

РЕШЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

9 июля 2019 г. № Р-1185/2019

**О соответствии Конституции Республики Беларусь
Закона Республики Беларусь «Об изменении законов»**

Конституционный Суд Республики Беларусь в составе председательствующего – Председателя Конституционного Суда Миклашевича П.П., заместителя Председателя Карпович Н.А., судей Бодак А.Н., Вороновича Т.В., Данилюка С.Е., Козыревой Л.Г., Рябцева В.Н., Рябцева Л.М., Сергеевой О.Г., Тиковенко А.Г., Чигринова С.П.

на основании части первой статьи 116 Конституции Республики Беларусь, абзаца второго части третьей статьи 22 Кодекса Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей, статьи 98 и части первой статьи 101 Закона Республики Беларусь «О конституционном судопроизводстве»

рассмотрел в открытом судебном заседании в порядке обязательного предварительного контроля конституционность Закона Республики Беларусь «Об изменении законов».

Заслушав судью-докладчика Сергееву О.Г., проанализировав положения Конституции Республики Беларусь (далее – Конституция), Закона Республики Беларусь «Об изменении законов» и иных законодательных актов Республики Беларусь, Конституционный Суд Республики Беларусь установил:

Закон Республики Беларусь «Об изменении законов» (далее – Закон) принят Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь 26 июня 2019 г., одобрен Советом Республики Национального собрания Республики Беларусь 28 июня 2019 г. и представлен Президенту Республики Беларусь на подпись.

Принятие Закона обусловлено необходимостью совершенствования норм Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс, ТК), в том числе с учетом изменений в социально-экономической жизни страны, которые непосредственно влияют на трудовые и связанные с ними отношения, и согласования его нормативных предписаний с положениями других законодательных актов. Законом вносятся также изменения в Кодекс Республики Беларусь об образовании и Закон Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» в целях согласования их норм с нормами Трудового кодекса и иных законодательных актов.

1. Конституционный Суд в пределах своих полномочий по осуществлению обязательного предварительного контроля конституционности законов при проверке Закона исходит из положений Конституции, согласно которым:

Республика Беларусь провозглашается социальным правовым государством, в котором человек, его права, свободы и гарантии их реализации являются высшей ценностью и целью общества и государства, которое ответственно перед гражданином за создание условий для свободного и достойного развития личности, а также гарантирует равенство всех перед законом и право на равную защиту прав и законных интересов (часть первая статьи 1, статьи 2 и 22);

государство гарантирует права и свободы граждан Беларуси, закрепленные в Конституции, законах и предусмотренные международными обязательствами государства (часть третья статьи 21), включая право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека (часть первая статьи 41), право лиц, работающих по найму, на справедливую долю вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование (часть первая статьи 42), а также право трудящихся на отдых (статья 43);

государство обязано принимать все доступные ему меры для создания внутреннего порядка, необходимого для полного осуществления прав и свобод граждан Республики Беларусь, предусмотренных Конституцией (часть первая статьи 59).

Приведенными конституционными положениями, закрепляющими социальный характер государства, обязанностью которого является гарантирование предусмотренных

в Конституции, законах и международных обязательствах государства прав и свобод граждан, обусловливается необходимостью определения правовых механизмов реализации этих прав и свобод и их гарантий, в том числе в сфере труда. Гарантирование Конституцией права на труд как наиболее доступный способ самоутверждения, его оплаты в случае работы по найму в системной связи с обязанностью государства создавать условия для полной занятости населения, закрепленной в части второй статьи 41 Конституции, требует от законодателя установления мер, направленных на оказание содействия полной занятости, минимизации негативных последствий потери работы, поскольку именно труд, стабильная занятость являются необходимыми условиями обеспечения достойного уровня жизни и свободного развития человека.

Такой подход к реализации права на труд корреспондирует положениям международно-правовых актов, в которых раскрывается содержание права на труд (статьи 6 и 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, статья 23 Всеобщей декларации прав человека, Конвенция Международной организации труда № 122 «О политике в области занятости»). В указанных актах закрепляется право на предоставление каждому возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается; подчеркивается необходимость содействия поиску работы, создания условий для повышения занятости как средства обеспечения на практике права на труд, которое включает в том числе право на справедливые и благоприятные условия труда, в частности справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, условия работы, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

Парламент – Национальное собрание Республики Беларусь, являющийся представительным и законодательным органом Республики Беларусь, рассматривает и одобряет проекты законов, в том числе об основном содержании и принципах осуществления прав, свобод и обязанностей граждан, о принципах регулирования труда и занятости (статья 90, пункт 2 части первой статьи 97, пункт 1 части первой статьи 98 Конституции). При этом законодатель, обязанный на основании частей первой и второй статьи 7 Конституции действовать в соответствии с конституционными принципами и нормами, обладает дискреционными полномочиями в регулировании конкретных общественных отношений с учетом состояния экономики и наличия финансовых ресурсов в государстве, определении особенностей правового регулирования, изменении, уточнении прав работников и нанимателей, условий и механизмов их реализации.

