



В. В. Гудель\*

## КОДИФИКАЦИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ В ПЕРИОД НЕЗАВИСИМОСТИ БЕЛАРУСИ И УКРАИНЫ

**Введение.** Вопросам кодификации трудового законодательства уделялось большое внимание как в советской науке трудового права<sup>1</sup>, так и в период независимости<sup>2</sup>. Дискуссии в литературе о кодификации трудового законодательства немного приутихли после принятия Трудового кодекса Республики Беларусь в 1999 г. (далее — ТК РБ) и Трудового кодекса Российской Федерации в 2001 г. (далее — ТК России). Однако в Украине до сих пор новый кодекс в сфере труда не принят и продолжает действовать Кодекс законов о труде УССР 1971 г. с многочисленными изменениями и дополнениями (далее — КЗоТ Украины). Цель настоящей статьи показать, как развивался институт трудового договора в Беларуси и Украине в рамках кодифицированных актов о труде, чтобы использовать опыт двух стран в процессе совершенствования данного института на современном этапе. Этот анализ несет практическую пользу в свете планируемого принятия нового Трудового кодекса Украины, а также внесения глобальных изменений в ТК РБ.

**1. Кодификация законодательства о трудовом договоре в Беларуси и Украине в начале 1990-х гг.** Со сменой социально-экономических отношений в конце 1980-х — начале 1990-х гг. в Беларуси и Украине приходит осознание необходимости внесения изменений в трудовое законодательство двух стран, чтобы оно адекватно отражало новые общественные отношения. Несоответствие старых норм законодательства о труде новым реалиям общественной жизни привело к массовым нарушениям трудовых прав работников на практике. Поэтому законодатели в Беларуси и Украине начинают вносить изменения и дополнения в действовавшие на их территориях Кодекс законов о труде БССР 1972 г. (далее — КЗоТ БССР 1972 г.) и Кодекс законов о труде УССР 1971 г. (далее — КЗоТ УССР 1971 г.) соответственно. Первым значимым шагом на этом пути в начале 1990-х гг. в двух странах стало принятие Закона УССР от 20 марта 1991 г., которым были внесены изменения и дополнения в КЗоТ УССР 1971 г. (далее КЗоТ УССР 1971 г. в редакции этого закона будем обозначать — КЗоТ УССР в ред. 1991 г.) и Закона Республики Беларусь от 15 декабря 1992 г. «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде Республики Беларусь» (далее КЗоТ БССР 1972 г. в редакции этого закона будем обозначать — КЗоТ РБ). Остановимся на произошедших изменениях более подробно.

КЗоТ РБ модифицировал определение «трудовой договор», закрепив и раскрыв

© Гудель В. В., 2007

\* аспирант Белорусского государственного университета (Минск, Республика Беларусь), стипендиат Президента Республики Беларусь

<sup>1</sup> Пашерстник А. Е. Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. — М., 1955; Горшенин К. П. Кодификация законодательства о труде. Теоретические вопросы. — М., 1967; Симорок З. К., Моностырский Е. А. Проблемы кодификации законодательства Союза ССР и союзных республик о труде социалистических стран. — М., 1979.

<sup>2</sup> Кривой В. И. Кодификация законодательства о труде Беларуси. — Минск: БКЦ «Профессионал», 1997; Томашевский К. Л. Кодификация законодательства об изменении трудового договора в Беларуси, Кыргызстане и России // Человек и труд. — 2000. — № 4. — С. 70-73; Томашевский К. Л. Трудовой кодекс Республики Беларусь 1999 г. Основные новеллы общих положений и института трудового договора // Государство и право. — 2002. — № 1. — С. 76-83; Томашевский К. Л. Правовое регулирование трудового договора в государствах-участниках Содружества независимых государств // Трудовое право. — 2003. — № 4. — С. 11-14; Сидорчук И. П. Кодификация законодательства — приоритетное направление его совершенствования. — Минск: БИП-С Плюс, 2006.



