



ЭКОНОМИКА И ПРАВО

К.Л. ТОМАШЕВСКИЙ

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА БЕЛАРУСИ, СТРАН БЕНИЛЮКСА И СКАНДИНАВИИ ОБ ИЗМЕНЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Изменение трудового договора представляет важный подынститут трудового права. От совершенства норм, регулирующих изменение трудового договора, зависит стабильность трудовых отношений и эффективность защитной функции, выполняемой отраслью трудового права. Правовой подынститут изменения трудового договора существует не только в трудовом праве Беларуси, но и в национальном праве зарубежных стран. В этой связи, а также учитывая планируемое внесение изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.99 г. [1] (далее ТК), актуальным представляется сравнительно-правовое исследование данного подынститута в зарубежном и белорусском трудовом праве, что позволит выработать предложения по его совершенствованию.

Национальные системы права так называемых стран Бенилюкса (Бельгия, Нидерланды и Люксембург) имеют много общих корней. Исторически правовые системы названных стран испытали существенное влияние французского законодательства, в особенности гражданского [2, 37]. Трудовое же право, как известно, на протяжении XIX в. выделилось в самостоятельную отрасль права из гражданского, а в некоторых зарубежных государствах — еще не до конца. Это обусловило большое сходство ряда институтов трудового права стран Бенилюкса, включая и нормы об изменении трудового договора.

Индивидуальные трудовые отношения в *Бельгии* регулируются Гражданским кодексом Наполеона, Законом о договорах найма 1978 г., Основами регулирования защиты работников в сфере труда 1990 г. [3, 58] и иным законодательством и коллективными договорами. В подынституте изменения трудового договора действует общее правило о допустимости изменения трудового договора по соглашению сторон. Для сравнения аналогичное правило закреплено в ч. 4 ст. 19 ТК Беларуси. По бельгийскому трудовому праву наниматель не вправе в одностороннем порядке изменять какие-либо пункты трудового договора. Такие односторонние изменения со стороны нанимателя могли бы быть рассмотрены судами как действия, имеющие своим последствием одностороннее нарушение трудового договора, что влечет возникновение у работника права на компенсацию за нарушение договора [4, 37].

В последние годы бельгийское прецедентное право (*case law*) по делам об одностороннем изменении трудового договора со стороны нанимателя стало принимать во внимание обоснованные интересы компаний (например, рационализацию,

Кирилл Леонидович ТОМАШЕВСКИЙ, преподаватель кафедры гражданского процесса и трудового права БГУ.

осуществляемую как в интересах нанимателей, так и работников). В таких случаях суды исходят из норм гражданского права, предусматривающих *jus variandi* (право на модификацию). Но и при наличии у нанимателя особых причин для одностороннего изменения трудового договора работнику предоставляются определенные варианты поведения: принять такое изменение прямым письменным согласием или подразумеваемым согласием, т.е. подчинением решению нанимателя, либо прекратить работу и обратиться в суд с заявлением о нарушении нанимателем договора, требуя возместить причиненный таким изменением ущерб. Для возмещения ущерба работник должен доказать, что изменение договора было настолько важным, что причинило работнику значительный ущерб, а также то, что у нанимателя не было обоснованных причин для такого изменения [4, 38]. Автор полагает, что такое решение бельгийского законодателя о возложении всего бремени доказывания на работника (во всяком случае по вопросу об обоснованности причин изменения трудового договора), приводит к неосуществимости на практике права работника на возмещение ущерба при одностороннем изменении нанимателем трудового договора. Более справедливой представляется норма белорусского гражданского процессуального права, возлагающая обязанность по доказыванию соответствующих фактов по делам об изменении трудового договора как на работника, так и на нанимателя (ч. 1 ст. 179 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь [5]).

Трудовое право *Нидерландов* сконцентрировано в различных актах законодательства. Отдельные аспекты индивидуально-договорных отношений регулируются Гражданским кодексом Нидерландов 1992 г., который имеет много общего с французским гражданским законодательством [6, 134].

Трудовой договор согласно голландскому праву включает в себя следующие три элемента: обязательство работника выполнить работу своим личным трудом, обязательство нанимателя выплачивать работнику зарплату и, наконец, условие о том, что работник состоит в найме у нанимателя. Трудовой договор по общему правилу может быть заключен как в письменной, так и в устной форме.

