

2. Ученый рассказал, что такое генетический паспорт и как в Беларуси изучают геном человека [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://minsknews.by/uchenyj-rasskazal-chto-takoe-geneticheskij-pasport-i-kak-v-belarusi-izuchayut-genom-cheloveka/>. – Дата доступа : 13.11.2023.

3. Кириллова, В. А. Перспективы развития биологического оружия ведущих зарубежных стран / В. А. Кириллова, М. Н. Поликарпова / Бюллетень медицинских интернет-конференций. – 2021. – № 5. – С. 676.

УДК 340

Н.И. Рудович

(Белорусский государственный экономический университет)

ВЛИЯНИЕ ЗНАНИЯ ПРАВОВОЙ КУЛЬТУРЫ НА ФОРМИРОВАНИЕ БУДУЩЕГО СПЕЦИАЛИСТА В ОБЛАСТИ ЮРИСПРУДЕНЦИИ

Правовая культура, являясь важным компонентом общей культуры человека, оказывает неоценимое воздействие на развитие сознания людей в различных сферах жизнедеятельности. В этой связи объективно возрастает роль юридического образования и значимость педагогических работников, обеспечивающих подготовку специалистов в области юриспруденции. Юридическое образование способствует передаче и обновлению правовых знаний, ценностей и традиций.

В условиях формирования правового государства, укрепления законности, организации более эффективной защиты прав и свобод человека и гражданина особое значение приобретает юридическое образование. Происходящие изменения в политической и социально-экономической сферах развития нашего государства постоянно требуют повышенного внимания к формированию личности современного юриста.

Внесенные изменения и дополнения в Конституцию Республики Беларусь на республиканском референдуме, состоявшемся 27 февраля 2022 года, а также многочисленные поправки в законодательстве с целью их реализации в первую очередь направлены на сохранение и укрепление суверенитета страны, ее конституционного строя, национальной самобытности и сплоченности белорусского народа [1].

В рамках данных мероприятий была принята Концепция правовой политики Республики Беларусь, уделившая особое внимание построению и развитию современного гражданского общества [2]. В соответствии с указанным документом воспитание и просвещение населения должно выстраиваться таким образом, чтобы повышать правовое доверие наших граждан, укреплять государственный суверенитет. Необходимо принимать все возможные меры для формирования и повышения уровня правового сознания и правовой культуры граждан. В этой связи особая роль принадлежит таким составляющим элементам гражданского общества как правовая культура и правовая система, которые обеспечивают последовательное развитие указанных общественных отношений.

Немаловажное значение имеет юридическое образование, которое является основой для формирования правовой системы и развития правовой культуры. Вместе с тем, имеется ряд вопросов дискуссионного характера, связанные с влиянием правовой культуры на формирование будущего специалиста в области юриспруденции.

Основной задачей высшего учебного заведения, наряду с подготовкой высокопрофессиональных специалистов в области юриспруденции, является также воспитание высоконравственных людей с повышенным уровнем правовой культуры. Современное юридическое образование в полной мере связано с формированием правовой культуры, которая предполагает не только знание права и умение его применять в различных ситуациях, но и обладание нравственными качествами, необходимыми для понимания и оценки правовой действительности.

Юридическое образование способствует развитию правовой культуры, а та, в свою очередь, влияет на качество юридического образования, поскольку она связана с ценностями, традициями, мировоззрением и образованием юриста, которые будут определять его профессиональную компетентность, этичность, отношение к праву, государству, обществу.

В этой связи необходимо отметить, что правовая культура и юридическое образование – это две тесно связанные сферы, которые активно влияют на формирование правового сознания, правовой активности и правомерного поведения граждан.

В современной научной юридической литературе рассмотрение данной актуальной темы носит достаточно дискуссионный характер. В современном понимании правовая культура представляет собой качественное состояние правовой жизни общества, которое выражается в достигнутом уровне совершенства нормативных правовых актов, уровне развития правосознания, правовой и правоприменительной деятельности, степени свободы личности и государства [3, с.17].

Существование правового государства невозможно без высокого уровня правовой культуры общества и личности. В научных исследованиях по указанной проблематике выделяют показатели, которые отражают уровень правовой культуры общества. В частности, это уровень развития правовой системы, реальная потребность в праве и регулировании отношений, развитие правовой системы, спектр прав и свобод человека и гражданина, эффективность их реализации и т.д. Сюда также следует отнести работу правоохранительных органов и органов государственного управления, которые безусловно влияют на показатели правовой культуры общества.

Особое внимание следует уделить формированию правовой культуры юных граждан нашего государства. Пробелы в правовой культуре современной молодежи обусловлены рядом факторов, которые можно сформулировать следующим образом.

Прослеживается неготовность современной молодежи к нравственно-правовой адаптации к внешней среде. Формирование у молодых людей нового позитивного типа мышления и нравственно-правового сознания возможно лишь при условии, когда понимание правовых требований у них совпадает с устойчивыми этическими, нравственными нормами, их моральные представления закреплены глубокой личной убежденностью и проявляются в социально активной деятельности.

Вместе с тем, практика показывает, что современная молодежь имеют поверхностные представления о правовых явлениях, не задумываются над юридическими последствиями своих поступков, и самое главное, над тем, как оценит их поведение общество. Безразличное, а иногда и неуважительное отношение юных граждан к общественной оценке своих действий часто приводит к появлению антиобщественных поступков.

Недостаточность теоретических знаний, опыта и навыков, позволяющих справляться с непростыми жизненными ситуациями, а также примитивность витальных компетенций у молодежи, позволяющих достойно выйти из конфликтных ситуаций, порождает агрессивность и неприятие норм социального общежития, что в конечном итоге порождает противоправность и асоциальность их поведения в обществе.

Правовая культура, являясь важным компонентом общей культуры человека, оказывает неоценимое воздействие на развитие сознания людей в различных сферах жизнедеятельности. В этой связи объективно возрастает роль и значимость педагогических работников в данном направлении.

Юридическое образование – это процесс приобретения и применения правовых знаний, умений и навыков, которые дают основание для профессионального занятия юридической деятельностью. Если раньше для характеристики компетентности работника, имеющего соответствующий диплом, было достаточно оценить степень знаний, то сегодня спектр требований, предъявляемых к уровню профессионализма, значительно расширился. Необходимо также отметить значимость правового просвещения в свете повседневной и профессиональной деятельности, которое позволяет свободно ориентироваться специалисту в потоке информации по вопросам государства и законодательства.

В свою очередь, правовая культура отражает уровень правовых знаний, убеждений и установок, которые определяют отношение граждан к праву, законности и правопорядку. Являясь важным компонентом общей культуры человека, она оказывает неоценимое воздействие на развитие сознания людей в различных сферах жизнедеятельности.

Формирование правовой культуры происходит в процессе правовой социализации личности, которая начинается с детского возраста и продолжается на протяжении всей жизни. Правовая социализация включает в себя различные направления воздействия на личность, такие как семья, школа, средства массовой информации, общественные организации и т.д.

Решение задач воспитания правосознания тесно связано с проблемой морального развития ребенка, так, именно нравственное начало в личности определяет ее внутреннюю сущность, ее отношение к себе, другим людям, к закону и обществу в целом. Данная проблема должна быть обозначена уже в школьном возрасте. В этой связи актуальность нравственно-правового воспитания учащихся общеобразовательной школы не вызывает сомнений.

В заключение необходимо отметить, что знание правовой культуры имеет большое значение для профессионального становления будущего специалиста в

области юриспруденции, поскольку именно она отражает уровень правосознания, правового поведения и правовой деятельности юриста.

Юридическое образование способствует передаче и обновлению правовых знаний, ценностей и традиций. Важную роль в этом процессе играет правовое просвещение и воспитание, которые способствуют повышению грамотности и правовой культуры граждан нашего государства.

Формирование необходимых правовых знаний и правовых установок повышают эффективность правоприменения, обуславливают правомерность поведения, способствуют соблюдению законности и обеспечения правопорядка.

