семь рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК ЕАЭС, другими законами.

С согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключён с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время лёгкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В театрах, цирках, центрах народного искусства допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании или исполнении произведения без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Испытание при приёме на работу

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть установлено испытание. Цель – проверка соответствия работника поручаемой ему работе, устанавливается только при заключении трудового договора.

Испытание при приёме на работу не устанавливается:

- 1) для работников, не достигших возраста 18 лет;
- 2) для работников, избранных на выборную должность и поступивших на работу по конкурсу;
- 3) при переводе к другому нанимателю (работодателю);
- 4) для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;
- 5) для женщин, имеющих ребёнка-инвалида;
- 6) для инвалидов;
- 7) для молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование.

Ответственность за несвоевременную выплату заработной платы

За не обеспечение своевременной выплаты заработной платы руководители предприятий, объединений, организаций, независимо от форм собственности, несут персональную ответственность.

При нарушении нанимателем (работодателем) срока выплаты заработной платы наниматель (работодатель) обязан выплатить дополнительно за каждый просроченный календарный день 0,5% от невыплаченной денежной суммы на день фактического расчёта.

Понятие самозащиты

Самозащита – возможность работника своими правомерными действиями самостоятельно осуществлять защиту своих трудовых прав и законных интересов в пределах, установленных законом.

Формы самозащиты

Формы самозащиты трудовых прав нанимателя (работодателя):

- 1) отстранение работника от работы;
- 2) лишение работника премии;
- 3) меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор).

Формы самозащиты трудовых прав работника:

- 1) отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором;
- 2) отказ от продолжения работы после окончания рабочего дня;

Обязанность нанимателя (работодателя) не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты

Наниматель (работодатель) не имеет права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Защита трудовых прав работников

Работник имеет право на защиту своих трудовых прав.

Основной формой защиты является судебная защита, которая должна быть обеспечена каждому работнику государством.

Иные формы защиты (самозащита, защита профессиональными союзами, иными представительными органами и др.) осуществляется в соответствии с национальным законодательством каждой страны.

Список литературы

Амонов А.Д. Роль унификации и гармонизации законодательства в осуществлении экономических интеграционных процессов. Вестник Таджикского гос. ун-та права, бизнеса и политики, №4, 2010. С. 22-27.

Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. М., Статут, 2006.

References

Amonow A.D. Rol unifikatsii i garmonizatsii zakonodatelstva v osushestvlenii ekonomicheskix integratsionix processov. Vestnik Tadziksogo gos. un-ta prava, biznesa i politiki, №4, 2010. S. 22-27.

Tal L.S. Trydovoi dogovor. Civilisticheskoe issledovanie. M., Statut, 2006.

Harmonization of labor legislation of member states of the EAEU

Author. Maxim Shilo, Post-graduate student of the Belarusian state economic University.
Address: 26, Partizankii pr., Belarus, 220102. **E-mail:** max.94.09@mail.ru.

Abstract. The article investigates the issue of regional economic integration in the countries of the Eurasian economic Union (hereinafter-the EAEU). The relevance of the study is due to the fact that regional integration needs further development of legal regulation of the legislation of the EAEU member States. Economic integration is impossible without legal integration. Legal integration is that there is a Union of national labor laws, their optimization. In order to carry out a coordinated policy in the social and labor sphere of the EAEU member States, the Bases of the EAEU legislation on labor were developed, which are of a recommendatory nature. It is revealed that the harmonization of labor legislation of the EAEU member States involves not only the creation of The foundations of the EAEU legislation on labor, but also the harmonization of national legislation with them. In this regard, recommendations are given to improve the labor legislation of the Republic of Belarus.

Key words: implementation, standardization, harmonization, member States of the EEU, the Labour code.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15211/vestnikieran52019115121>