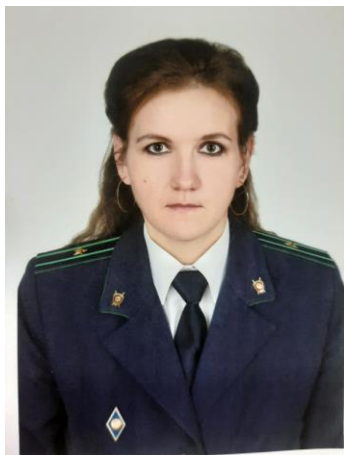


# ПРАВО



**Т. А. Иванова**

Магистрант гуманитарного факультета  
Витебского филиала учреждения образования Федерации проф-  
союзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»

**Научный руководитель –**

**В. Е. Бездель**

Кандидат исторических наук, доцент кафедры правоведения и со-  
циально-гуманитарных дисциплин Витебского филиала учрежде-  
ния образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международ-  
ный университет «МИТСО»

## **Характеристика законодательства и системы органов Республики Беларусь по защите трудовых прав граждан**

*В статье проанализирована система органов, в чьи функции входит защита трудовых прав граждан, их правовой статус, на основе статистических данных определяется эффективность их деятельности в данном направлении деятельности, сформулированы предложения по совершенствованию законодательства.*

*Ключевые слова: право на труд, Трудовой кодекс, ответственность, Федерация профсоюзов Беларуси, Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, органы прокуратуры Республики Беларусь.*

Права и свободы человека и гражданина являются главным ориентиром законодательства и правоприменительной практики [17, с. 5]. Обязанностью всех государственных органов является обеспечение и защита прав и свобод. В соответствии со ст. 59 Конституции Республики Беларусь государственные органы, должностные и иные лица, которым доверено исполнение государственных функций, обязаны в пределах своей компетенции принимать необходимые меры для осуществления и защиты прав и свобод личности [4].

Традиционно право на труд занимает особое место среди социально-экономических прав человека. Признание этого права на высшем международном уровне – сначала Всеобщей декларацией прав человека, впоследствии – Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах – предоставило государствам важнейшие ориентиры в деле развития национального трудового законодательства.

В ст. 41 Конституции Республики Беларусь гражданам гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самодетерминации человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда [4]. Реализуя данное конституционное право человек, обеспечивает достойные условия жизни для себя и членов семьи.

Защита трудовых прав - это часть общей системы защиты прав граждан. Она обеспечивается всей системой государственных органов, должностных лиц и общественных объединений, осуществляющих охранительные функции, – Президентом Республики Беларусь, Парламентом, органами государственного управления, Советами депутатов, исполнительными и распорядительными органами, прокуратурой, другими органами контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и

судами. Только с помощью соответствующих органов может быть принудительно восстановлено нарушенное право [8, с. 235 – 236]. В Республике Беларусь защиту трудовых прав граждан осуществляют государственные органы и профессиональные союзы, которые в рамках своей деятельности выявляют нарушения трудового законодательства со стороны нанимателя, восстанавливают нарушенные права работников и привлекают к ответственности виновных лиц нанимателя.

Целью защиты прав граждан с помощью названных форм является обеспечение быстрого и доступного для всех механизма восстановления нарушенного права.

Многообразие существующих способов защиты прав и свобод человека и гражданина составляет единый механизм их обеспечения [13, с. 325]. Как указывает Карташкин В.А., специфика нашей действительности обуславливает необходимость функционирования многоканальной системы обеспечения прав и свобод граждан, которые должны иметь возможность выбора способов, механизмов и средств их восстановления и защиты [1, с. 58].

Наиболее эффективной системой защиты прав и свобод является сочетание в комплексе всех средств и способов этой защиты, которые должны быть регламентированы государством и найти отражение и закрепление в нормах соответствующих отраслей законодательства.

Из имеющихся форм защиты работник вправе сам выбрать форму защиты своего нарушенного права - обратиться в прокуратуру, профсоюзы, суд или в другие органы.