Список использованной литературы:

1. Правовое просвещение граждан выходит на новый уровень [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2023/october/75580/>. – Дата доступа: 20.10.2014.
2. Концепция правовой политики Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 28 июня 2023 г., № 196 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
3. Тихиня, В.Г., Рудович, Н.И. Основы правовой культуры современной Беларуси: научное издание / В.Г. Тихиня, Н.И. Рудович. – Минск: Право и экономика, 2021. – 120 с.

УДК 347.9

Н.М. Слабейко

(Белорусский государственный университет)

ЗАЩИТА ПРОКУРОРОМ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В СУДЕ ВТОРОЙ ИНСТАНЦИИ

В статье рассматриваются актуальные вопросы правового регулирования участия прокурора в производстве в суде апелляционной инстанции. По результатам анализа законодательства автор приходит к выводу, что именно органы прокуратуры на сегодняшний день в силу своего особого статуса и широкого круга полномочий могут наиболее эффективно защитить права и законные интересы несовершеннолетних в суде второй инстанции.

Для любого правового и демократического государства высшей целью и основополагающим принципом является соблюдение и защита прав, свобод и законных интересов человека. Одним из элементов конституционного права на судебную защиту (ст. 115 Конституции Республики Беларусь) является право на обжалование судебных постановлений, которое заключается в праве требовать проверки вышестоящим (апелляционным) судом законности и обоснованности вынесенного судом первой инстанции не вступившего в законную силу решения или определения [1, с.261].

Несовершеннолетние являются категорией граждан, которые в силу возраста и психического развития не наделены полной гражданской процессуальной дееспособностью, поэтому они не могут самостоятельно обратиться в суд в защиту своих нарушенных прав и представлять в суде свои интересы, за исключением случаев достижения 14 лет (ст. 59 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК)). Закон указывает

на право несовершеннолетних, достигших четырнадцати лет, лично обратиться в суд с заявлением о защите, что ставит вопрос о том, могут ли они подавать в этом случае апелляционную жалобу, если не согласны с решением суда, или в их интересах это должны делать законные представители. Как справедливо указывает Е.В. Чичина, обращение в апелляционный суд требует специальных правовых знаний, а у несовершеннолетних независимо от их возраста отсутствуют специальные знания и социальный опыт, позволяющие самостоятельно подготовить апелляционную жалобу, кроме того отсутствие таких знаний имеет место и у их законных представителей, что фактически затрудняет реализацию права несовершеннолетних на судебную защиту [2, с.103-104].

Прокурорский надзор за законностью и обоснованностью судебных постановлений по гражданским делам, а также за соблюдением законодательства при их исполнении осуществляется Генеральным прокурором и подчиненными ему прокурорами (ст.23 ГПК).

Закон Республики Беларусь от 8 мая 2007 г. «О прокуратуре Республики Беларусь» (в ред. от 19.05.2022) закрепляет предмет прокурорского надзора в гражданском процессе и определяет полномочия прокурора при осуществлении данного вида надзора.

В приказе Генерального прокурора Республики Беларусь от 27 марта 2009 г. № 27 «Об организации надзора за соответствием закону судебных постановлений по гражданским делам» (ред. 07.12.2020 № 33) предусмотрена обязанность прокурора проверять в срок на подачу апелляционного протеста законность судебных постановлений по гражданским делам. В ведомственном акте подчеркивается важность своевременного реагирования прокуроров на выявленные в ходе изучения дела судебные ошибки. Кроме того, в данном приказе закреплён перечень дел, которые подлежат проверке в обязательном порядке. Среди них, в том числе дела, по которым участие прокурора является обязательным, а также затрагивающие права граждан, которые не могут самостоятельно их защитить. В силу объективных причин (возраст, психологическая и социальная незрелость) несовершеннолетние относятся к незащищенной категории граждан, которые нуждаются в защите своих прав и законных интересов не только со стороны взрослых, но и со стороны государства, действующего, в частности, через институт прокурорского надзора.

Участие прокурора в суде апелляционной инстанции возможно в двух формах: принесение апелляционного протеста и вступление в уже начавшийся в суде второй инстанции процесс.

Порядок подачи апелляционного протеста включает: соблюдение установленного срока для подачи протеста, наличие полномочий на его принесение, соблюдение требований, предъявляемых к апелляционному протесту, а также обращение в компетентный суд.

Процессуальное назначение участия прокурора на стадии апелляционного производства по гражданским делам состоит в том, что прокурор может опротестовать незаконное или необоснованное решение суда независимо от того, участвовал он в деле или дело рассмотрено в его отсутствие. С целью осуществления прокурорского надзора в гражданском судопроизводстве

прокурор вправе знакомиться с материалами дела и в том случае, если он в деле не участвовал (ст.408 ГПК).

Если прокурор пришел к выводу о незаконности и (или) необоснованности решения суда, он приносит апелляционный протест, который, как процессуальный акт, должен соответствовать требованиям, предъявляемым к его содержанию гражданским процессуальным законодательством (ст.405 ГПК). Принести апелляционный протест на решение суда вправе прокурор или заместитель прокурора независимо от того, участвовал ли он в рассмотрении дела, помощники прокуроров, прокуроры структурных подразделений органов прокуратуры – только по делам, в рассмотрении которых они участвовали (ст. 399 ГПК).

Гражданское процессуальное законодательство предусматривает срок для апелляционного обжалования (опротестования) – пятнадцать дней со дня вынесения решения или вручения заинтересованному лицу (в нашем случае – прокурору) по его требованию решения с мотивировочной частью (ст.403 ГПК). Поданный с пропуском данного срока протест оставляется без рассмотрения и возвращается прокурору.

Согласно ст. 154 ГПК пропущенный по уважительной причине срок может быть восстановлен судом в порядке, предусмотренном данной нормой. В постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 31 марта 2021 г. № 1 «О практике применения судами норм Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь, регулирующих производство дел в апелляционном порядке» (далее – постановление Пленума Верховного Суда № 1) также содержится положение о том, что пропущенный по уважительной причине срок подачи апелляционной жалобы и (или) принесения апелляционного протеста может быть восстановлен судом по заявлению заинтересованного лица. Однако среди уважительных причин, подлежащих оценке судом, перечислены только те обстоятельства, которые препятствуют заявителю своевременно подать апелляционную жалобу. Уважительные причины, наличие которых позволит суду восстановить пропущенный срок на подачу апелляционного протеста в постановлении не названы (п. 6 постановления Пленума Верховного Суда № 1).

В юридической литературе обращено внимание, что не может быть признана уважительной ссылка прокурора на то, что о вынесенном решении ему стало известно после истечения срока на принесение апелляционного протеста, поскольку своевременный надзор за законностью и обоснованностью судебных постановлений является его обязанностью [3, с. 225].

При изучении судебной практики мы выявили случаи восстановления срока на апелляционное опротестование судебного решения, в связи с отсутствием надлежащим образом оформленного гражданского дела, сданного в установленный законом срок в канцелярию суда. Вместе с тем, полагаем, что такие случаи должны быть исключительными, так как прокурор в силу своей компетенции может и обязан принять все меры, чтобы обеспечить опротестование незаконного и необоснованного судебного постановления в срок.

Апелляционный протест должен быть объективным, мотивированным, убедительным и юридически обоснованным. Он может содержать ходатайство

об исследовании новых доказательств, которые имеют значение для дела, если суд первой инстанции необоснованно отказал в их принятии или если невозможность их представления суду первой инстанции была обусловлена уважительными причинами (ст. 405 ГПК). Протест подается в суд с копиями по числу юридически заинтересованных в исходе дела лиц (ст. 406 ГПК).

Несоблюдение прокурором требований законодательства, предъявляемых к порядку подачи апелляционного протеста, влечет отказ в принятии либо оставление протеста без движения [1, с.264].

В силу принципа диспозитивности лицо, подавшее апелляционную жалобу, вправе отказаться от нее до вынесения судом апелляционной инстанции судебного постановления (ст. 412 ГПК). Однако, если такой отказ нарушает права и охраняемые законом интересы других лиц, государства, суд апелляционной инстанции вправе не принять его и проверить законность и обоснованность вынесенного решения (п. 10 постановления Пленума Верховного Суда № 1).