понятия «нанимателя» и «работника», а также указав на возможность работника работать у нескольких нанимателей (ст. 15). Оба нововведения носили прогрессивный характер. В КЗоТ РБ запрет необоснованного отказа в приеме на работу был ограничен случаями, предусмотренными в законодательстве и локальных актах (ч. 1 ст. 16). КЗоТ УССР в ред. 1991 г. сохранил этот запрет на все случаи приема на работу (ст. 22), как это было в КЗоТ УССР 1971 г. Ограничительный подход необоснованного отказа перенял и ТК РБ (ст. 16) в отличие от КЗоТ Украины (ст. 22). Думается, что подход, отраженный в Украине, был более оправдан, поскольку ограничивает работника от чрезмерно вольного усмотрения нанимателя. Поэтому предлагаем внести в ст. 16 ТК РБ следующие изменения:

— изложить ч. 1 в следующей редакции: «Запрещается отказывать в заключении трудового договора с гражданами» и считать ее ч. 2;

— добавить ч. 1 следующего содержания: «Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора»;

— в ч. 3 заменить слова «В случаях, предусмотренных частью первой настоящей статьи, по требованию гражданина» на «По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора,»;

— ч. 4 оставить без изменений.

Изменению подверглись правила о трудовых договорах на определенный срок. В отличие от КЗоТ УССР в ред. 1991 г. в КЗоТ РБ появилось правило, направленное на ограничение практики использования данного вида трудовых договоров, широко распространенной в начале 1990-х гг. КЗоТ РБ запрещал заключение срочного трудового договора для выполнения работы, которая по своему содержанию имела постоянный характер (ст. 17). КЗоТ РБ также снял предел максимального срока договора на определенный срок, что следует признать негативным моментом, учитывая ограниченное право работника на расторжение срочного трудового договора (только при наличии уважительной причины). В КЗоТ УССР в ред. 1991 г. срок договора на определенный срок определялся соглашением сторон (п. 2 ст. 23), что допускало навязывание своих условий более сильной стороной (нанимателем). Однако самым существенным упущением КЗоТ УССР в ред. 1991 г. в регулировании договоров на определенный срок было отсутствие ограничения их применения (ст. 23). Поэтому представляется, что регулирование в КЗоТ РБ было лучше в сравнении с КЗоТ УССР в ред. 1991 г. Негативным моментом КЗоТ РБ была возможность заключения срочного трудового договора по инициативе работника (ст. 17). Это могло допускать злоупотребления на практике.

В КЗоТ РБ появилась новелла, что при смене собственника предприятия трудовые отношения с согласия работника продолжают (ч. 2 ст. 29), которая не была отражена в КЗоТ УССР в ред. 1991 г. Она была обусловлена появившимся плюрализмом форм собственности.

В обоих кодексах был отменен перевод как мера дисциплинарного взыскания (ст. 25 КЗоТ РБ и ст. 32 КЗоТ УССР в ред. 1991 г.). В КЗоТ РБ было модифицировано изменение существенных условий труда: во-первых, новый повод для этого — обоснованные производственные, организационные или экономические причины (до этого — изменения в организации производства и труда), а, во-вторых, срок предупреждения уменьшен с двух месяцев до одного (ч. 3 ст. 25 КЗоТ РБ). Таким образом, произошло расширение основания за счет включения экономических причин (положительный момент — указание на обоснованность) и сокращение срока предупреждения — в целом оба изменения не в пользу работника. Идентичный подход сохранен в ТК РБ (ст. 32). Подобное правило КЗоТ Украины (ст. 32) не содержит ссылок на экономические причины, а срок предупреждения в нем равен двум месяцам.



Таким образом, правопреемственность в КЗоТ Украины учтена больше, поэтому необходимо учитывать опыт его регулирования. Например, вернуть двухмесячный срок предупреждения при изменении существенных условий труда, поскольку срок предупреждения в ТК РБ равный одному месяцу (ч. 3 ст. 32), представляется, не является достаточным для поиска нового места работы работником, если он не заинтересован в продолжении работы в изменившихся условиях.

Негативным моментом КЗоТ РБ было исключение правила о недопустимости перевода квалифицированных работников на неквалифицированные работы при простом и временном замещении отсутствующего работника (ст. 28 КЗоТ БССР 1972 г.), которое из КЗоТ Украины было исключено только в 1999 году (ст. 35). Однако в КЗоТ РБ появилось правило о запрете перевода работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 28), что было положительным нововведением в сравнении с КЗоТ УССР в ред. 1991 г.

КЗоТ РБ пересмотрел некоторые основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя: помимо ликвидации нанимателя юридического лица, добавил прекращения деятельности предпринимателя (п. 1 ст. 33); хищение как основание увольнения относилось только к имуществу нанимателя (ранее — государственного или общественного), исключено мелкое хищение, хищение не могло подтверждаться применением мер общественного воздействия, только судом или органом, налагающим административные взыскания (п. 8 ст. 33).