2. В соответствии с пунктами 7–122 статьи 1 Закона корректируются положения раздела II «Общие правила регулирования индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений» Трудового кодекса.

Конституционный Суд по результатам проверки конституционности норм указанных пунктов Закона обращает внимание на следующие изменения в правовой регламентации отдельных вопросов, являющихся предметом регулирования названного раздела Трудового кодекса.

2.1. Пунктами 8, 9, 14, 19, 23, 26, 30, 34 статьи 1 Закона уточняются нормы Трудового кодекса о порядке заключения трудового договора (его форме, содержании, начале действия), в том числе случаях заключения срочного трудового договора, об основаниях, порядке и условиях расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, включая дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях, об отстранении от работы.

Конституционный Суд отмечает, что совершенствование Законом правовой регламентации трудового договора, на котором основываются трудовые отношения и в связи с которым возникают права и обязанности работника и нанимателя, согласуется с положением Конституции о гарантировании гражданам Республики Беларусь права на труд (часть первая статьи 41).

В частности, согласно новой редакции части третьей статьи 25 ТК фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно

быть письменно оформлено не позднее дня, следующего за днем допущения работника к работе. Изменением существенных условий труда признается также предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок (новая редакция части второй статьи 32 ТК). Законом предусматривается, что в случаях, когда прогул без уважительных причин продолжается два и более рабочих дня подряд, наниматель вправе издать приказ (распоряжение) об увольнении работника с первого дня прогула (часть девятая новой редакции статьи 43 ТК); наниматель имеет право незамедлительно отстранить работника от работы при выявлении допущенных им нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекших или способных повлечь причинение организации ущерба, до устранения нарушений (часть пятая статьи 49 ТК в новой редакции).

Пунктом 20 статьи 1 Закона Трудовой кодекс дополняется статьей 32¹ «Временный перевод», в которой по сравнению с действующим правовым регулированием более системно излагаются нормы о случаях, правах и обязанностях работника и нанимателя при таком переводе. Кроме того, право нанимателя временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю, кроме предусмотренных Трудовым кодексом случаев производственной необходимости (статья 33) и простоя (статья 34), дополняется возможностью временно перевести работника с его письменного согласия на срок до шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено данным Кодексом (пункт 1 части первой статьи 32¹).

Позиция МОТ по вопросам временного перевода работника на другую работу, в том числе к другому нанимателю, состоит в том, что такой перевод должен использоваться как мера, направленная на предотвращение прекращения трудовых отношений с работником, и соответственно обосновываться причинами экономического, технического, структурного или аналогичного характера (Рекомендация МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя»). Рекомендацией МОТ № 169 «О политике в области занятости» государствам-членам предлагается проводить политику и принимать меры, которые должны в том числе сохранять работу или содействовать предоставлению другой работы трудящимся, на которых повлияли передача, перемещение компании или оборудования.

Конституционный Суд считает, что правоприменители при реализации права перевода на срок до шести месяцев должны руководствоваться необходимостью обеспечения баланса прав и законных интересов сторон трудового договора, особенно в случаях возможного предстоящего прекращения трудовых отношений вследствие значительных изменений производства или технологии. Поскольку Законом не предусматриваются причины временного перевода на такой продолжительный срок, перед процедурой перевода в целях обеспечения защиты прав работников обоснованным является проведение консультаций с представителями работников, информирование о планируемых изменениях и их предполагаемых последствиях.