Прокурор вправе отозвать апелляционный протест только до начала рассмотрения дела в суде апелляционной инстанции (ст. 412 ГПК). Причем протест вправе отозвать только прокурор, его принесший, вышестоящие прокуроры этого права лишены, что обеспечивает процессуальную самостоятельность прокурора, принесшего протест, и повышает его ответственность за законность и обоснованность приносимых протестов [4, с. 32]. В случае начала рассмотрения дела судом апелляционной инстанции по апелляционному протесту, суд проверяет правильность протеста по существу, и здесь возможен лишь отказ прокурора от его поддержания [3, с. 227].

По мнению В.Н. Аргунова: «если прокурор изменил свою позицию, пришел к выводу, что протест предъявил необоснованно, и нет основания для внесения изменений в судебное постановление, так как оно является законным и обоснованным, то не нужен такой пересмотр. Более того, прокурор должен делать все от него зависящее, чтобы не допустить отмены законного и обоснованного постановления суда». Поскольку отзыв протеста невозможен в судебном заседании, суд апелляционной инстанции обязан провести судебное заседание и рассмотреть протест. «Ничего кроме ненужной волокиты этот порядок не обеспечивает, и поэтому должен быть изменен» [3, с.227].

Следует обратить внимание, что отзыв прокурором апелляционного протеста для суда обязателен (п.10 постановления Пленума Верховного Суда №1) и при отсутствии апелляционной жалобы влечет прекращение апелляционного производства. Вместе с тем в юридической литературе высказано мнение, что «отзыв протеста прокурором так же, как и другие распорядительные действия лиц, участвующих в деле, подлежат судебному контролю. И если суд придет к выводу, что они незаконны, он может их отклонить (в нашем случае рассмотреть протест по существу независимо от его отзыва прокурором)» [3, с.228].

Гражданское процессуальное законодательство предоставляет возможность присоединиться к поданной апелляционной жалобе в пределах срока апелляционного обжалования соистцам, соответчикам и третьим лицам (ст.410 ГПК). Однако на практике имеют место случаи, когда юридически заинтересованное лицо не обжалует судебное постановление после получения

копии апелляционного протеста, а ставит вопрос о присоединении к данному протесту. Полагаем, что оснований для удовлетворения такого ходатайства нет. Возможность присоединения к апелляционному протесту законом не предусмотрена.

Разделяем мнение В.Н. Аргунова, что принесение протеста прокурором в суд второй инстанции, а потом отказ от протеста, является событием неординарным [3, с.228]. Прокуроры должны принимать все предусмотренные законодательством меры, чтобы исключить основания для отзыва апелляционного протеста, поскольку это негативно отражается на авторитете органов прокуратуры. В таком случае любые действия прокурора должны быть обоснованными, а в направляемом в суд отзыве он должен не ограничиваться ссылкой на норму права, а привести мотивы принятого решения об отзыве протеста.

Второй формой участия прокурора в апелляционном производстве является вступление в процесс по делам, по которым принесен апелляционный протест, а также по тем делам, которые рассмотрены с участием прокурора в суде первой инстанции. Апелляционный протест поддерживается соответствующим прокурором, принесшим протест, или прокурором отдела вышестоящей прокуратуры.

Содержание выступления прокурора в апелляционном производстве иное, чем в суде первой инстанции, поскольку перед прокурором на данной стадии стоит задача в случае принесения протеста добиться отмены незаконного или необоснованного судебного постановления. В своем выступлении прокурор должен проанализировать законность и обоснованность проверяемого судебного постановления и высказать свое мнение о необходимости изменения, отмены решения, вынесения нового решения или об оставлении его без изменения.

По результатам участия в суде апелляционной инстанции прокурор составляет отчет (заключение), в котором указываются: содержание судебного постановления, повод к рассмотрению дела в суде второй инстанции, мотивы опротестования или доводы жалобы и результат рассмотрения дела. В случае расхождения в позиции прокурора с постановлением суда или при оставлении протеста без удовлетворения, рассматривается вопрос о внесении представления вышестоящему прокурору на предмет опротестования судебного постановления, вступившего в законную силу, в порядке надзора.

В принятом в первом чтении Кодексе гражданского судопроизводства (далее – КГС) [5] участие прокурора в апелляционном производстве не претерпело существенных изменений и, за некоторыми исключениями, сохранилось в том виде, в котором данный институт функционирует и сейчас. Так, новеллой КГС является предоставление права принесения апелляционного протеста и апелляционной жалобы в виде электронного документа (ст. 561 проекта КГС).

Таким образом, сохранение на стадии апелляционного производства широкого круга полномочий прокурора позволяет в полной мере реализовать его правозащитную функцию в гражданском судопроизводстве, в том числе обеспечить в полной мере защиту прав и законных интересов несовершеннолетних, которые не могут этого сделать самостоятельно.

Список использованной литературы:

1. Гражданский процесс. Общая часть: Учебник / Т. А. Белова [и др.] ; под ред. Т.А. Беловой, И.Н. Колядко – 3-изд., перераб. и доп. – Мн. : ИЦ БГУ, 2020. – 379 с.
2. Чичина, Е.В. Проблемы реализации несовершеннолетними права на апелляционное обжалование в гражданском процессе / Е.В. Чичина // Весн. Беларус. дзярж. экан. ун-та. – 2022. – № 2. – С. 100–106.
3. Аргунов, В.Н. Размышления о гражданском процессе: Избранные труды. М.: Издательский дом «Городец», 2023. – 416 с.
4. Эриашвили, М.И. Участие прокурора в гражданском процессе / М.И. Эриашвили ; под ред. Н.М. Коршунова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2003. – 54 с.
5. Постановление палаты представителей Национального Собрания Республики Беларусь от 14 декабря 2022 г. № 502-П7/IX «О проекте Кодекса гражданского судопроизводства Республики Беларусь» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=H22200502> – Дата доступа: 10.11.2023.

УДК 342.951:351.82

О.Я. Сливко

(Брестский государственный университет им. А.С. Пушкина)

К ВОПРОСУ ОБ ОСВОБОЖДЕНИИ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ЛИЦ ОТ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ С ПРИМЕНЕНИЕМ ПРОФИЛАКТИЧЕСКИХ МЕР ВОЗДЕЙСТВИЯ

В статье рассматриваются отдельные вопросы освобождения несовершеннолетних лиц от административной ответственности. Исследуются особенности применения к ним профилактических мер воздействия. Анализируются теоретические и практические аспекты освобождения несовершеннолетних от административной ответственности. По результатам исследования выявлены пробелы в законодательстве и предложены пути их преодоления.

Действующий КоАП 2021 г. впервые закрепил новую главу (9 глава), совокупность норм которой регламентирует административную ответственность несовершеннолетних. При этом, нормы запрещающие применение к несовершеннолетним отдельных видов взысканий (общественных работ и административного ареста) содержатся и в статьях 6.5 и 6.6 КоАП. Нормы кодекса в первую очередь направлены не на карательное воздействие, а на воспитание и предупреждение совершения новых правонарушений. Особенно это прослеживается в регулировании применения к несовершеннолетним института освобождения от административной ответственности.

Освобождение несовершеннолетних от административной ответственности регулируется не только нормами 9 главы КоАП. В соответствии с нормами главы 8 КоАП к несовершеннолетнему лицу могут быть применены такие же основания освобождения от административной ответственности, как и к совершеннолетним лицам. Но в данном случае все же следует учитывать особое правовое положение несовершеннолетнего лица.

В соответствии со ст. 8.3 физическое лицо, совершившее административный проступок или значительное административное правонарушение, может быть освобожден от административной

ответственности при соблюдении условий, установленных в законодательстве. А именно, в соответствии с п. 1 ч. 1 и п. 1 ч. 2 ст. 8.3. КоАП лицо, совершившее административное правонарушение должно признать факт совершения им правонарушения и выразить согласие на освобождение от административной ответственности с вынесением предупреждения. Наиболее существенным при вынесении предупреждения условием является отсутствие у лица в течение одного года до совершения административного правонарушения административного взыскания и освобождения от административной ответственности. Ч.1 ст. 9.3. закрепляет возможность освобождения от административной ответственности несовершеннолетнего с применением предупреждения независимо от категории правонарушения.