В КЗоТ УССР в ред. 1991 г. появилась новая группа оснований прекращения трудового договора — основания, предусмотренные контрактом (п. 8 ст. 36). А такое основание как ликвидация организации, сокращение численности или штата работников (п. 1 ст. 40 КЗоТ УССР в ред. 1991 г.) было расширено за счет включения изменений в организации производства и труда, в том числе реорганизации или перепрофилирования организации. Думается, что расширение последнего основания крайне негативно отразилось на положении работников. К тому же в описанной ситуации наниматель мог прибегнуть к изменению существенных условий труда, которое необязательно приводит к увольнению.

КЗоТ УССР в ред. 1991 г. вернул двухнедельный срок предупреждения работодателя при расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок по инициативе работника (ч. 1 ст. 38). Напомним, что данный срок изначально был закреплен в КЗоТ УССР 1971 г., но впоследствии был увеличен до двух месяцев, что негативно сказалось на свободе труда работника. КЗоТ РБ сократил данный срок с двух месяцев до одного (ч. 1 ст. 31) и ввел новое правило, что работник вправе до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому невозможно отказать (ч. 3 ст. 31). Последнее правило введено в интересах работника. Данную норму перенял и ТК РБ (ст. 40). Вместе с тем КЗоТ Украины (ст. 38) сохранил двухнедельный срок предупреждения, что позволяет работнику быть более мобильным в выборе места работы. Поэтому предлагаем ч. 1 ст. 40 ТК РБ изложить в следующей редакции: «Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении». Вторая часть правила нами позаимствована из ч. 1 ст. 80 ТК России, она позволит избежать споров о начале течения срока предупреждения.

Подводя итог анализу кодификации законодательства о трудовом договоре в Беларуси и России начала 1990-х годов, скажем, что зачастую КЗоТ РБ отличался прогрессивными решениями (обобщенное обозначение сторон трудового договора терминами «работник» и «наниматель», временный перевод в случае



производственной необходимости). Вместе с тем КЗоТ УССР в ред. 1991 г. стал, пожалуй, первым кодифицированным актом о труде на постсоветском пространстве, который попытался отразить зарождающиеся рыночные тенденции в общественной жизни. Это было одно из его достоинств. Кроме того, КЗоТ Украины сохранил преемственность по отношению к предшествующему трудовому законодательству даже в большей степени чем КЗоТ РБ, что позволило сохранить ряд важных трудовых гарантий работников (например, двухмесячный срок предупреждения работника при изменении существенных условий труда).

**2. Развитие института трудового договора в Беларуси и Украине на современном этапе.** На протяжении 1990-х гг. в КЗоТ РБ и КЗоТ УССР в ред. 1991 г. продолжали вноситься изменения и дополнения в целях приведения их норм в соответствие с рыночными тенденциями в жизни общества, а также исключения неоправдавших себя правил. В частности из обоих кодексов было исключено такое дискриминационное основание для расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, как достижение работником пенсионного возраста при наличии права на полную пенсию по старости, которое вызывало много нареканий<sup>3</sup> (п. 1-1 ст. 33 КЗоТ РБ и п. 1-1 ст. 40 КЗоТ УССР в ред. 1991 г.).

Следующим значительным этапом в кодификации трудового законодательства в Беларуси стало принятие ТК РБ в 1999 году. Для этого этапа характерно появление новелл в институте трудового договора в сравнении с КЗоТ РБ, на которых мы остановимся более подробно, параллельно сравнивая их с КЗоТ Украины.

В ТК РБ появились два новых вида трудового договора, исходя из срока, — трудовой договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, и трудовой договор на время выполнения сезонных работ (п. п. 4 и 5 ч. 1 ст. 17). ТК РБ закрепил два важных правила об использовании срочных трудовых договоров: установив максимальный срок для них — не более пяти лет и введя критерии постоянной работы, когда допустимо использование данного вида трудового договора (характер работы или условия ее выполнения), что добавило определенности на практике (ст. 17). КЗоТ Украины помимо двух вышеназванных критериев заключения срочного трудового договора, закрепленных в ТК РБ, также содержит такой, как в интересах работника (ч. 2 ст. 23). Представляется, что последний критерий КЗоТ Украины может являться причиной злоупотреблений при достаточно высоком уровне безработицы, когда работники вынуждены соглашаться на менее выгодные для них условия.