2.2. Пунктом 15 статьи 1 Закона статья 26 ТК дополняется положением, устанавливающим, что наниматель вправе при приеме на работу гражданина запрашивать характеристику с предыдущих мест его работы, которая выдается в течение пяти календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Конституционный Суд отмечает, что приведенное положение Закона направлено на получение наиболее полных сведений о гражданине, желающем работать у данного нанимателя, содержащих характеристику как профессионально-квалификационных, так и личностных качеств гражданина, необходимых для выполнения работы по соответствующей профессии или должности, обеспечение надлежащих организации труда работников нанимателем, исполнения обязанностей, вытекающих из законодательства, локальных правовых актов и трудового договора, работником, и является конституционно допустимым, согласуется с положением Конституции о гарантировании гражданам Республики Беларусь права на труд (часть первая статьи 41) во взаимосвязи с положением об обязанности каждого уважать достоинство и законные интересы других лиц (статья 53).

2.3. В соответствии со статьей 1 Закона в Трудовом кодексе исключаются определение термина «специальность», указание на специальность при определении понятий «трудовой договор», «трудовая функция» и в иных случаях (абзацы восемнадцатый, девятнадцатый пункта 1, абзац третий пункта 9, абзац третий пункта 17, пункт 18, абзац второй пункта 19 и др.), а также общий термин «профессия»; одновременно устанавливаются две разновидности трудовой деятельности – должности служащего и профессии рабочего (абзацы четвертый и четырнадцатый пункта 1); уточняется определение термина «квалификация» как признания освоенных знаний, умений и полученного опыта, необходимых для осуществления трудовой деятельности, подтвержденного установленными законодательством видами документов (абзац шестой пункта 1). Из определения трудового договора, закрепляемого абзацем девятнадцатым пункта 1 статьи 1 Закона, следует, что работник в соответствии с трудовым договором обязуется выполнять работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) соответствующей квалификации согласно штатному расписанию, должностной (рабочей) инструкции. С учетом содержания вышеприведенных терминов в силу Закона знания, умения и навыки, приобретенные лицом в том числе путем получения образования (совокупность которых по действующему законодательству требуется для выполнения определенного вида трудовой деятельности в рамках одной профессии и означает специальность) и необходимые для осуществления работы по тому или иному роду деятельности (должности служащего или профессии рабочего), охватываются термином «квалификация» для трудовых отношений.

Конституционный Суд отмечает, что анализ приведенных норм Закона позволяет сделать вывод о направленности устанавливаемого законодательного регулирования на предоставление гражданам различных возможностей для осуществления своих прав, приобретения профессионального мастерства путем получения как теоретических, так и практических знаний, навыков, умений, в том числе с использованием неформального обучения, приобретения опыта работы и свидетельствует о совершенствовании правовых механизмов реализации конституционного права граждан Республики Беларусь на труд, то есть права на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей (часть первая статьи 41 Конституции).

2.4. На положениях части первой статьи 42 Конституции, согласно которым лицам, работающим по найму, гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, основываются нормы статьи 1 Закона, уточняющие правовую регламентацию вопросов оплаты труда работников.

Новой редакцией статей 60 и 61 ТК уточняются применяемая в области оплаты труда терминология, порядок оплаты труда работников, в том числе работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций (пункт 43 статьи 1 Закона). Законом определяются стимулирующие и компенсирующие выплаты; закрепляются условия выполнения работником, наряду со своей основной работой, у одного и того же нанимателя дополнительной работы и ее оплаты, а также уточняется состав выплат, причитающихся работнику при увольнении (пункты 44, 45 и 51 статьи 1).

По мнению Конституционного Суда, указанные изменения направлены на совершенствование оплаты труда работников, гарантирование получения вознаграждения за выполненную работу, исключение излишнего регулирования рынка труда и расширение права нанимателей по установлению гибких условий оплаты труда работников, учитывающих вклад каждого работника в результаты работы организации и финансовые возможности субъектов предпринимательской деятельности. При этом предусматриваемое Законом различие правового регулирования труда в части его оплаты для работников организаций бюджетной сферы, с одной стороны, и иных организаций (физических лиц) – с другой, не может рассматриваться как нарушение конституционного принципа равенства (статья 22 Конституции), поскольку условия и предмет их деятельности различны.

2.5. Перечень мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных Трудовым кодексом, дополняется такой мерой, как лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев (пункт 101 статьи 1 Закона).

Аналогичное дополнение перечня мер дисциплинарного взыскания к государственным служащим за неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей вносится пунктом 3 статьи 2 Закона в статью 57 Закона «О государственной службе в Республике Беларусь».

Конституционный Суд отмечает, что согласно Конституции лицам, работающим по найму, гарантируется справедливая доля вознаграждения в экономических результатах труда в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, но не ниже уровня, обеспечивающего им и их семьям свободное и достойное существование (часть первая статьи 42).