Закрепив различные формы защиты трудовых прав граждан, Конституция Республики Беларусь устанавливает положение о том, что каждому гарантируется защита его прав и свобод компетентным, независимым и беспристрастным судом в определенные законом сроки. Суды рассматривают самые разнообразные трудовые споры [3, с. 197]. При этом судебный порядок рассмотрения трудовых споров гарантирует быстрое и правильное их разрешение, обеспечивая как восстановление нарушенных прав и интересов работника, так и защиту интересов нанимателя.

Вместе с тем судебная защита в современный период имеет и определенные недостатки. Она осуществляется только в отношении лиц, обратившихся за ней в суд. С какими бы нарушениями прав человека не столкнулся судья, он не может по своей инициативе провести судебный правозащитный процесс. Исходя из практической деятельности, значительное количество нарушений прав граждан, особенно допущенных должностными лицами, руководителями организаций, нанимателями, в суды не обжалуются. Например, на 01.12.2021 задолженность по выплате заработной платы перед 30 работниками допустило ООО «С.» на общую сумму 49,9 тыс. рублей. В суд за защитой своих прав работники общества не обращались, поскольку предприятие частной формы собственности. Ежедневный мониторинг, проводимых органами прокуратуры, складывающейся обстановки в данной сфере позволяет оперативно выявлять подобные факты и незамедлительно принимать соответствующие меры реагирования. В этой связи прокуратурой г. Витебска по факту нарушения трудовых прав граждан и несоблюдения сроков выплаты заработной платы работникам 02.12.2021 директору ООО «С.» вынесено предписание об устранении нарушений трудового законодательства. По требованию прокурора заработная плата выплачена работникам в полном объеме, а руководитель привлечен к административной ответственности по ч.3 ст.10.12 КоАП Республики Беларусь за невыплату в установленный срок заработной платы.

Административная форма защиты трудовых прав представляет собой обращение граждан за защитой в государственные органы и к должностным лицам. Однако следует отметить, что, установив обязанность государственных органов и должностных лиц по защите прав граждан, ни Конституция, ни принимаемые в ее развитие законы не определяли и не определяют механизм реализации права на защиту в административном порядке, процедуру ее осуществления.

Общие положения о порядке рассмотрения обращений административными органами содержатся в Законе Республики Беларусь «Об обращениях граждан и юридических лиц» [11].

Согласно Закону, обращение за защитой в административные органы производится путем, подачи обращения, жалобы, содержащей требование о восстановлении прав и законных интересов граждан, нарушенных действиями либо бездействием должностных лиц соответствующих органов, учреждений, организаций, предприятий. Должностные лица органов, учреждений, организаций и предприятий в пределах своей компетенции обязаны полно и всесторонне рассмотреть обращение, принять необходимые меры для его объективного разрешения и уведомить граждан о результатах. В случае признания обращения обоснованным должностное лицо органа, учреждения, организации или предприятия, принявшее решение об удовлетворении обращения, обязано осуществить необходимые меры по восстановлению нарушенных прав и законных интересов граждан.

Важное место среди государственных органов, осуществляющих защиту трудовых прав граждан в административном порядке, занимает Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

В частности, за январь-сентябрь 2021 г. при проведении надзорных мероприятий Департамент выявил 2117 нанимателей, допустивших нарушение сроков выплаты заработной платы. В аналогичном периоде прошлого года проверки зафиксировали такое нарушение у 1 753 нанимателей. К административной ответственности за несвоевременную выплату заработной платы с применением санкций в виде штрафа привлечены:

– 292 юридических лица (1 646 в январе-сентябре 2020 г.; 292 – в январе-июне 2021 г.);

– 1 979 должностных лиц нанимателей (1 659 в январе-сентябре 2020 г.).

Суммы штрафов в январе-сентябре 2021 г. составили соответственно:

– 87,8 тыс. руб. на юридических лиц (458,9 тыс. руб. в январе-сентябре 2020 г.; 87,8 тыс. руб. в первом полугодии 2021 г.);

– 265,5 тыс. руб. на должностных лиц (174,1 тыс. руб. в январе-сентябре 2020 г.) [9].