ТК РБ, в отличие от КЗоТ Украины, сохранил только письменную форму трудового договора (ст. 18). Думается, что такой подход белорусского законодателя не является лучшим решением в ситуациях при фактическом допуске работника к работе. Поэтому украинский опыт будет полезен для ТК РБ: КЗоТ Украины закрепляет, что «трудовой договор заключается, как правило, в письменной форме» (устная и письменная формы одинаково приемлемы) и содержит перечень случаев, когда соблюдение письменной формы является обязательным (ч. 1 ст. 24). Среди них такие случаи, как, когда работник сам настаивает на заключении трудового договора в письменной форме или при заключении трудового договора с несовершеннолетним (п. п. 4-5 ч. 1 ст. 24 КЗоТ Украины). Представляется, что регулирование данных отношений в Украине, с одной стороны, носит более гибкий характер, а, с другой стороны, интересы работника от этого не пострадали благодаря закреплению обязательных случаев письменной формы.

<sup>3</sup> Зуб И. В. Реформа трудового законодательства в условиях перехода к рыночной экономике // Советское государство и право. — 1991. — № 2. — С. 47.



Изменениям в ТК РБ подверглось и предварительное испытание: установление единого срока равного трем месяцам вместо дифференцированного в КЗоТ РБ (при неквалифицированных работах — до двух недель, в остальных случаях — до шести месяцев), более подробная регламентация расторжения трудового договора с предварительным испытанием, возложение на нанимателя обязанности указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания, которые могут быть впоследствии обжалованы работником в суде (ст. 28-29). Все эти изменения можно признать в пользу работника.

Остановимся более подробно на процедуре расторжения трудового договора с предварительным испытанием, которая, в сравнении с КЗоТ РБ (ст. 23), была более детально урегулирована в ст. 29 ТК РБ. Во-первых, правом расторжения трудового договора с предварительным испытанием наделен не только наниматель, но и работник, а, во-вторых, зависимость процедуры от срока окончания предварительного испытания (до истечения срока испытания — необходимо предупредить другую сторону письменно за три дня; в день истечения срока испытания — предупреждать не нужно).

В отличие от КЗоТ Украины, где сохранено правило, что условие об испытании оговаривается в приказе (распоряжении) о принятии на работу (ч. 1 ст. 26), ТК РБ закрепил, что условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре, в противном случае считается, что работник принят на работу без предварительного испытания (ч. 4 ст. 28). Невозможность использования белорусского варианта для Украины, от части, можно объяснить необязательностью письменной формы трудового договора в КЗоТ Украины. В остальном правила об испытании при приеме на работу в КЗоТ Украины не претерпели значительных изменений в сравнении с КЗоТ УССР в ред. 1991 г.

ТК РБ модифицировал и подинститут изменения трудового договора. Отныне перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами (ч. 4 ст. 31). В КЗоТ Украины для перемещения работника не требуется наличия каких-либо причин (ч. 2 ст. 32). Таким образом, ТК РБ в большей мере защищает работника от произвольных и необоснованных перемещений.

В случае производственной необходимости ТК РБ позволил переводить работников с их согласия в другую местность (ч. 1 ст. 33), что ранее запрещалось (ч. 1 ст. 26 КЗоТ РБ). Само понятие производственной необходимости в ТК РБ было расширено: появление новых случаев (например, замещение отсутствующего работника) и оставление соответствующего перечня открытым («и в других исключительных случаях»). В КЗоТ Украины перечень случаев производственной необходимости также является открытым, но он не содержит такого случая как замещение отсутствующего работника (ч. 2 ст. 33). Данный случай оправданно был исключен Законом Украины от 24.12.1999 г., поскольку допускает возможность злоупотребления на практике. Исходя из этого, думается, что ТК РБ необходимо учесть украинский опыт и исключить замещение отсутствующего работника из случаев производственной необходимости (ч. 2 ст. 33).

Помимо этого КЗоТ Украины содержит важную гарантию для отдельных категорий работников, которым требуется дополнительная социальная защита. Согласно ч. 3 ст. 33 КЗоТ Украины запрещается временный перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью беременных женщин, женщин, имеющих ребенка-инвалида или ребенка возрастом до шести лет, а также лиц возрастом до восемнадцати лет без их согласия. Представляется, что последнее правило будет полезным закрепить в ТК РБ (ст. 33).