Принимая во внимание данное конституционное положение, правоприменителям при назначении меры дисциплинарного взыскания в виде лишения полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев, учитывая также конституционное положение о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и целью общества и государства (часть первая статьи 2 Конституции), следует строго руководствоваться принципами юридической ответственности, предполагающими справедливость примененного взыскания, соответствие мер юридической ответственности характеру и степени общественной опасности дисциплинарного проступка. Такая мера воздействия на нарушителей трудовой дисциплины не должна приводить к снижению у работника или полной утрате им мотивации к труду, ухудшению качества его работы.

2.6. В соответствии с пунктами 116–122 статьи 1 Закона в Трудовой кодекс вносятся изменения в части регулирования отношений по разрешению индивидуальных трудовых споров. Так, приводится определение понятия «индивидуальный трудовой спор»; уточняются нормы о компетенции комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) и о категориях трудовых споров, рассматриваемых в суде, а также об оплате за время вынужденного прогула.

Согласно части первой новой редакции статьи 233 ТК индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между нанимателем и работником (лицом, которому отказано в заключении трудового договора, уволенным работником) по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора (пункт 116 статьи 1 Закона).

Из содержания приведенной нормы следует, что для целей регулирования отношений по разрешению индивидуальных трудовых споров законодатель к работнику, которым согласно абзацу тринадцатому части первой статьи 1 ТК в редакции пункта 1 статьи 1 Закона является физическое лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора, относит также уволенного работника и лицо, которому отказано в заключении трудового договора. По мнению Конституционного Суда, такое правовое регулирование обоснованно, поскольку в указанных случаях названные лица находились или им предстояло находиться в трудовых отношениях, и направлено на обеспечение защиты прав и законных интересов всех участников указанных правоотношений. Данное правовое регулирование направлено также на исключение правовой неопределенности норм действующего Трудового кодекса, в которых термин «работник» используется в отношении уволенных работников (пункт 3 части второй, часть четвертая статьи 241, статья 243).

Нормы статьи 236 ТК о компетенции КТС дополняются положением, касающимся рассмотрения споров о применении к работнику мер дисциплинарного взыскания, кроме увольнения (пункт 118 статьи 1 Закона). В силу изменений, вносимых пунктами 117 и 120 статьи 1 Закона в статьи 234 и 241 ТК, непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлению руководителя организации, выступающего в качестве работника, и споры о недействительности трудового договора или отдельных его условий в случаях, предусмотренных соответственно статьей 22 и частью первой статьи 23 этого Кодекса.

Право на судебную защиту, как неоднократно отмечал Конституционный Суд, выступает гарантией всех других прав и свобод. В статье 60 Конституции не определен конкретный порядок реализации указанного права, а согласно части первой статьи 112 Конституции правосудие осуществляется судами на основе Конституции и принятых в соответствии с ней иных нормативных актов, поэтому установление досудебного порядка урегулирования индивидуальных трудовых споров правомерно. Такой порядок направлен на оперативное разрешение трудовых конфликтов непосредственно по месту их возникновения и не может рассматриваться как нарушающий или ограничивающий конституционное право на судебную защиту, поскольку работники вправе обратиться в суд, если они не согласны с решением КТС или если комиссия не рассмотрела заявление в установленный срок либо не вынесла решение.

Положение Трудового кодекса о возможности устранения допущенных нарушений на досудебной стадии корреспондирует подпункту «в» пункта 3 статьи 2 Международного пакта о гражданских и политических правах, согласно которому право на правовую защиту для любого лица, требующего такой защиты, должно устанавливаться компетентными судебными, административными или законодательными властями или любым компетентным органом, предусмотренным правовой системой государства, а также Рекомендации МОТ № 198 «О трудовом правоотношении» от 15 июня 2006 года, в которой закреплено, что национальная политика должна, как минимум, предусматривать меры, направленные на эффективное обеспечение доступа заинтересованным сторонам, в частности работодателям и работникам, к надлежащим, быстрым, недорогостоящим, справедливым и действенным процедурам и механизмам разрешения споров (подпункт «е» пункта 4).

Пунктом 122 статьи 1 Закона излагается в новой редакции статья 244 ТК. В части первой данной статьи определяются виды выплат (сумм), полученных работником при увольнении и подлежащих зачету при взыскании в пользу работника среднего заработка в случае восстановления работника на прежней работе, чем устраняется правовая неопределенность в законодательстве о труде и правоприменении по вопросу определения размера оплаты времени вынужденного прогула в части зачета выплат, полученных работником при увольнении. На наличие этого дефекта в системе действующего правового регулирования Конституционный Суд указал в решении от 10 июля 2014 г. «О правовом регулировании размера оплаты времени вынужденного прогула работнику, восстановленному на прежней работе».