ПИКоАП не требует обязательной письменной формы признания и согласия, предусмотренных частями 1 и 2 статьи 8.3 КоАП. Полагаем, что такие признание и согласие несовершеннолетний может выразить устно на заседании комиссии по делам несовершеннолетних. При этом такое признание вины и согласие на применение к нему профилактических мер воздействия обязательно должны быть зафиксированы в протоколе заседания коллегиального органа и постановлении по делу об административном правонарушении.

Возможность освобождения несовершеннолетнего от административной ответственности по ч. 1 ст. 9.3 КоАП не обуславливается признанием им факта совершения правонарушения или иными обстоятельствами. В то же время по смыслу нормативного предписания указанной части такое освобождение является правом, а не обязанностью органа, ведущего административный процесс, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях.

При признании административного правонарушения малозначительным, должностное лицо, имеющее право составлять протокол об административном правонарушении может принять решение о применении к лицу устного замечания. Важная особенность применения данной профилактической меры воздействия – устное замечание объявляется до начала административного процесса. Как правило, устное замечание применяют сотрудники органов внутренних дел. В силу части 2 статьи 9.3 КоАП несовершеннолетний может быть освобожден от административной ответственности, в частности, по статье 8.2 КоАП с объявлением ему до начала административного процесса устного замечания, являющегося профилактической мерой воздействия. Но зачастую невозможно правильно квалифицировать правонарушение и оценить его как малозначительное. Соответственно уполномоченные лица принять решение об освобождении несовершеннолетнего от административной ответственности по ст. 8.2 не могут. К тому же административный процесс в отношении несовершеннолетних в соответствии со ст. 3.5 ПИКоАП ведет комиссия по делам несовершеннолетних или суд.

В данном случае составляется протокол об административном правонарушении и начинается административный процесс. В случае начала административного процесса, но при наличии оснований для применения ст. 8.2 КоАП, дело об административном правонарушении может быть прекращено на

стадии его подготовки или на стадии рассмотрения дела.

В случае, наличия оснований освобождения несовершеннолетнего лица от административной ответственности с применением к нему предупреждения уполномоченным лицом не составляется протокол об административном правонарушении, а применяется ускоренный порядок ведения административного процесса, предусмотренный статьей 10.5 ПИК_оАП.

Кроме того, с учетом ст. 9.1 КоАП несовершеннолетний может быть освобожден от административной ответственности с учетом обстоятельств, смягчающих ответственность, и в связи с примирением с потерпевшим по статьям 8.4 и 8.5 КоАП. При этом во всех указанных случаях освобождения несовершеннолетнего от административной ответственности к нему могут быть применены меры воспитательного воздействия.

Когда в санкции статьи Особенной части КоАП наряду со штрафом предусмотрены административные взыскания, которые не могут применяться в отношении несовершеннолетнего (общественные работы, административный арест), а у несовершеннолетнего отсутствует заработок, стипендия или иной доход, следует руководствоваться нормой п. 2 ч. 1 ст. 9.2 КоАП, то есть применять к такому лицу меры воспитательного воздействия.

Таким образом, законодательство предусматривает возможность освобождения несовершеннолетних от административной ответственности по различным основаниям. Процессуальные нормы позволяют это сделать как до начала административного процесса, на стадии подготовки дела к рассмотрению, так и при рассмотрении дела комиссией по делам несовершеннолетних или судом.

Применение к несовершеннолетнему административного взыскания или освобождение его от административной ответственности с применением профилактических мер воздействия или мер воспитательного воздействия имеет важное значение при возмещении имущественного вреда. Так, например, потерпевший имеет право на возмещение имущественного вреда в том случае, если в установленном порядке несовершеннолетний будет признан виновным и к нему будут применены меры административного взыскания. В случае освобождения несовершеннолетнего от ответственности и применении к нему мер воспитательного воздействия, взыскать имущественный вред в порядке, определенном гражданским законодательством, не представляется возможным.

Список использованной литературы:

1. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : 06 янв. 2021 г. № 91-3: принят Палатой представителей 18 дек. 2020 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2020 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2023 г. № 284-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь – Минск, 2023.

2. Процессуально-исполнительный кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : 06 янв. 2021 г. № 92-3: принят Палатой представителей 18 дек. 2020 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2020 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2023 г. № 284-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь – Минск, 2023.

Т.В. Телятицкая

(Белорусский государственный экономический университет)

СИНЕРГИЯ ИНТЕГРАЦИИ И АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРИНУЖДЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Анализируется влияние интеграционных процессов на административное принуждение. Освещается проблематика гармонизации законодательств разных стран в условиях интеграции (ЕС, АСЕАН, ЕАЭС). Акцентируется внимание на необходимости создания универсальных стандартов для преодоления вызовов, связанных с различиями в законодательствах, ресурсах, информационном обмене и конфиденциальности. Подчеркивается роль сотрудничества между странами для оптимизации административного принуждения, способствующего экономическому росту и социальной стабильности.

В условиях современной интеграции, когда границы между государствами становятся все менее заметными, а экономические и социальные связи укрепляются, возрастает необходимость в эффективных механизмах административного регулирования. Принуждение в этом контексте выступает как гарант соблюдения правил и стандартов, установленных как на международном, так и на национальном уровнях.

Административное принуждение не является целью само по себе, но служит инструментом для достижения более высоких целей – стабильности, развития и благополучия общества в целом.

В условиях региональной интеграции страны сталкиваются с необходимостью координировать свои действия для обеспечения единого применения административных санкций и иных мер административного принуждения, что требует гармонизации подходов к административному принуждению, учета особенностей правовых систем участвующих стран и создания механизмов для решения возникающих конфликтов.

Принуждение – это «способ воздействия на поведение человека с целью подчинения его воле принуждающего» [1, с. 17]. Административное принуждение – это комплекс мер, направленных на обеспечение исполнения административных обязанностей. Если рассматривать его с позиции интеграции, то можно заметить ряд серьезных проблем и вызовов.

Одной из ключевых проблем является несоответствие законодательных норм различных стран. Данное несоответствие может привести к юридическим конфликтам и противоречиям при попытках гармонизации административного законодательства в рамках интеграционных объединений. Кроме того, отсутствие единых стандартов и критериев для применения мер административного принуждения создает проблемы в обеспечении справедливости и пропорциональности. Это особенно актуально в условиях, когда граждане и юридические лица одной страны сталкиваются с действиями правоохранительных органов другой страны.

Сложности также возникают в области координации действий правоохранительных органов разных стран. Эффективное сотрудничество требует наличия четко определенных механизмов координации и

взаимодействия, что в реальной практике может столкнуться с рядом препятствий, связанных с национальными особенностями административного управления.

Различия в законодательных системах, культурных традициях и подходах к правопорядку могут создать барьеры для эффективного международного сотрудничества. К тому же, различные страны имеют свои приоритеты в области обеспечения безопасности, что может привести к разногласиям относительно того, какие действия следует предпринимать в конкретной ситуации.

Также стоит учитывать, что информационный обмен между правоохранительными органами разных стран может быть ограничен из-за вопросов конфиденциальности и защиты данных. Это может замедлить процесс расследования и привести к упущению важной информации.

Дополнительным препятствием для координации действий могут стать различия в ресурсах и технологическом оснащении между странами. В то время как одни страны могут обладать передовыми технологиями и обученным персоналом, другие могут испытывать дефицит в этих областях, что делает сотрудничество менее эффективным.

Процесс адаптации административного принуждения к условиям региональной интеграции особенно наглядно проявляется на примере изменений в подходах к этому инструменту в различных странах. Как правило, интеграционные процессы стимулируют страны к пересмотру своих национальных подходов в области административного принуждения, чтобы обеспечить совместимость с общепринятыми стандартами и практиками.

Например, в Европейском союзе процесс гармонизации законодательства привел к значительным изменениям в системах административного принуждения стран-членов. Многие из них пересмотрели свои подходы к административным штрафам, процедурам и срокам обжалования, чтобы соответствовать директивам и регламентам ЕС. В то же время было признано, что «полная унификация законодательства в рамках ЕС не представляется возможной, так как введение единого законодательного регулирования для всех государств – членов ЕС затронуло бы фундаментальные различия и потребовало бы существенного ограничения суверенитета государств» [2, с. 25].