При этом, количество юридических лиц, привлеченных к административной ответственности, за год снизилось в 5 раз, и по итогам 9 месяцев 2021 г. сохранилось на

уровне полугодия. Тенденция к снижению числа юридических лиц, привлекаемых к ответственности за нарушение сроков выплаты заработной платы, связана с изменением Кодекса об административных правонарушениях Республики Беларусь (далее – КоАП). Так, с 1 марта 2021 г. согласно ст. 10.12 КоАП невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, иных выплат, причитающихся работнику от нанимателя в соответствии с законодательством, влекут наложение штрафа в размере от 4 до 50 базовых величин, ответственность юридического лица, предусмотренная ранее и вовсе исключена.

За январь-март 2022 г. государственными инспекторами Витебского областного управления Департамента государственной инспекции труда проведено 74 надзорных мероприятия, выявлено и предписано к устранению 2375 нарушений требований законодательства о труде и об охране труда. Привлечено к дисциплинарной ответственности 51 уполномоченное должностное лицо нанимателя, к административной ответственности в виде штрафа привлечено 147 должностных лиц на общую сумму 44,928 тыс. рублей [2].

Общественная защита трудовых прав осуществляется профессиональными союзами. Правомочия профсоюзов на осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства о труде установлены ст. 463 Трудового кодекса Республики Беларусь [16]. Для выполнения своих полномочий в этой сфере профсоюзы имеют право запрашивать и получать необходимую для этого информацию от нанимателя, государственных органов. Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. «О профессиональных союзах», определяет профсоюз как добровольную общественную организацию, объединяющую граждан Республики Беларусь, иностранных граждан и лиц без гражданства, в том числе обучающихся в учреждениях профессионально-технического, среднего специального, высшего образования, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и непромышленной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов [10]. В случае несоответствия трудового договора (контракта) законодатель-

ству Республики Беларусь, коллективному договору (соглашению) профсоюзы вправе требовать от нанимателя в интересах работника – члена профсоюза изменения условий трудового договора (контракта).

Профсоюзы осуществляют общественный контроль посредством проверок, получения от нанимателя информации, а в необходимых случаях – объяснений должностных лиц и других работников нанимателя по вопросам, относящимся к предмету контроля, оформления представлений, вносимых нанимателю, в органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, в правоохранительные органы, обращения в суд с исковыми заявлениями по просьбе членов соответствующего профсоюза о защите их трудовых и социально – экономических прав, ведения коллективных переговоров с нанимателями и государственными органами, рассмотрения предложений, заявлений и жалоб членов профсоюзов по вопросам, относящимся к предмету контроля, выполнения других действий, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

В случае выявления в ходе проверки нарушений законодательства о труде профсоюзы оформляют представление установленного образца об устранении нарушений, которое вручается нанимателю, а при необходимости направляется в органы государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, в правоохранительные органы.

Проанализировав деятельность профсоюзных организаций за 2018-2019 гг. установлено следующее (данные о работе профсоюзов за 2020-2021 гг. не изучались ввиду сложной эпидемиологической ситуации в области).

Так, в течение 2018 года профсоюзными организациями Витебской области был осуществлен общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в различных формах в 3070 организациях и их обособленных структурных подразделениях, в том числе в 55 организациях частной формы собственности, в которых профсоюзные организации не созданы.

Общественный контроль в форме проверок, включая внеплановые, проведен в 88 случаях. В формах, не связанных с проведе-

нием проверок, общественный контроль осуществлялся около 7825 раз.

По итогам проверок и посещений организаций выдано 70 представлений об устранении выявленных нарушений, обязательных для исполнения, и 2988 рекомендаций, обязательных для рассмотрения. По требованию профсоюзов нанимателями устранено 7015 нарушений законодательства о труде.