Заключив трудовой договор, стороны в принципе им связаны. Возможность нанимателя изменять условия договора в одностороннем порядке зависит от характера и степени важности корректировок, вносимых в договор. Наниматель вправе корректировать договор лишь в случаях, если такое право за ним прямо закреплено. На практике поправки к договору обычно касаются характера работы (трудовой функции), места ее выполнения и ряда других условий. Наниматель во всяком случае вправе в одностороннем порядке давать работнику указания о способе выполнения работы и по поводу поддержания должного порядка на предприятии. Но при этом наниматель должен осуществлять свою власть справедливо и учитывать заслуживающие внимания интересы работников [4, 194]. По трудовому праву Нидерландов нанимателю запрещается в одностороннем порядке изменять те договорные условия, которые лежат в основе найма (например размер зарплаты). Такой подход представляется обоснованным, но в отношении размера зарплаты в Беларуси он недостаточно применим из-за больших темпов инфляции, что обуславливает необходимость частого и оперативного повышения заработной платы.

В трудовом праве *Великого герцогства Люксембург* специально урегулированы отношения при смене собственника имущества нанимателя (“transfer of business” или “переход бизнеса”). Далее будет видно, что институт смены собственника давно известен и развит практически во всех системах зарубежного трудового права, тогда как для белорусского трудового права он является достаточно новым. Трудовое право Люксембурга предусматривает, что при изменении статуса нанимателя (продажа компании, объединение или слияние) все трудовые отношения продолжают действовать между новым нанимателем и работниками. При этом новый наниматель должен сохранить условия труда и зарплату на том же уровне, как они определены в действующем коллективном договоре до отмены или истечения срока последнего. Законодательство Люксембурга закрепляет за прежним и новым нанимателем также следующие обязанности: они должны сообщить представителям работников, инспекции труда и инспекции горнодобывающей промышленности (а если это закреплено в коллективном договоре — и профсоюзам) о причинах смены собственника (“перехода бизнеса”), а также о возможных юридических, экономических и социальных последствиях этого для работников и мерах,

касающихся работников. Если же намеченные в этой связи планы затрагивают интересы работников, то необходимо провести, кроме этого, консультации и переговоры с делегатами работников и с профсоюзами [4, 168].

Трудовое право *Финляндии* имеет много общего с системами трудового права других зарубежных стран. Так, нормы трудового права частично закреплены в законодательстве (законы о коллективных договорах 1946 г., о договорах трудового найма 1970 г. и др.), а частично содержатся в коллективных договорах, трудовых договорах и соглашениях [6, 193]. Вместе с тем в финском трудовом праве есть ряд особенностей. В частности, на компании, в которых работает свыше 30 работников, распространяет свое действие Закон об отношениях в промышленности (Industrial Relations Act), который содержит много норм трудового права, в том числе регулирующих и изменение трудового договора. Таким образом, на малых предприятиях (с количеством наемных работников 30 чел. и менее) финское законодательство допускает существенную гибкость в регулировании трудовых отношений (централизованное законодательство уступает место коллективно-договорному и локальному регулированию). По мнению автора, и в Беларуси в регулировании трудовых отношений между нанимателями — субъектами малого предпринимательства и наемными работниками следовало бы допустить большую гибкость, урегулировав особенности этих отношений в отдельной главе раздела III ТК.

В Финляндии трудовой договор может быть заключен как в устной, так и в письменной форме. Для сравнения напомним, что в белорусском трудовом праве с 1 января 2000 г. введена только письменная форма трудового договора (ст. 18 ТК), а до этого была допустима и устная форма. Согласно финскому трудовому праву трудовой договор может выражаться также в “молчаливом соглашении” сторон [4, 64], т.е. может быть заключен путем совершения конклюдентных действий, что весьма напоминает известное отечественному трудовому праву заключение трудового договора через фактический допуск в выполнении трудовых обязанностей (ст. 25 ТК).

Подынтитут изменения трудового договора в финском праве имеет много общего с нормами законодательства других западных стран. Временные и незначительные (несущественные) изменения условий трудового договора наниматель вправе осуществить самостоятельно, основываясь на своей директивной власти. В остальных случаях изменение трудового договора возможно только по взаимному соглашению работника и нанимателя [7, 82]. В одностороннем порядке наниматель может изменить трудовой договор только в соответствии со следующей процедурой прекращения договора. Во-первых, наниматель должен иметь обоснованные причины для прекращения или изменения договора; во-вторых, работник должен быть обязательно уведомлен нанимателем о планируемом изменении. Этот срок, как правило, совпадает со сроком предупреждения об увольнении и варьируется от 2 до 6 месяцев в зависимости от продолжительности трудового стажа. В случае отказа работника от предложенного изменения, он увольняется по истечении срока предупреждения [4, 65]. Как видно, данная процедура одностороннего изменения трудового договора весьма напоминает такую разновидность изменения трудового договора в белорусском праве как изменение существенных условий труда, которое должно быть связано с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами и требует письменного предупреждения об этом работника не менее чем за один месяц (ст. 32 ТК).