Страны АСЕАН, стремясь к экономической интеграции, также столкнулись с необходимостью координации своих подходов к административному принуждению, особенно в области торговли и инвестиций. Это привело к созданию общих механизмов разрешения споров и унификации административных процедур [3].

В странах СНГ интеграционные процессы в рамках Евразийского экономического союза стимулировали к пересмотру национальных систем административного принуждения, особенно в области таможенного и налогового регулирования.

Союзное государство России и Беларуси, как форма наиболее глубокой интеграции, также вносит свои коррективы в подходы к административному принуждению. Стремление к созданию единого экономического и социального пространства предполагает не только сближение в экономической и

политической сферах, но и гармонизацию административных процедур и санкций. В этом контексте, Союзное государство России и Беларуси активно работает над созданием единой правовой базы, которая бы отражала интересы обеих стран и обеспечивала бы согласованное применение административных мер. Это особенно актуально в областях, где необходимо обеспечить бесперебойное функционирование общего рынка, таких как транспорт, торговля, инвестиции и миграция рабочей силы.

Одним из ключевых аспектов этой работы является создание единых стандартов и критериев для применения административных санкций, что позволит избежать двойных стандартов и обеспечит равные условия для граждан и бизнеса обеих стран. Кроме того, в рамках Союзного государства активно обсуждаются вопросы совершенствования механизмов взаимодействия между правоохранительными органами России и Беларуси, что будет способствовать более эффективному решению вопросов административного принуждения.

Таким образом, интеграционные процессы в рамках Союзного государства не только способствуют укреплению экономических и политических связей между Россией и Беларусью, но и стимулируют страны к активной работе над гармонизацией своих систем административного принуждения, что в свою очередь создает благоприятные условия для развития сотрудничества на всех уровнях.

В то же время, на пути к устойчивому развитию возникает целый ряд проблем, связанных с интеграционными процессами. Необходимость адаптировать свои механизмы административного принуждения к стандартам и требованиям интеграционных объединений может привести к ситуации, когда национальные механизмы принуждения могут оказаться несовместимыми или даже противоречивыми с общепринятыми в рамках объединения. Интеграционные процессы могут породить необходимость в создании новых механизмов административного принуждения, которые были бы эффективны на межгосударственном уровне. Это может стать вызовом для национальных систем административного принуждения, привыкших к определенным методам и подходам.

Можно выделить следующие основные препятствия на пути к устойчивому развитию интеграционных процессов в сфере административного принуждения:

1. *Таможенное регулирование*: например, в рамках ЕАЭС страны-члены договорились о единой таможенной территории и таможенном кодексе. Однако на практике возникают сложности с применением административных санкций за нарушение таможенных правил. Например, размеры штрафов и процедуры их взимания различаются в разных странах, что создает неравные условия для участников экономической деятельности.

2. *Согласование стандартов и норм в сфере экологии*: в условиях интеграции страны сталкиваются с необходимостью ужесточения или, наоборот, смягчения своих экологических стандартов. Это приводит к проблемам с применением административного принуждения к организациям, которые ранее

соответствовали национальным стандартам, но стали нарушителями в новых условиях.

3. *Регулирование трудовой миграции*: в условиях интеграции, особенно в рамках Союзного государства России и Беларуси, возникает потребность в регулировании трудовой миграции. Однако различия в подходах к административному принуждению в сфере миграции приводят к тому, что, например, мигранты, нарушившие условия пребывания или труда в одной из стран, могут столкнуться с различными мерами административного принуждения.

4. *Согласование антимонопольного законодательства*: страны, входящие в интеграционные объединения, сталкиваются с необходимостью гармонизации своего антимонопольного законодательства. Это приводит к сложностям в применении административного принуждения к компаниям, действующим на территории нескольких стран.

5. *Проблемы двойного налогообложения*: в условиях интеграции, особенно в рамках ЕАЭС и Союзного государства, возникают вопросы о координации налогового законодательства. Компании, работающие в нескольких странах, сталкиваются с риском двойного налогообложения из-за различий в национальных налоговых системах. Административное принуждение в этом контексте приводит к несправедливым штрафам или дублированию налоговых обязательств.

6. *Регулирование финансовых рынков*: интеграция требует унификации правил и стандартов в сфере финансового регулирования. Однако различия в подходах к административному принуждению создают проблемы для финансовых учреждений, осуществляющих свою деятельность на территории нескольких стран. Например, банки сталкиваются с различными требованиями к резервам или капитализации в разных странах, что приводит к административным санкциям.

7. *Защита прав потребителей*: интеграционные процессы также затрагивают сферу защиты прав потребителей. Различные стандарты и подходы к административному принуждению в этой области создают проблемы для компаний, предоставляющих товары или услуги на территории нескольких стран. Например, продукты, соответствующие стандартам одной страны, могут быть признаны несоответствующими в другой, что приведет к административным штрафам или запретам на продажу.

8. *Информационное регулирование и защита данных*: в эпоху цифровизации информационное регулирование становится особенно актуальным. Страны практикуют различные подходы к защите персональных данных, что создает проблемы для компаний, работающих в нескольких юрисдикциях. Административное принуждение в этой сфере может касаться штрафов за нарушение правил обработки или передачи данных.

9. *Регулирование фармацевтического рынка*: в условиях интеграции страны сталкиваются с необходимостью согласования стандартов и требований к медицинским препаратам и оборудованию. Различия в подходах к

административному принуждению приводят к проблемам для производителей и дистрибьюторов.

10. Транспортное регулирование: интеграционные процессы затрагивают и транспортную сферу, особенно в части безопасности и стандартов обслуживания. Различные требования и стандарты безопасности в разных странах создают проблемы для перевозчиков и приводят к административным санкциям.

11. Регулирование агропромышленного комплекса: стандарты качества и безопасности продуктов питания, а также ветеринарные и фитосанитарные требования, различаются в странах-участниках интеграционных объединений. Это приводит к сложностям для производителей и экспортеров, а также к применению административного принуждения в случае нарушений.

Данный перечень может быть продолжен. Приведенные примеры иллюстрируют сложности и вызовы, которые стоят перед вопросами регламентации и применения административного принуждения в условиях интеграции. Они требуют глубокого анализа, гибкости и адаптивности национальных систем.

В первую очередь, как представляется, необходимо сосредоточить внимание на тех критериях и стандартах, которые определяют, что считать административным правонарушением и какие пределы административного принуждения допустимы и достаточны в случае его выявления. Поскольку в условиях интеграции может возникнуть необходимость применения мер административного принуждения за пределами национальной юрисдикции, необходимо унифицировать (по возможности) процедурные вопросы, такие как применение административно-предупредительных мер, мер административного пресечения, сбор и оценку доказательств, порядок рассмотрения дел об административных правонарушениях, сроки давности и др. Особо следует отметить, что эффективное применение мер административного принуждения в условиях интеграции требует обмена информацией между государствами, что может столкнуться с проблемами конфиденциальности и защиты данных.

Для преодоления этих и многих других препятствий необходимо разработать универсальные стандарты и протоколы взаимодействия, а также укреплять доверие и понимание между правоохранительными органами разных стран. Только тогда можно будет говорить о настоящем глобальном сотрудничестве в борьбе с правонарушениями.

Список использованных источников:

1. Административное принуждение: учеб. пособие / отв. ред. Л.В. Стандзень. – М.: Проспект, 2021. – 320 с.
2. Дмитриева, А.А. Гармонизация налогового законодательства и административное сотрудничество в Европейском Союзе/ А.А. Дмитриева // Юридические исследования – 2016 – № 3. – С. 23–34.
3. Миракян, Д. Развитие интеграционных процессов в АСЕАН / Д. Миракян [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.inesnet.ru/article/razvitie-integracionnyx-processov-v-asean/>. – Дата доступа: 26.10.2023.