Защита интересов работников профсоюзами осуществляется через контроль за деятельностью нанимателей (независимо от формы собственности) по соблюдению минимальных государственных гарантий, в том числе размеров минимальной заработной платы, сроков и размеров выплаты зарплаты, отпускных, окончательного расчета при увольнении и т.д.

Профсоюзами возвращено работникам более 538 тыс. рублей (суммы из невыплаченной индексации, заработной платы, отпускных, доплат до минимальной заработной платы, выплат по коллективным договорам и т.д.)

Кроме того, с участием профсоюзов 17 трудовых споров разрешено в пользу работника без обращения в суд, восстановлено на работе 4 человека.

В течение 2019 года профсоюзными организациями области был осуществлен общественный контроль за соблюдением законодательства о труде в различных формах в 2750 организациях и их обособленных структурных подразделениях, из них в 25 организациях частной формы собственности, в которых профсоюзные организации не созданы.

Общественный контроль в форме проверок, включая внеплановые, был проведен в 93 случаях. В формах, не связанных с проведением проверок, общественный контроль осуществлялся около 4550 раз.

По итогам проверок и посещений организаций выдано 70 представлений об устранении выявленных нарушений, обязательных для исполнения, и 2027 рекомендаций, обязательных для рассмотрения. По требованию профсоюзов нанимателями устранено 5500 нарушений законодательства о труде.

Возвращено работникам более 350 тыс. рублей (суммы из невыплаченной индексации, заработной платы, отпускных, до-

плат до минимальной заработной платы, выплат по коллективным договорам и т.д.).

По просьбам работников юристы ФПБ подготовили 35 процессуальных и иных документов, из них – 32 процессуальных документов в суды различных инстанций, 3 заявления в комиссии по трудовым спорам.

В 2019 году 2 исковых заявления, решения по которым вступили в законную силу, были рассмотрены судом с участием профсоюза. Из них 1 заявление было рассмотрено судом в пользу работников. По 1 заявлению требования были удовлетворены судом частично. Подготовлено 5 апелляционных и надзорных жалоб на решения судов. По 1 жалобе решения вынесены в пользу работников. В пользу работников разрешено 4 трудовых спора на досудебной стадии. Восстановлено на работе 4 работника.

В 2021 г. было подготовлено 478 процессуальных документов. 117 исковых заявлений было рассмотрено судом с участием профсоюза. В большинстве случаев судом приняты решения в пользу работников. Кроме того, в пользу работников без обращения в суд были разрешены 222 спора [14].

Однако профсоюзы не вправе самостоятельно отменить противоречащий закону локальный нормативный акт или наказать виновное должностное лицо. Они не имеют специального аппарата для принудительного исполнения своих решений. Профсоюзы вправе лишь ходатайствовать перед компетентными органами о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде. Наниматель, государственные органы обязаны рассмотреть представление профсоюза об устранении нарушений законодательства о труде и письменно уведомить его о результатах этого рассмотрения [6, с. 17 – 22].

Следует отметить, что профсоюзы могут осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде лишь в отношении нанимателя, где работают члены данного профсоюза и создан его первичный выборный орган.

Таким образом, в Республике Беларусь существует целая система государственных органов и общественных объединений, в компетенцию которых входит обеспечение и защита трудовых прав работников. Особое место среди них занимает

прокуратура, которая обладает значительными возможностями для защиты трудовых прав работников. С целью защиты прав граждан прокурор наделен широкими полномочиями и правом применения правовых мер, отличающихся известной спецификой, – от постановки перед правонарушителем вопроса о добровольном прекращении неправомерных действий и отмене незаконно изданных им правовых актов, обращения в суд в защиту прав и законных интересов граждан и юридических лиц до возбуждения в предусмотренных законом случаях уголовного преследования.

Как ранее было указано, под формой защиты трудовых прав надлежит понимать любую правомерную деятельность, направленную на устранение (преодоление) препятствий для существования, реализации, изменения или прекращения субъективного права (охраняемого законом интереса) [7, с. 18].