Конституционный Суд считает, что определение Законом существенного для трудовых и связанных с ними отношений понятия «индивидуальный трудовой спор», уточнение компетенции органов по рассмотрению трудовых споров и регламентация других вопросов урегулирования разногласий между нанимателем и работником имеют целью дальнейшее совершенствование правовых механизмов защиты прав работников, что согласуется с положениями Конституции, в соответствии с которыми в Республике Беларусь устанавливается принцип верховенства права (часть первая статьи 7); обеспечение прав и свобод граждан Республики Беларусь является высшей целью государства (часть первая статьи 21); граждане имеют право на защиту своих экономических и социальных интересов (часть третья статьи 41); каждому гарантируется защита его прав и свобод компетентным, независимым и беспристрастным судом (часть первая статьи 60).

3. Законом в нормы Трудового кодекса вносятся также изменения и дополнения, касающиеся особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников.

3.1. Так, в ряде статей указанного Кодекса предусматривается возможность членов семей совмещать трудовую деятельность с воспитанием детей.

В соответствии с пунктами 87, 88 и 97 статьи 1 Закона Трудовой кодекс дополняется положениями, устанавливающими обязанность нанимателя по желанию отца (отчима), воспитывающего двоих и более детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), предоставить ему трудовой отпуск за первый рабочий год до истечения шести

месяцев работы; запланировать очередной трудовой отпуск в летнее или другое удобное время отцу (отчиму), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; предоставить по письменному заявлению отца (отчима) ребенка отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней в течение шести месяцев с даты рождения ребенка, при этом иная продолжительность и (или) оплата отпуска при рождении ребенка могут быть предусмотрены коллективным договором, нанимателем (статьи 166, 168, 186). Кроме того, отец (отчим), воспитывающий ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), согласно пункту 140 статьи 1 Закона приобретает, наряду с матерью (мачехой), преимущественное право на заключение трудового договора о выполнении работы на дому (статья 305 ТК).

Частями первой и третьей статьи 261⁵, которой в соответствии с пунктом 125 статьи 1 Закона дополняется Трудовой кодекс, предусматривается, что контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (детей-инвалидов – до 18 лет), трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, не заключаются без их согласия; наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков, а в случае, если работающая мать (отец ребенка вместо матери, опекун) приступила к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

Законом исключаются нормы о запрете направления женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в служебную командировку, привлечения их к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, выходные дни. Согласно излагаемой пунктом 126 статьи 1 в новой редакции статье 263 ТК женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, могут привлекаться к указанным работам, работе в ночное время, направляться в служебную командировку только с их письменного согласия.

Пунктом 1 статьи 1 Закона в статье 1 ТК закрепляется термин «одинокий родитель», который определяется как мать (отец), не состоящая (не состоящий) в браке и воспитывающая (воспитывающий) несовершеннолетнего ребенка в случае, когда другой родитель умер, лишен родительских прав, признан недееспособным, объявлен умершим или признан безвестно отсутствующим; мать, не состоящая в браке и воспитывающая несовершеннолетнего ребенка, сведения об отце которого внесены в запись акта о рождении ребенка по ее указанию или по указанию другого лица, подавшего заявление о регистрации рождения; усыновитель (удочеритель), не состоящий в браке и воспитывающий несовершеннолетнего ребенка. Статьями 16, 268 и 271 ТК, устанавливающими гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин, женщин, имеющих детей, и иные гарантии, связанные с воспитанием детей, предусматривается, что эти гарантии распространяются на одиноких родителей (пункты 7, 128 и 129 статьи 1 Закона).

По мнению Конституционного Суда, изменения, касающиеся порядка заключения контрактов, выполнения определенных трудовых обязанностей беременными женщинами, женщинами, отцами или опекунами, имеющими детей в возрасте до трех лет, предоставления отпуска без сохранения заработной платы отцам (отчимам) при рождении ребенка, а также гарантий одиноким родителям, направлены на сохранение женщинами востребованных трудовых навыков и квалификации и реализацию их права на труд в условиях, оптимальных для совмещения трудовой деятельности с уходом за ребенком, установление одинаковой ответственности родителей за воспитание ребенка, обеспечение прав детей на равную заботу и внимание со стороны обоих родителей, реализацию права родителей на равную защиту материнства и отцовства как социально значимых ценностей, подлежащих социальной защите.