Д.В. Шаблинская
(Белорусский государственный университет)

НАПРАВЛЕНИЯ МОДЕРНИЗАЦИИ НАКАЗАНИЯ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ВОССТАНОВИТЕЛЬНОЙ ФУНКЦИИ УГОЛОВНОГО ПРАВА

Статья посвящена направлениям модернизации наказания в контексте трансформации функций уголовного права. Предложено признать восстановление социальной справедливости одной из функций уголовного права (как компонента охранительной функции либо самостоятельной функцией). Сделан вывод о минимизации дополнительных наказаний в уголовном праве и расширении законодательного установления иных мер уголовно-правового воздействия.

Подходы к содержанию, целям и правовой природе наказания в различные исторические периоды всегда были неоднозначными, практически все аспекты данной темы носили и продолжают носить проблемный характер. На сегодняшний день, по утверждению целого ряда ученых (и не только криминологов-аболиционистов), институт наказания уже длительное время находится в «кризисе». Например, Н.В. Щедрин отмечал, что «наказание не является универсальным и кардинальным средством, а воплощение высоких карательных притязаний ожидаемого эффекта не приносит. Предупредительный потенциал наказания еще не исчерпан, но его резервы не в усилении карательной мощи, а в обеспечении неотвратимости, дифференциации, в развитии альтернативных лишению свободы видов и в создании соответствующей инфраструктуры их исполнения» [1].

Не отрицая важность и значение наказания в борьбе с преступностью, полагаем, что в отечественном уголовном праве сформировались предпосылки дальнейшего совершенствования системы мер уголовно-правового воздействия, в том числе уголовной ответственности и наказания, как основной формы ее реализации.

Обратим внимание на некоторые тенденции модернизации наказания. В первую очередь, представляет интерес развитие социально-восстановительной функции наказания. Избранный аспект исследования особенно значим в контексте социального государства, ключевым компонентом которого выступает социальная справедливость. В работах теоретиков права, посвященных проблеме юридической ответственности, уделяется внимание содержанию и взаимосвязям функций последней. Авторы выделяют охранительную функцию юридической ответственности, которая корреспондирует целям юридической ответственности (см., например [2]). Общая охранительная функция юридической ответственности по содержанию складывается из двух самостоятельных функций: восстановительно-компенсационной (защитной) и карательно-штрафной (наказательной)» [2].

Представляется, что данная классификация функций может быть успешно применена при рассмотрении не только уголовной ответственности и форм ее реализации, но и в целом ко всей системе мер уголовно-правового воздействия, что имеет существенное практическое значение. Причем различные меры уголовно-правового воздействия призваны реализовывать различные функции. Так, наказание реализует, в первую очередь, карательно-штрафную (наказательную функцию). Восстановительно-компенсационный (защитный) потенциал наказания, заключающийся в «восстановлении им нарушенного правового состояния субъекта права, нормального хода реализации им прав и свобод, в возмещении либо компенсации нанесенного правонарушением ущерба» [2], по сравнению с карательно-штрафным потенциалом, существенно ниже и, полагаем, реализуется в частной превенции посредством формирования у осужденного установок на правомерное поведение. У иных мер уголовно-правового воздействия, например, у специальной конфискации, уголовно-правовой компенсации восстановительно-компенсационная составляющая значительно выше, чем у наказания.

Применение мер уголовно-правового воздействия направлено на восстановление нарушенных общественно опасным деянием законности и правопорядка, социально полезных общественных отношений, нормальных жизненных условий человека; удовлетворение общественного правосознания; разрушение негативной ценностной ориентации. Одновременно должны минимизироваться и заглаживаться вредные последствия, причиненные общественно опасным деянием, компенсироваться причиненный вред, возмещаться ущерб, взыскиваться доход, полученный преступным путем. Изложенное можно обобщить единым собирательным понятием – восстановление социальной справедливости.

Полагаем, модернизация наказания, уголовной ответственности должна заключаться в том, что сугубо карательное начало, присущее ограничению прав и свобод лица, совершившего преступления, должно трансформироваться для успешной реализации охранительной функции уголовного права. Восстановлению социальной справедливости следует определить роль как одной из функций уголовно-правового воздействия (либо составной части охранительной функции). Данный вывод не претендует на научную новизну: приоритет восстановления социальной справедливости среди целей уголовной ответственности убедительно обоснован в работах Э. А. Саркисовой [3].

Следует подчеркнуть, что в настоящее время в стране начат новый этап программно-стратегического реформирования законодательства. В целях разработки единой правовой основы обеспечения эффективного функционирования и дальнейшего совершенствования правовой системы в интересах белорусского государства, общества и граждан 28 июня 2023 г. Указом Президента Республики Беларусь от № 196 «О Концепции правовой политики Республики Беларусь» [4] определены приоритетные направления развития национального законодательства.

Таким образом, в стране принят документ программного характера, предопределяющий новые направления развития права. Концепция правовой

политики Республики Беларусь содержит в том числе положения, выступающие соответствующими векторами развития уголовно-правового воздействия. В первую очередь, следует выделить положения п. 13 Концепции, подчеркивающие значимость соответствия между правонарушением и применяемыми мерами за его совершение как одного из важнейших компонентов социальной справедливости. Полагаем, данный тезис может послужить весомым аргументом в пользу значимости восстановительной функции уголовного права.

В рамках нашего исследования предлагаем обратить внимание еще на одну тенденцию, отражающую трансформацию наказания: сокращение количества дополнительных наказаний. Только одно наказание – лишение воинского или специального звания – составляет подсистему дополнительных наказаний. В 2019 г. конфискация имущества (общая конфискация) была исключена из системы наказаний. Часть 3 ст. 48 Уголовного кодекса Республики Беларусь допускает применение двух основных наказаний (штрафа и лишения права занимать определенные должности) в качестве дополнительных. До 2021 г. в качестве дополнительного наказания могли назначаться и общественные работы. Сказанное позволяет сделать вывод о том, что законодатель постепенно сужает сферу установления дополнительных наказаний, что на наш взгляд коррелирует другой тенденцией: формированию института иных мер уголовно-правового воздействия. Все чаще на страницах юридической печати ведется речь не о системе наказаний, а о системе мер уголовно-правового воздействия.

Значимые достижения в социально-экономической сфере развития общества определенным образом отражаются не только на регулирующем законодательстве, но и напрямую влияют на формирование объектов правовой охраны и, соответственно, установление ответных мер со стороны уполномоченных властных субъектов к правонарушителям. Для уголовно-правовой сферы указанные процессы в полной мере характерны. Во многих зарубежных странах, в том числе государствах – партнерах Республики Беларусь по региональной интеграции, системы мер уголовно-правового воздействия подвергнуты пересмотру на соответствие сложившимся условиям общественного развития. В ряде государств – участников СНГ (Кыргызская Республика, Республика Казахстан) приняты новые уголовные законы. В кодексы иных стран внесены существенные изменения, одним из векторов которых можно определить положение о том, что имеющиеся меры уголовно-правового принуждения, и в первую очередь их основа – наказание, уже не достаточны, и не рассматриваются как исчерпывающие для эффективного функционирования уголовного права и реализации задач уголовного закона.

Система наказаний имеет важное значение как для законодателя, так и для правоприменителя. Важно, чтобы в данной системе не было диспропорций, слишком широкого «шага» в объеме государственного принуждения. Система наказаний, закрепленная в УК Республики Беларусь, напротив, предусматривает значительное количество видов наказаний. Отдельные из них буквально «сливаются» друг с другом в своем карательном содержании: например, наказание в виде ограничения свободы с направлением в исправительное

учреждение открытого типа и наказание в виде лишения свободы, назначенное для отбывания в исправительной колонии в условиях поселения. Сходство имеется у отдельных наказаний и иных мер уголовной ответственности (например, наказание в виде ограничения свободы без направления в исправительное учреждение открытого типа и осуждение с условным неприменением наказания), наказаний и иных мер уголовно-правового воздействия (например, наказание в виде штрафа и уголовно-правовая компенсация).