Понимая юрисдикцию как правоприменительную деятельность всех государственных и общественных органов, Воложин В. П. признает, что соблюдение процессуальных норм является гарантией обеспечения законности при рассмотрении трудовых споров в административных и общественных органах. Одновременно он формулирует принципы разбирательства правовых споров общественными организациями. В числе общественных органов ученый рассматривает деятельность товарищеских судов, комиссий по трудовым спорам, комитетов профсоюзов и третейских судов, организуемых по соглашению граждан или организаций. По мнению Сигаевой Т.А., трудовой спор – это конфликт о правах и обязанностях либо охраняемых законом интересах. Правовой спор является сформированным тогда, когда противоречие интересов сторон достигает того предела обострения, в котором оно проявляется в волеизъявлении одной из сторон о защите прав либо охраняемых законом интересов [15, с.19].

Правовое регулирование наемного труда находится в постоянном развитии, о чем свидетельствует, в частности, принятие Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-3, подвергшего Трудовой кодекс Республики Беларусь кардинальным преобразованиям. В таких условиях стоило ожидать развитие механизмов защиты прав и ин-

тересов в сфере труда, но регламентация защиты прав субъектов трудовых отношений остается в действующем кодексе неизменной. Фактически основным источником информации о формах и способах защиты трудовых прав сейчас выступает гл. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь, в которой появилось определение понятия «трудовой спор» [16]. Главным недостатком Трудового кодекса Республики Беларусь является то, что законодатель упустил из вида все многообразие существующих к настоящему моменту способов защиты прав в сфере наемного труда, причем как уже реально функционирующих, так и только потенциальных. А термин «самозащита» Трудовой кодекс Республики Беларусь и вовсе не употребляет [18, с. 43].

Рассматривая самозащиту, следует отметить, что в связи с распространением в Республике Беларусь инфекции COVID-19, самозащита стала достаточно актуальной формой защиты прав работников, так как некоторые наниматели в этот период не переводили работников на удаленную работу и впоследствии подвергали опасности здоровье не только самих работников, но и их членов семей.

Так как вопросы самозащиты не урегулированы в Трудовом кодексе Республики Беларусь и встречаются в нем разрозненными нормами, то, в связи с этим, закономерно возникает вопрос о том, что может предпринять работник для защиты своих прав. Разрозненность правовых норм, закрепляющих порядок самозащиты работниками трудовых прав, создает сложности в их реализации, а потому считаем целесообразным их систематизировать, выделив в отдельную главу Трудового кодекса Республики Беларусь. При этом целесообразно использовать опыт Российской Федерации в указанной области [5, с. 23 – 24].

Например, согласно ст. 379 Трудового кодекса Российской Федерации, работнику предоставлено право отказаться от выполнения работы, которая либо не предусмотрена трудовым договором, либо непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, которые предусмотрены федеральными законами. Из данной правовой нормы следует вывод, что самозащита субъективных прав работника осуществляется

путем невыполнения им распоряжения работодателя, которое нарушает его права и законные интересы (в частности, право на здоровые и безопасные условия труда) [12, с. 83 – 86]. Таким образом, полагаем, что данную норму также можно закрепить и в Трудовом кодексе Республики Беларусь.

Необходимость осуществления надзора за соблюдением законодательства о труде обусловлено состоянием законности в сфере общественных отношений. Проверки, проводимые органами прокуратуры, поступающие обращения граждан, свидетельствуют о том, что нарушения законодательства о труде, в том числе соблюдением нанимателем порядка и сроков выплаты заработной платы носят распространенный характер.

Поскольку в действующем Трудовом кодексе Республики Беларусь законодатель упустил из вида все многообразие существующих к настоящему моменту способов защиты прав в сфере наемного труда, причем как уже реально функционирующих, так и только потенциальных, предлагается в Трудовом кодексе установить формы защиты прав и законных интересов работников посредством: судебной, административной, общественной форм защиты; примирения, посредничества, арбитража; третейского разбирательства, органов прокуратуры; должностных лиц Департамента государственной инспекции труда; профессиональных союзов; медиативной формы защиты, нотариальной формы защиты и самозащиты.