В проверяемых положениях Закона получили развитие нормы статьи 22 Конституции, закрепляющие принцип равенства, и статьи 32 Конституции, согласно

которым семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства; супруги равноправны в семейных отношениях; родители или лица, их заменяющие, имеют право и обязаны воспитывать детей, заботиться об их здоровье, развитии и обучении; женщинам обеспечивается создание условий для охраны их труда и здоровья (части первая–третья и пятая).

Кроме того, Конституционный Суд отмечает, что законодатель, закрепляя в Законе определение понятия «одинокий родитель» и уточняя основания запрета необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора, гарантии при прекращении трудового договора, реализовал решение Конституционного Суда от 18 сентября 2014 г. «О понятии «одинокая мать» в трудовых правоотношениях». Тем самым в Трудовом кодексе исключается правовая неопределенность, вызванная отсутствием ясного и точного определения круга лиц, воспитывающих детей в одиночку, на которых распространяются предусматриваемые в этом Кодексе гарантии при заключении и прекращении трудового договора для одиноких матерей, и создаются условия для обеспечения конституционного принципа верховенства права, гарантирования защиты в трудовых отношениях конституционных прав граждан, имеющих семейные обязанности.

3.2. В соответствии с пунктом 125 статьи 1 Закона Трудовой кодекс дополняется главой 18¹, предусматривающей особенности регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты, являющиеся видом срочного трудового договора, заключаемого в письменной форме на определенный в нем срок для выполнения работы и содержащего особенности регулирования трудовых отношений между нанимателем и работником (абзац седьмой пункта 1 статьи 1 Закона).

По сравнению с действующим правовым регулированием в статье 261³ указанной главы закрепляется, что наниматель обязан с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, продлить контракт в пределах пятилетнего срока его действия на срок до истечения максимального срока действия контракта, а не на срок не менее одного года; по истечении пятилетнего срока действия контракта с таким работником заключается новый контракт на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее года, в то время как в настоящее время в таком случае предусматривается возможность заключения трудового договора на неопределенный срок.

Данные нормы Закона, уточняющие права работника и нанимателя, устанавливаются, с одной стороны, в интересах работника как способствующие его мотивации на добросовестный и производительный труд, а с другой – в интересах нанимателя, поскольку предоставляют ему возможность проводить определенную кадровую политику и осуществлять организацию труда, основываясь на положениях Конституции, закрепляющих право граждан Республики Беларусь на труд и определяющих, что содержание прав и свобод предусматривается в законе (часть первая статьи 41, пункт 2 части первой статьи 97).

3.3. В часть третью статьи 283 Трудового кодекса, регламентирующую вопросы реализации инвалидами права на труд, вносятся изменения, согласно которым допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них, по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения (пункт 133 статьи 1 Закона).

По мнению Конституционного Суда, предоставление нанимателям такого права реагирования на злоупотребление правом работником-инвалидом направлено на пресечение совершения работником виновных действий, нивелирования предусмотренной Трудовым кодексом гарантии при принятии решения об увольнении работника.

Статьей 27 Конвенции ООН о правах инвалидов от 13 декабря 2006 года установлено, что государства-участники обеспечивают и поощряют реализацию права инвалидов на труд путем принятия надлежащих мер, направленных, в частности, на

защиту прав на справедливые и благоприятные условия труда, включая равные возможности (подпункт «б» пункта 1); оказание помощи в сохранении и возобновлении работы (подпункт «е» пункта 1); поощрение программ профессиональной и квалификационной реабилитации, сохранения рабочих мест и возвращения на работу для инвалидов (подпункт «к» пункта 1).

В соответствии с Конвенцией МОТ № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов» от 20 июня 1983 года (не ратифицирована Республикой Беларусь) задачей профессиональной реабилитации выступает обеспечение инвалиду возможности получать, сохранять подходящую работу и продвигаться по службе, способствуя тем самым его социальной интеграции или реинтеграции (пункт 2 статьи 1); компетентные органы принимают меры, чтобы инвалиды имели возможность получать, сохранять работу и продвигаться по службе (статья 7); при этом специальные позитивные меры, направленные на обеспечение подлинного равенства обращения и возможностей для инвалидов и других трудящихся, не считаются дискриминационными в отношении других трудящихся (статья 4).