Развитие системы наказаний оказало определенное гуманизирующее влияние на практику назначения наказания. Существенный вклад в оптимизацию системы наказаний и иных мер уголовной ответственности, расширение применения альтернативных лишению свободы видов наказаний внесла реализация в уголовном законе положений Концепции совершенствования системы мер уголовной ответственности и порядка их исполнения 2010 г. Однако только в 2021 г. впервые за долгое время доля ограничения свободы превысила долю лишения свобода в структуре судимости. Данная положительная тенденция сохранилась и в 2022 г. [5]. Вместе с тем, практика применения наказаний свидетельствует о том, что наказания в виде лишения свободы на определенный срок и ареста (суммарно) по-прежнему лидируют в структуре назначаемых судом наказаний [5]. Причем удельный вес наказания в виде ареста в структуре судимости в последние годы существенно увеличился. С другой стороны, следует отметить неостребованность судебной практикой некоторых других видов наказаний, например, исправительных работ.

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

1. Модернизация наказания должна заключаться в том, что сугубо карательное начало, присущее ограничению прав и свобод лица, совершившего преступления, должно трансформироваться для успешной реализации функций уголовного права. Восстановлению социальной справедливости следует определить роль как одной из функций уголовно-правового воздействия либо составной части охранительной функции.

2. Изменения, затрагивающие наказание, отражаются не только на системе мер уголовно-правового воздействия, но и в целом влияют на функционал уголовного права и решение его задач. Развитие восстановительных начал уголовно-правового воздействия неизменно приведет к постановке вопроса о том, что наказание должно выступать не основной, а крайней мерой уголовной ответственности, применяемой в случае, если иными мерами государственного принуждения нельзя достичь обеспечить выполнение охранительной функции уголовного закона и целей уголовной ответственности. Изложенное позволяет заключить о необходимости развития института иных мер уголовно-правового воздействия.

3. В системе наказаний сохранено только одно дополнительное наказание, не входящее в систему основных наказаний. Законодатель свел до минимума сферу установления дополнительных наказаний, одновременно развивая правовое регулирование иных мер уголовно-правового воздействия, выступающих реальной альтернативой каре. Трансформация дополнительных

наказаний может иметь итогом полный отказ от данных мер государственного принуждения. Целый ряд наказаний может быть трансформирован в иные меры уголовно-правового воздействия, составляющие альтернативу каре и имеющие восстановительный потенциал. Расширение законодательного установления иных мер уголовно-правового воздействия предполагает систематизацию всех уголовно-правовых мер с обязательным решением вопросов «встраивания» системы наказаний не только в систему мер уголовной ответственности, но и в систему мер уголовно-правового воздействия.

Список использованной литературы:

1. Щедрин, Н. В. Меры безопасности как средство предупреждения преступности : дис. ... д-ра юрид.наук : 12.00.08 / Н. В. Щедрин. – М., 2001. – 348 л. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.dissercat.com/content/mery-bezopasnosti-kak-sredstvo-preduprezhdeniya-prestupnosti>. – Дата доступа: 01.11.2023.
2. Витрук, Н. В. Общая теория юридической ответственности : монография / Н. В. Витрук. – М.: Изд-во РАП, 2008. – 304 с. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2023.
3. Актуальные проблемы совершенствования уголовного законодательства Республики Беларусь на современном этапе : сб. науч. ст. Вып. 5. Избранные труды профессора Э. А. Саркисовой / под. ред. Д. Л. Гулякевича, Д. В. Шаблинской. – Минск : Колорград, 2019. – 372 с.
4. О Концепции правовой политики Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 28 июня 2023 г., № 196 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
5. Краткие статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции по осуществлению правосудия [Электронный ресурс] // Верховный Суд Республики Беларусь. – Режим доступа: https://www.court.gov.by/ru/justice_rb/statistics/. – Дата доступа: 03.11.2023.

УДК 342

В.С. Шемет

(Белорусский государственный экономический университет)

ФУНКЦИИ ГОСУДАРСТВА, СИСТЕМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАЦИОНАЛЬНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ И СОВЕТА БЕЗОПАСНОСТИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ИЕРАРХИЯ И СООТНОШЕНИЕ

В статье на основе ретроспективного анализа теоретических представлений о функциях как таковых, а также некоторых методологических подходов к функциям государства исследованы функционалы системы обеспечения национальной безопасности и Совета Безопасности Республики Беларусь. Доказано, что функции и системы обеспечения национальной безопасности, и Совета Безопасности соотносятся к деятельности государства в целом и построены по иерархическому принципу, что позволяет в полном объеме реализовывать внутреннюю и внешнюю политику Беларуси в современных геополитических условиях.

Ретроспективный анализ теоретических представлений о функциях. Понятие функции имеет давние исторические корни. Первые шаги в данном направлении были сделаны математиками Древнего Вавилона, которые сформировали таблицы обратных значений чисел и их квадратов. В настоящее

время в математическом анализе они представлены в виде значений таких функций, как $y = 1/x$ и $y = x^2$. Математики Древней Греции решили некоторые задачи на наибольшее и наименьшее значения, открыли соотношение между длинами хорд и диаметров окружностей. Греческие астрономы заложили основы новой области знаний – тригонометрии.

Впоследствии математики исследовали более широкий спектр функциональных зависимостей. Вместе с тем, понятие функции в научный оборот еще не было введено. В трудах Р. Декарта, П. Ферма, И. Ньютона и Г. Лейбница понятие функции носило, по сути, интуитивный характер.

Предшественницей понятия «функция» стало понятие «переменная величина», которое предложил французский математик Рене Декарт (1596 – 1650). Непосредственно термин «функция» в научный оборот впервые вел в 1692 году выдающийся немецкий философ и математик Готфрид Вильгельм Лейбниц (1646 – 1716) для характеристики различных отрезков, соединяющих точки некоторой кривой. Таким образом, в математике понятие «функция» выражала (и выражает сегодня) зависимость одной переменной величины от другой.

Понятие функции длительное время рассматривалось лишь в математическом аспекте. Именно в этом ракурсе формулируется определение функции в энциклопедическом словаре Брокгауза и Евфрона [1]. Но уже в середине XIX века термин «функция» приобрел социально-правовую окраску [2, с. 438–461].

В настоящее время в русском языке слово «функция» является многозначным. Его значение зависит от предметной области той науки, в которой оно используется.

В Толковом словаре русского языка Д.Н. Ушакова функция (лат. *functio* – совершение, исполнение) определяется как явление, зависящее от другого и изменяющееся по мере изменения этого другого явления; переменная величина, меняющаяся в зависимости от изменения другой величины; работа, производимая органом, организмом; обязанность, круг деятельности чего-нибудь, подлежащая исполнению работа [3].

В Новейшем философском словаре функция рассматривается как деятельность, роль объекта в рамках некоторой системы, которой он принадлежит; вид связи между объектами, когда изменение одного из них влечет изменение другого [4].

Современный энциклопедический словарь содержит толкование понятия функции как деятельности, обязанности, внешнего проявления свойств какого-либо объекта в данной системе отношений; роли, которую выполняет определенный социальный институт или процесса по отношению к целому (например, функция государства, семьи и т.д. в обществе); соответствия между переменными величинами, в силу которого каждому значению одной величины соответствует определенное значение другой величины [5].

Некоторые методологические подходы к пониманию функций государства. В теории государства и права наблюдаются различные подходы к дефиниции «функции государства». Не останавливаясь на их детальном анализе

и учитывая специфику рассматриваемой темы, выделим некоторые постулаты белорусских ученых-правоведов, на которые мы будем опираться в дальнейшем:

1. На современном этапе развития отечественной теории государства и права *сохраняется функциональный подход к деятельностной стороне государства* (А. Ф. Вишневецкий, Н. А. Горбатов, В. А. Кучинский) [6, с. 87].

2. *Функции государства – это главные направления и основные способы осуществления государственной власти* (С. Г. Дробязко) [7, с. 84].

3. *Функции государства – это способность к деятельности, сама деятельность (практическая реализация), ее сущность (имеющая предметно-политический, социальный характер), обусловленная комплексными целями, назначением государства и направленная на решение важнейших внутренних и внешних задач* Д. М. Демичев [8, с. 181].