В трудовом праве Финляндии подробно регулируются отношения, возникающие при смене собственника имущества нанимателя (“transfer of business”). Здесь, как и в трудовом праве большинства стран мира, включая и Беларусь (ч. 2 ст. 36 ТК), действует общее правило о продолжении трудовых отношений при смене собственника [7, 96]. Особенность же состоит в том, что новый собственник вправе принять решение о прекращении трудовых отношений с теми или иными работниками в пределах одного месяца после произошедшей смены. При этом такое прекращение должно быть обоснованно вескими причинами (например, сокращением штата в виду закрытия отдельных производств и т.п.), а работник должен быть уведомлен о предстоящем увольнении в определенный срок (в частности, при срочном трудовом договоре — за два месяца). Работникам, уволенным при смене собственника, предоставляется следующая важная гарантия, которую следовало

бы “перенести” в ТК Беларуси. Если у нанимателя возникает необходимость в дополнительной рабочей силе в течение 9 месяцев после увольнения, вызванного сменой собственника, то создаваемые вакансии наниматель обязан предложить ранее уволенным работникам [4, 68]. Общее в регулировании отношений при смене собственника в Финляндии и Беларуси еще и то, что работнику в отличие от нанимателя предоставляется право без каких-либо обоснований и без предварительного предупреждения другой стороны расторгнуть трудовой договор при смене собственника имущества нанимателя (п. 5 ст. 35 ТК).

В *Норвегии*, как и в Финляндии, основными источниками трудового права являются законодательство и коллективные договоры. Права и обязанности работников и нанимателей достаточно подробно урегулированы Законом о защите рабочих и производственной среде 1977 г. [4, 203]. Специально в законодательстве регламентируются отношения, возникающие при смене собственника имущества нанимателя. Сама по себе смена собственника, как и в большинстве западных стран, не считается причиной для справедливого увольнения. Чтобы увольнение в таких случаях считалось справедливым, необходимо наличие дополнительных причин. Смена собственника не прекращает прав работников, предоставленных им трудовым или коллективным договором, а также трудовым законодательством. Работники во всех случаях пользуются защитой от несправедливых увольнений [4, 207].

В заключение отметим, что правовое регулирование изменения трудового договора в странах Бенилюкса и Скандинавии имеет много общего. В большинстве из них четко фиксируется общее правило о допустимости изменения трудового договора по соглашению между нанимателем и работником; наниматель вправе изменять при определенных условиях и гарантиях прав работника лишь несущественные условия трудового договора; при смене собственника имущества нанимателя трудовые отношения продолжают.

Нормы об изменении трудового договора в трудовом праве рассмотренных стран (особенно Финляндии) имеют сходство с соответствующими положениями белорусского ТК. Вместе с тем имеются и существенные отличия. Причем в некоторых случаях нормы отечественного законодательства о труде представляются более предпочтительными по сравнению с правилами зарубежного трудового права (например, нормы белорусского права о распределении бремени доказывания между работником и нанимателем по спорам о незаконном изменении трудового договора более совершенны по сравнению с соответствующими правилами бельгийского законодательства). Одновременно с этим отдельные нормы зарубежного трудового права, на наш взгляд, могут быть учтены при дальнейшем совершенствовании трудового законодательства Беларуси.

Проведенный сравнительно-правовой анализ норм белорусского и зарубежного права об изменении трудового договора позволяет выдвинуть следующие предложения по внесению изменений и дополнений в Трудовой кодекс:

дополнить гл. 3 ст. 29-1 “Общие правила об изменении трудового договора”, где дать легальное определение данной правовой категории, а также закрепить ряд общих правил и коллизионных норм;

предусмотреть в ст. 43 норму, обязывающую нанимателя в случае появления вакансий в течение 9 месяцев после сокращения численности или штата работников предложить эти вакансии высвобожденным работникам;

дополнить раздел III новой гл. 32-1, в которой урегулировать особенности регулирования труда у нанимателей — субъектов малого предпринимательства, а именно — предусмотреть большую гибкость регулирования труда (расширение сферы локального регулирования, использование контрактов и др.).

Литература

1. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80. 2/70.
2. Гражданское и торговое право капиталистических государств: Учеб. 3-е изд., перераб. и доп. М., 1993.
3. Горбачева Ж.А. Правовое регулирование тестирования при приеме на работу в странах Европейского Союза // Вестн. МГУ. 1999. № 1.
4. European employment law: a country by country guide. New York, 1995.
5. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 18–19. 2/13.
6. Решетников Ф.М. Правовые системы стран мира: Справ. М., 1993.
7. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: Учеб. для вузов. М., 1998.