

УНИФИКАЦИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ПЕРЕМЕЩЕНИЙ В ТРУДОВОМ КОДЕКСЕ БЕЛАРУСИ 1999 г. И ПРОЕКТЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИИ

1. 26 января 2000 г., после обмена ратификационными грамотами, вступил в силу Договор о создании Союзного государства, заключенный между Беларусью и Россией. В соответствии со статьей 31 Договора в Союзном государстве действует унифицированное трудовое законодательство. В этой связи, а также с учетом принятия и вступления с 01.01.2000 г. в силу Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК) представляется актуальным вопрос о сближении и взаимном обогащении законодательства о перемещениях Беларуси и России. Проблема реформирования трудового законодательства (в том числе о перемещениях) актуальна не только для Беларуси, но и для России, в которой разработано несколько альтернативных проектов Трудового кодекса (из которых здесь учитывается прежде всего правительственный проект).

2. Сам термин “перемещение” используется в трудовом праве как Беларуси, так и России длительное время, но в разные периоды ему придавали различное значение. В КЗоТ РСФСР 1922 г., который действовал также и на территории Беларуси, термин “перемещение” использовался как синоним категории “перевод” (ст. 37). В КЗоТ РСФСР 1971 г. и КЗоТ БССР 1972 г. появилась самостоятельная категория “перемещение”, отличная от перевода на другую работу. По статье 25 указанных кодексов не считалось переводом (и не требовало согласия) перемещение работника на другое место у того же нанимателя без изменения специальности, квалификации, должности, размера заработной платы, льгот, преимуществ и иных существенных условий труда. В 1988 г. “перемещение” было отграничено как российским, так и белорусским законодателем не только от переводов, но также и от изменения существенных условий труда. Под перемещением стало пониматься поручение работнику работы на другом рабочем месте, в другом структурном подразделении, на другом механизме, агрегате в пределах специальности, квалификации или должности.

3. В Трудовом кодексе Беларуси нормы о перемещениях получили дальнейшее развитие, чего нельзя сказать о проекте Трудового кодекса России. В последнем почти дословно переписана часть 2 статьи 25 действующего КЗоТ России 1971 г. Полагаем, что часть 3 статьи 67 проекта ТК России, в которой практически исчерпываются нормы о перемещениях, не содержит достаточных гарантий прав

работника при перемещении (запрещение перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья; обоснование перемещения производственными, организационными или экономическими причинами). Указанные гарантии содержатся в статье 31 ТК Беларуси и могут быть учтены при доработке проекта ТК России. В статье 31 ТК Беларуси также предпринята попытка раскрыть понятие “рабочее место”, хотя и недостаточно удачная. Полагаем, что в части 2 статье 31 ТК Беларуси и в соответствующей статье проекта ТК России следует закрепить следующую норму: рабочим местом является место (места), на котором работник непосредственно выполняет трудовые обязанности (участок производственной площадки, механизм, агрегат и т.п.).

4. Положительно следует оценить попытку белорусского законодательства дать легальное определение перемещению. При дальнейшем совершенствовании Трудового кодекса Беларуси и доработке проекта Трудовой кодекс России из определения перемещения, содержащегося в части 1 статьи 31, необходимо исключить слова “с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором”, поскольку при перемещении, соединенном с изменением существенных условий труда, должны действовать обе группы гарантий прав работников и нанимателей.

В заключение отметим необходимость дальнейшего обмена опытом учеными и практиками двух стран в процессе реформирования законов о труде.

И. Г. Воробьев

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ОБ ОТСТРАНЕНИИ РАБОТНИКА В ПЕРИОД ФОРМИРОВАНИЯ ПРАВОВОГО СОЦИАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВА

Нормы об отстранении являются составной частью трудового, административного и некоторых других отраслей права. Эти нормы разобщены в многочисленных источниках. В них отсутствует понятие отстранения, нечетко определены субъекты, управомоченные на выполнение этих действий, недостаточно урегулирован механизм отстранения. Несомненно, одной из причин пробелов в законодательстве об отстранении является недостаточная теоретическая разработка данного вопроса.

В связи с этим возникает проблема систематизации, упорядочения законодательства об отстранении работников в едином источнике, желательной в ранге закона Республики Беларусь. В нем следова-