Срок перевода в связи с производственной необходимостью как в Беларуси, так и в Украине равняется одному месяцу (ч. 3 ст. 33 ТК РБ и ч. 2 ст. 33 КЗоТ



Украины), но в Беларуси он может быть увеличен по соглашению сторон, что иногда может плохо отражаться на положении работника, если он вынужден идти на такое согласие.

Существенные различия имеются в правилах о временном переводе в случае простоя в ТК РБ (ст. 34) и КЗоТ Украины (ст. 34). Во-первых, если в ТК РБ для такого перевода согласие работника не требуется (ч. 2 ст. 30), то в соответствии с КЗоТ Украины он производится только с согласия работника (ч. 2 ст. 34). Последний вариант больше учитывает интересы работника. Во-вторых, имеются различия по срокам временного перевода в случае простоя: в КЗоТ Украины он производится у того же нанимателя на все время простоя (без ограничений срока) либо к другому нанимателю на срок до одного месяца (ч. 2 ст. 34); ТК РБ ограничивает срок перевода у того же нанимателя шестью месяцами, а у другого — одним месяцем (ст. 34). Ограничение максимальной продолжительности временного перевода в случае простоя в ТК РБ у того же нанимателя шестью месяцами несколько сглаживает то обстоятельство, что подобный перевод производится без согласия работника. С другой стороны, отсутствие подобного ограничения в КЗоТ Украины может привести к негативным последствиям для работника, если у него было получено вынужденное согласие на такой перевод. Несмотря на это, представляется, что подход, отраженный в КЗоТ Украины, о том, что временный перевод в случае простоя производится только с согласия работника больше соответствует рыночным отношениям, давая возможность работнику самому выбирать: соглашаться продолжать работать в условиях простоя неопределенное время либо искать другую работу для себя (ст. 34).

Следует отметить, что оба кодекса дали легальную дефиницию понятию «простой», что является позитивным шагом, так как помогает устанавливать его критерии на практике и сужает возможность для злоупотреблений.

Применительно к процедуре изменения существенных условий труда, то на различиях в сроках предупреждения в ТК РБ и КЗоТ Украины мы останавливались выше. Еще одной важной особенностью является то, что в КЗоТ Украины трудовой договор прекращается при несогласии работника на продолжение работы в новых условиях в случае, если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены (ч. 4 ст. 32). Другими словами, невозможность сохранения прежних существенных условий труда является обязательным условием прекращения трудового договора с работником. ТК РБ, к сожалению, подобного условия не содержит, следовательно, у работника выбор жестче: или соглашаться на новые условия труда или безусловное увольнение (ч. 4 ст. 32).

Коснулись изменения и прекращения трудового договора. В ТК РБ появились такие новые основания, как по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 44) и отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией организации (п. 5 ч. 2 ст. 35). Последнее основание ТК РБ имеет особенности в сравнении с КЗоТ Украины: в Беларуси при смене собственника имущества и реорганизации организации трудовые отношения продолжают при условии, если есть на это согласие работника (ч. 2 ст. 36). Таким образом, работник вправе сам решать: продолжать трудовые отношения в новых обстоятельствах или нет. В Украине при смене собственника имущества и реорганизации организации у работника нет подобного выбора, так как действие трудового договора работника продолжается в любом случае (ч. 3 ст. 36 КЗоТ Украины). Следовательно, подход, отраженный в ТК РБ, является более либеральным и больше учитывает интересы работника (ч. 2 ст. 33).

Среди обстоятельств прекращения трудового договора, не зависящих от воли сторон, ТК РБ называет, например, восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; нарушение установленных правил приема на работу;



неизбрание на должность (в том числе по конкурсу); смерть работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим (ст. 44). Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, в КЗоТ РБ относилось к основаниям расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (п. 6 ч. 1 ст. 33), в КЗоТ Украины оно таким является и сейчас (п. 6 ч. 1 ст. 40).