Конституционный Суд считает, что при применении приведенной выше нормы Закона правоприменителям необходимо учитывать социальный характер белорусского государства, предполагающий гуманизм, добро и справедливость, проявляющийся в особой поддержке наиболее уязвимых категорий граждан, нуждающихся в ней в силу возраста, болезни и иных объективных обстоятельств, а также неконкурентность на рынке труда инвалидов в сравнении с другими работниками, не утратившими здоровье, а также нормы международно-правовых актов по регулированию трудовых и связанных с ними отношений с участием инвалидов, в том числе пониманию их реабилитационных потребностей.

3.4. Пунктом 141 статьи 1 Закона Трудовой кодекс дополняется главой 25¹, нормами которой регулируется труд работников, выполняющих дистанционную работу.

Согласно части первой статьи 307¹ данной главы дистанционной считается работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий. Статьями 307¹–307⁵ определяется, что на работников, выполняющих дистанционную работу, распространяется действие законодательства о труде и иных актов законодательства с учетом особенностей, установленных указанной главой, и закрепляются особенности трудового договора, его прекращения с таким работником, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

Конституционный Суд считает, что дополнение Трудового кодекса положениями, регламентирующими труд работников, которые выполняют дистанционную работу, вызвано объективной потребностью рынка труда и направлено на реализацию политики занятости населения в условиях развития информационного общества, в котором информационно-коммуникационным технологиям отводится роль необходимого инструмента социально-экономического прогресса, а также на развитие гибких и нестандартных форм занятости населения в соответствии с правовыми нормами, в том числе той его части, которой не в полной мере доступен труд в месте расположения нанимателя. В указанных нормах Закона получили развитие положения Конституции о гарантировании гражданам Республики Беларусь права на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, обязанности государства создавать условия для полной занятости населения (части первая и вторая статьи 41), а также об обязанности государства принимать все доступные ему меры для создания внутреннего и международного порядка, необходимого для полного осуществления прав и свобод граждан Республики Беларусь, предусмотренных Конституцией (часть первая статьи 59).

При этом Конституционный Суд обращает внимание законодателя, что в условиях, когда мировая экономика находится на этапе глубоких структурных преобразований и развития цифровой экономики, а также происходит цифровая трансформация повседневной жизни, деловой среды и государственного управления, с учетом положений Основных направлений реализации цифровой повестки Евразийского экономического

союза до 2025 года (утверждены Решением Высшего Евразийского экономического совета от 11 октября 2017 г. № 12), разработанных с целью дальнейшего развития экономической интеграции государств – членов Союза, на законодательном уровне потребуются правовое регулирование отношений в сфере цифровизации экономики, обеспечения единого информационного пространства, которое должно привести к ускорению процессов свободного передвижения товаров, услуг, капитала и трудовых ресурсов в рамках Евразийского экономического союза.

3.5. В соответствии с Законом в качестве основания для обязательного расторжения трудового договора со спортсменом, тренером в статье 314¹¹ Трудового кодекса устанавливается их спортивная дисквалификация за допинг в спорте; в трудовом договоре со спортсменом, тренером может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена, тренера произвести выплату денежной компенсации нанимателю в случае расторжения трудового договора по данному основанию (пункты 147 и 148 статьи 1).

Оценивая конституционность приведенных положений Закона, Конституционный Суд отмечает, что законодатель вправе при осуществлении специального правового регулирования труда устанавливать различия, исключения в правовом статусе лиц, принадлежащих к разным по условиям и роду деятельности категориям, если они объективно оправданны, обоснованны и соответствуют конституционно значимым целям. Конституционный Суд неоднократно констатировал, что такой подход законодателя не может рассматриваться как нарушение конституционного принципа равенства и закрепленного в Конституции права на труд. Приведенные нормы Закона учитывают опасность использования допинга в спорте, в процессе совершенствования спортивного мастерства и достижения спортивных результатов; направлены на обеспечение целостного и согласованного правового регулирования в системной связи с другими законодательными актами в сфере физической культуры и спорта и согласуются с закрепленными в Конституции правом граждан Республики Беларусь на охрану здоровья (часть третья статьи 45) и принципом верховенства права (части первая и вторая статьи 7).

3.6. На усиление гарантий в трудовых отношениях для лиц, уволенных с военной службы, альтернативной службы, направлены нормы пунктов 7 и 157 статьи 1 Закона.