#### ***Библиографический список:***

1. Викторова, С. И. Современное трудовое правоотношение / С. И. Викторова. – Минск : Право и экономика, 2011. – 225 с.
2. Информация об осуществлении Витебским областным управлением Департамента государственной инспекции труда надзорной деятельности в организациях Витебской области за 1 квартал 2022 г. : [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vitebsk-region.gov.by/ru/news-ru/view/informatsija-o-sostojanii-proizvodstvennogo-travmatizma-v-organizatsijax-vitebskoj-oblasti-i-osuschestvlenii-23102-2022/>. – Дата доступа: 01.05.2022.

3. Кеник, К. И. Сложные вопросы применения трудового кодекса / К. И. Кеник. – Минск : Регистр, 2005. – 256 с.
4. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 4 мар. 2022 г. – 11-е изд., стер. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2022. – 62 с.
5. Кошман, А. А. Способы защиты трудовых прав работников/ А. А. Кошман // Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений с Беларусии и за рубежом: материалы IX Международной научной конференции студентов и молодых ученых и VIII Республиканского конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова, посвященных 115-летию профсоюзного движения Беларуси. – Минск, 2019. – С. 23-24.
6. Кривой, В. И. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде / В. И. Кривой. – Гомель, 2009. – 228 с.
7. Кулинова, В. В. Ужесточение ответственности работодателя за нарушение трудового законодательства [Электронный ресурс] / В. В. Кулинова. – Режим доступа: <https://online.zakon.kz>. – Дата доступа: 08.03.2022.
8. Мищенко, М. С. Трудовое право : краткий курс / М. С. Мищенко. – Минск : ТетраСистемс, 2012. – 256 с.
9. Нарушение сроков выплаты заработной платы [Электронный ресурс] // Экономическая газета. – 2021. – Режим доступа: <https://neg.by/novosti/otkrytj/narushenie-srokov-vyplaty-zarplaty-shtrafy-stali-personalnymi/>. – Дата доступа: 01.05.2022.
10. О профессиональных союзах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 22 апр. 1992 г. № 1605-ХІІ : в ред. от 13.07.2016 г. // ілех. Законодательство Республики Беларусь. – Минск, 2022.
11. Об обращениях граждан и юридических лиц [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 18 июля 2011 г. № 300-3 : в ред. от 17.07.2020 г. // ілех. Законодательство Республики Беларусь. – Минск, 2022.
12. Русель, К. Е. Внесудебные способы защиты трудовых прав работников / К. Е. Русель // Правовое регулирование социального партнерства и трудовых отношений с Беларусии и за рубежом: материалы IX Междунар. науч. Конф. студентов и молодых ученых и VIII Респ. конкурса по трудовому праву и процессу имени В. И. Семенкова, посвященных 115-летию профсоюзного движения Беларусии. – Минск, 2019. – С.83–86.
13. Салищева, Н. Г. Роль прокурорского надзора в защите прав граждан в сфере исполнительно власти // Общая теория прав человека / отв. ред. Е. А. Лукашева. – М., 1996. – 482 с.
14. Свыше 129 тыс. консультаций провели профсоюзные юристы за 2021 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belta.by/society/view/svyshe-129-tys-konsultatsij-proveli-profsojuznye-juristy-za-2021-god-493443-2022/>. – Дата доступа: 01.05.2022.
15. Сигаева, Т.А. Подходы к определению сущности правового спора / Т.А. Сигаева // Евразийский юридический журнал. – 2010. – № 1. – С. 19 – 22.
16. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30. июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 28.05.2021 // Пех. Законодательство Республики Беларусь. – Минск, 2022.
17. Чурилов, А. В. Защита прав и свобод человека средствами прокурорского надзора : учеб. пособие / А. В. Чурилов. – Воронеж, 2001. – 266 с.
18. Яковлева, А. В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект) : автореф. дис ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / А. В. Яковлева ; Московский гос. юр. академия. – М., 2007. – 22 с.

©Иванова Т. А., 2022