КЗоТ Украины содержит два основания прекращения трудового договора, отсутствующих в ТК РБ: основания, предусмотренные контрактом (п. 8 ч. 1 ст. 36) и по требованию профсоюзного или иного уполномоченного на представительство трудовым коллективом органа (ст. 45). Последнее основание КЗоТ Украины будет интересно и для ТК РБ, согласно которому по требованию выборного органа первичной профсоюзной организации собственник или уполномоченный им орган должен расторгнуть трудовой договор с руководителем предприятия, учреждения, организации, если он нарушает законодательство о труде, о коллективных договорах и соглашениях, Закон Украины «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ч. 1 ст. 45).

Учитывая, что вышеназванное основание КЗоТ Украины является действенной гарантией профсоюзного комитета в соблюдении у нанимателя трудовых прав и интересов работников, закрепленных в трудовом законодательстве, коллективных договорах и соглашениях, рекомендуем перенять и закрепить его в ТК РБ.

Применительно к расторжению трудового договора по основаниям, предусмотренным контрактом (п. 8 ч. 1 ст. 36), думается, что это не лучшее решение украинского законодателя, поскольку при помощи использования в контракте дополнительных оснований возникает возможность обойти важнейшую гарантию для работника (прекращение трудовых отношений только в строго определенных законодательством случаях), направленную на уравнивание сторон трудового договора. В Беларуси подобное основание прекращения трудового договора содержится в Декрете Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 г. «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», который ввел контрактную систему найма работников (п. 1). Однако Пленум Верховного Суда Республики Беларусь в Постановлении № 2 от 29.03.2001 г. «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» истолковал данное основание ограничительно — основания прекращения, предусмотренные контрактом, должны соответствовать законодательным актам (ч. 2 п. 11).

Перечень примерных случаев, когда может быть расторгнут срочный трудовой договор, в КЗоТ Украины значительно шире, нежели в ТК РБ. Помимо болезни, инвалидности работника, нарушений нанимателем законодательства о труде, которые перечислены в ч. 1 ст. 41 ТК РБ, КЗоТ Украины вдобавок содержит такие случаи, как беременность, уход за ребенком до достижения им четырнадцатилетнего возраста или ребенком-инвалидом, уход за больным членом семьи или инвалидом I группы, выход на пенсию, принятие на работу по конкурсу и другие (ч. 1 ст. 38). Как в Беларуси, так и в Украине перечень уважительных случаев расторжения срочного трудового договора является открытым. Несмотря на это, украинский подход с указанием большего количества случаев более выигрышный, так как он позволяет лучше ориентировать стороны на практике.

Небезынтересным для заимствования в ТК РБ будет правило КЗоТ Украины о том, что трудовые договоры, которые были перезаключены один или несколько раз, за исключением случаев, когда трудовые отношения не могли быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, считаются заключенными на неопределенный



срок (ч. 2 ст. 39-1). Данное правило является важной гарантией защиты постоянства трудовых отношений и позволяет трансформировать срочные трудовые договоры в трудовой договор на неопределенный срок, если их заключение было неоправданно. Исходя из всего этого, данная гарантия будет полезной для включения в ТК РБ и позволит ограничить необоснованно широкое использование в Беларуси контрактов, продлеваемых с работниками, как правило, ежегодно.

Что касается расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, то в ТК РБ появилось одно новое основание — однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников (п. 9 ч. 1 ст. 42), в свою очередь КЗоТ Украины закрепил в 2004 г. (Закон Украины от 11.05.2004 г.) новое основание — отмена допуска к государственной тайне, если выполнение возложенных на работника обязанностей требует доступа к государственной тайне (п. 2 ч. 1 ст. 40). Появление как первого, так и второго из названных оснований представляется оправданным, поэтому законодателям обеих стран необходимо пристально изучать опыт регулирования трудовых отношений друг друга.

В сравнении с КЗоТ РБ, в ТК РБ появилось только одно новое дополнительное основание прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях — неподписание либо нарушение работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции (п. 5 ч. 1 ст. 47). В то время как в КЗоТ Украины, в сравнении с КЗоТ УССР 1971 г., было внесено сразу несколько новых дополнительных оснований (ст. 41). Среди них однократное грубое нарушение трудовых обязанностей служебными лицами таможенных органов, государственных налоговых инспекций, которым присвоены персональные звания, и служебными лицами государственной контрольно-ревизионной службы и органов государственного контроля за ценами (п. 1 ч. 1 ст. 41), виновные действия руководителя в результате которых заработная плата выплачивалась несвоевременно или в размерах ниже установленной минимальной заработной платы (п. 1-1 ч. 1 ст. 41). Последнее из дополнительных оснований расторжения трудового договора КЗоТ Украины является дополнительной гарантией соблюдения прав работника на справедливую и своевременную заработную плату, поэтому ТК РБ необходимо учесть его в ходе дальнейшего реформирования.