Так, в соответствии с изменениями, вносимыми в статьи 16 и 342 ТК, необоснованным отказом в заключении трудового договора является отказ в заключении трудового договора с военнослужащими срочной военной службы, уволенными из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь, а также с гражданами, уволенными с альтернативной службы и поступающими на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой, соответственно до призыва на военную службу, до направления на альтернативную службу; гарантируется сохранение в течение трех месяцев со дня, следующего за днем окончания состояния на военной службе, прохождения альтернативной службы, права поступления на работу к тому же нанимателю на должность служащего (профессию рабочего), равноценную занимаемой до призыва на военную службу, направления на альтернативную службу, в отличие от действующего в настоящее время правила о сохранении такого права только за гражданами, работавшими в государственных организациях.

Конституционный Суд отмечает, что устанавливаемое законодательное регулирование свидетельствует о развитии Законом положений Конституции, согласно которым гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд (часть первая статьи 41); защита Республики Беларусь – обязанность и священный долг гражданина Республики Беларусь; порядок прохождения воинской службы, основания и условия освобождения от воинской службы либо замена ее альтернативной определяются законом (статья 57 Конституции).

4. В соответствии с пунктами 164 и 165 статьи 1 Закона в Трудовом кодексе закрепляются положения, расширяющие сферу действия коллективного договора, соглашения (статья 365); предусматривающие возможность продления срока действия

коллективного договора, соглашения с согласия сторон и уточняющие срок их действия (часть первая и вторая статьи 367).

Согласно части второй излагаемой в новой редакции статьи 365 ТК определяется, в отличие от действующей редакции, что положения коллективного договора о рабочем времени и времени отдыха, регулировании внутреннего трудового распорядка, нормах труда, формах, системах, размерах оплаты труда, сроках выплаты и порядке индексации заработной платы, охране труда, гарантиях и компенсациях, предоставляемых в соответствии с законодательством, применяются в отношении всех работников организации. Частью третьей указанной статьи закрепляется, что действие иных положений коллективного договора распространяется на работников, от имени которых он не заключался, при условии, что они выразят согласие на это в письменной форме, если иные порядок и условия распространения действия таких положений коллективного договора на указанных работников не определены коллективным договором.

По мнению Конституционного Суда, приведенные нормы новой редакции статьи 365 ТК направлены на создание равных условий для работников организации независимо от того, представлялись их интересы при заключении трудового договора или нет, на закрепление единства трудовых и социально-экономических отношений между нанимателем и работниками и на установление более высокого уровня социальных гарантий для всех работников, работающих у одного нанимателя. Такое законодательное регулирование основано на положениях Конституции о равенстве всех перед законом и праве на равную защиту прав и законных интересов (статья 22), праве граждан на защиту своих экономических и социальных интересов, включая право на объединение в профессиональные союзы, заключение коллективных договоров (соглашений) (часть третья статьи 41).

Таким образом, из выявленного конституционно-правового смысла Закона следует, что его нормы имеют целью совершенствование правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений в развитие конституционных положений о праве граждан Республики Беларусь на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, направлены на обеспечение необходимого уровня защиты как работников, так и нанимателей для осуществления производства продукции, оказания услуг на надлежащем уровне, а также – путем уточнения норм Трудового кодекса, согласования его норм и положений иных законов с нормами других законодательных актов – на реализацию в нормотворчестве конституционного принципа верховенства права, означающего в том числе необходимость обеспечения полного, согласованного и непротиворечивого правового регулирования.

Закон принят Палатой представителей Национального собрания Республики Беларусь в рамках полномочий в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 97 Конституции, одобрен Советом Республики Национального собрания Республики Беларусь в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 98 Конституции.

На основании изложенного Конституционный Суд считает, что Закон по содержанию норм, форме акта, разграничению компетенции между государственными органами и порядку принятия соответствует Конституции.

Руководствуясь частями первой, седьмой статьи 116 Конституции Республики Беларусь, частью второй статьи 24 Кодекса Республики Беларусь о судостроительстве и статусе судей, статьями 103–105 Закона Республики Беларусь «О конституционном судопроизводстве», Конституционный Суд Республики Беларусь РЕШИЛ:

1. Признать Закон Республики Беларусь «Об изменении законов» соответствующим Конституции Республики Беларусь.
2. Решение вступает в силу со дня принятия.
3. Опубликовать решение в соответствии с законодательными актами.

**Председательствующий –
Председатель Конституционного Суда
Республики Беларусь**

П.П.Миклашевич