И последнее, на чем хотелось бы остановиться, — это различные роли профсоюза при расторжении трудового договора с работником: если в Беларуси роль профсоюза незначительна (наниматель должен лишь уведомить соответствующий профсоюз о предстоящем расторжении трудового договора с работником, согласие профсоюза не требуется (ст. 46 ТК РБ). В Украине ситуация прямо противоположная: по целому ряду оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя является обязательным получение на это согласие профсоюза (ст. 43 КЗоТ Украины). В случае, если нанимателем не был соблюден этот порядок, то трудовой спор рассматривается в суде (ч. 9 ст. 43 КЗоТ Украины).

Данный опыт КЗоТ Украины будет полезен ТК РБ, так как увеличение защитной роли профсоюза способствует снижению злоупотреблений на практике.

**Заключение.** В заключение отметим, что в Беларуси и Украине были выбраны два различных подхода к реформированию трудового законодательства в постсоветский период. Первоначально Беларусь и Украина шли путем внесения изменений и дополнений в КЗоТ БССР 1972 г. и КЗоТ УССР 1971 г. соответственно, но с момента принятия ТК РБ в 1999 г. — пути двух стран разошлись. Украина продолжила постепенную трансформацию КЗоТ Украины к новым социально-





экономическим условиям, параллельно разрабатывая проект ТК Украины. В Беларуси действует новый ТК РБ, глобальные изменения в который планируется внести в ближайшее время (законопроект принят в первом чтении Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь 04.05.2007 г.). Какой из названных путей оказался более приемлемым сказать однозначно сложно. Вместе с тем следует отметить, что путь, выбранный Украиной, в большей степени учитывает преимущество трудового законодательства, что позитивно влияет на регулирование некоторых вопросов. Например, в отличие от ТК РБ, КЗоТ Украины сохранил двухмесячный срок предупреждения при изменении существенных условий труда, как это было в КЗоТ УССР 1971 г. (ч. 3 ст. 32).

Подводя итог проведенного сравнительного анализа трудового законодательства Беларуси и Украины в части института трудового договора, можно сделать следующие основные выводы, нуждающиеся в учете со стороны белорусского законодателя:

- запретить необоснованный отказ в заключении трудового договора с любыми гражданами, а не только с перечисленными в ст. 16 ТК РБ;
- увеличить срок предупреждения работника при изменении существенных условий труда с одного месяца до двух (ст. 32 ТК РБ);
- уменьшить срок предупреждения работником нанимателя о расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок до двух недель (ст. 40 ТК РБ);
- разрешить заключать трудовой договор в устной и письменной форме с указанием перечня случаев, когда соблюдение письменной формы является обязательным (ст. 18 ТК РБ);
- исключить замещение отсутствующего работника из случаев производственной необходимости (ч. 2 ст. 33 ТК РБ)
- невозможность сохранения прежних существенных условий труда сделать обязательным условием прекращения трудового договора с работником, отказавшимся от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (ч. 4 ст. 32 ТК РБ);
- разрешить профсоюзному комитету ставить вопрос перед собственником имущества или уполномоченным им органом о расторжении трудового договора с руководителем организации в случае, если он нарушает законодательство о труде, о коллективных договорах и соглашениях;
- расширить примерный перечень случаев, когда может быть расторгнут срочный трудовой договор по требованию работника (ч. 1 ст. 41 ТК РБ);
- добавить правило, что если срочные трудовые договоры перезаключались более двух раз, то они считаются заключенными на неопределенный срок;
- позаимствовать ряд оснований расторжения трудового договора с работником (например, прекращение допуска к государственной тайне или виновные действия руководителя при выплате заработной платы работникам);
- разрешить расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по некоторым основаниям только с предварительного согласия профсоюза (ст. 46 ТК РБ).

Однако не менее полезным для КЗоТ Украины будет и опыт ТК РБ, на который указывалось в статье (например, необходимость для перемещения работника наличия производственных, организационных или экономических причин). Особую значимость этот опыт приобретает в связи с готовящимся принятием Трудового кодекса Украины.