Иерархия и соотношение функций государства, системы обеспечения национальной безопасности и Совета Безопасности Республики Беларусь. В первой четверти XXI века Республика Беларусь реализует комплекс своих функций в сложнейших геополитических и внешнеэкономических условиях. В режиме санкционного, информационного, политического и иного давления со стороны целого ряда стран она вынуждена затрачивать дополнительные ресурсы для успешного проведения в жизнь собственного независимого внутри- и внешнеполитического курса.

Доминирующим средством решения указанной задачи выступает функционирование системы обеспечения национальной безопасности, а инструментом – Совет Безопасности Республики Беларусь.

Основные функции системы обеспечения национальной безопасности изложены в п. 66 проекта Концепции национальной безопасности Республики Беларусь, которая будет внесена на утверждение Всебелорусским народным собранием в ближайшее время (см. Постановление Совета Безопасности Республики Беларусь от 6 марта 2023 г. № 1 «О рассмотрении проекта новой Концепции национальной безопасности Республики Беларусь»).

Основные функции Совета Безопасности Республики Беларусь закреплены в п. 4 Положения о Совете Безопасности Республики Беларусь, утвержденном Указом Президента Республики Беларусь от 11 июня 2021 г. № 214

Иерархия в функциях четко прослеживается на следующем примере.

Одной из внешних функций белорусского государства выступает обеспечение национальной безопасности и обороноспособности страны.

Ее реализация лежит в русле исполнения следующих функций системы обеспечения национальной безопасности:

совершенствование концептуальных организационных и правовых основ обеспечения национальной безопасности;

прогнозирование, своевременное выявление возрастания уровня опасности, оценка внутренних и внешних рисков, вызовов и угроз национальной безопасности;

разработка и практическая реализация комплекса оперативных и долговременных мер по предупреждению и нейтрализации рисков, вызовов и

угроз национальной безопасности, недопущению нанесения вреда национальным интересам и развитию Республики Беларусь и ряде др.

В свою очередь инструментом для реализации вышеназванных концептов выступает функционал Совета Безопасности, а именно:

рассмотрение вопросов внутренней и внешней политики, затрагивающих интересы национальной безопасности, в том числе функционирования сил и средств обеспечения национальной безопасности, развития сотрудничества Республики Беларусь с иностранными государствами в области международной безопасности, иных вопросов, связанных с защитой независимости, территориальной целостности, суверенитета и конституционного строя Республики Беларусь, поддержанием гражданского мира и согласия в стране, принятие по ним принципиальных (важнейших) решений;

на основе прогнозирования, выявления, анализа и оценки рисков, вызовов, угроз национальной безопасности внесение предложений Президенту Республики Беларусь для выработки мер по их предотвращению или нейтрализации.

Таким образом прослеживается четкая иерархия в реализации функций государства, функций системы обеспечения национальной безопасности и Совета Безопасности Республики Беларусь, которые в философском понимании соотносятся как общее и частное.

Список использованной литературы:

1. Словари, энциклопедии и справочники [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://slovar.cc/enc/brokhauz-efron2/1957630.html>. – Дата доступа: 19.11.2023.
2. Еллинек, Г. Общее учение о государстве / Г. Еллинек. – Санкт-Петербург : Юридический центр Пресс, 2004. – 752 с.
3. Словари, энциклопедии и справочники [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://slovar.cc/rus/ushakov/465242.html>. – Дата доступа: 19.11.2023.
4. Словари, энциклопедии и справочники [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://slovar.cc/fil/slovar/2481037.html>. – Дата доступа: 19.11.2023.
5. Словари, энциклопедии и справочники [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://slovar.cc/enc/sovremenny/1847317.html>. – Дата доступа: 19.11.2023.
6. Вишневский, А. Ф. Общая теория государства и права : учебник / А. Ф. Вишневский, Н. А. Горбатов, В. А. Кучинский ; под ред. В. А. Кучинского. – Минск : Акад. МВД, 2013. – 479 с.
7. Дробязко, С. Г. Общая теория права : учеб. пособие для вузов / С. Г. Дробязко, В. С. Козлов. – 6-е изд., исправл. – Минск : Амалфея, 2013. – 496 с.
8. Демичев, Д. М. Общая теория права : учеб. пособие / Д. М. Демичев, А. А. Бочков. – Минск : Вышэйшая школа, 2019. – 480 с.

В.С. Якимёнок

(Белорусский государственный экономический университет)

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ ОХРАНЫ КОММЕРЧЕСКОЙ ТАЙНЫ

В свете быстрого развития цифровых технологий и распространения информационных угроз становится все более важным обеспечение охраны коммерческой тайны. В настоящей статье проанализированы актуальные методы и подходы к защите коммерческой тайны с использованием информационных технологий, включая применение AI-моделей и систем класса DLP (Data Leakage Prevention). Кроме того, предлагаются рекомендации по оптимизации использования информационных технологий для обеспечения безопасности коммерческой тайны.

В настоящее время наблюдаются тенденции к цифровизации экономического пространства, что приводит к возрастанию количества неправомерного распространения информации, составляющей коммерческую тайну. В современном мире информационных технологий охрана коммерческой тайны становится все сложнее из-за возрастающей угрозы киберпреступности и несанкционированного доступа к данным. Существующие на сегодняшний день меры не способны в полной мере гарантировать безопасность коммерческой тайны от неправомерных посягательств. Учитывая тот факт, что информация сегодня – это товар, имеющий определенную стоимость, необходима разработка принципиально новых мер охраны коммерческой тайны, закрепленных на законодательном уровне.

Случаи коммерческого шпионажа известны белорусскому законодательству уже давно, однако не наблюдается тенденций к снижению количества преступлений по данному составу. Как сказал адвокат Владимир Парахневич в своем интервью pravo.by: «Чтобы информация охранялась с точки зрения закона и можно было привлечь за ее раскрытие к ответственности, должна быть обеспечена не только «бумажная», но и реальная защита этих сведений. Даже если база данных клиентов представляет коммерческую ценность, но собственник не принял надлежащих мер по ее защите, требовать наказания для виновных бесполезно» [1].

Актуальность данного исследования вызвана необходимостью выявления более эффективных способов охраны коммерческой тайны, которые помогут организациям укрепить свою позицию на рынке и сохранить конкурентное преимущество в условиях современного информационного общества.

В своем интервью начальник 6-го управления (по Брестской области) Главного управления по борьбе с организованной преступностью и коррупцией Александр Лаврукович рассказал о практике возбуждения уголовных дел по составу коммерческого шпионажа (ст. 254 Уголовного кодекса Республики Беларусь): «Такие ситуации имели место и в Минске, и в областных центрах. Но принимались решения об отказе в возбуждении уголовного дела, поскольку на предприятиях не соблюдался режим коммерческой тайны. Этот вопрос лежит в плоскости правовой неграмотности» [1].

Из вышесказанного можно сделать вывод, что прежде чем говорить о дополнительных и новых способах охраны коммерческой тайны, владельцам коммерческой тайны необходимо в первую очередь установить надлежащим образом правовой режим коммерческой тайны, который включает закрытый перечень мер, определенный законодательством Республики Беларусь. И после того, как правовой режим «формально» будет установлен, позаботиться о реальной охране коммерческой тайны. Поскольку владельцы коммерческой тайны вспоминают о необходимости соблюдения режима после понесения финансовых потерь, а успех в привлечении к ответственности лиц, посягнувших на коммерческую тайну, зависит во многом от того, какие меры были предприняты владельцами до этого.

В зависимости от способа защиты информации, составляющей коммерческую тайну, существуют две процедуры защиты информации: процедуры ограничения доступа (AR – access restriction) и процедуры обращения с информацией (HP – handling procedures). Первая процедура включает меры, фактически ограничивающие доступ к сведениям, а вторая – юридические [2].

AR охватывает меры физического ограничения доступа в отдельные помещения, использования конфиденциальных документов, их копирования, что в принципе исключает возможность завладения информацией. Использование информационных технологий относится к процедурам ограничения доступа.

Интерес для нас представляет опыт использования информационных технологий в сфере охраны коммерческой тайны в ПАО Сбербанк, так как эксперты кибербезопасности банка учитывают актуальные тенденции как в информационном, так и технологическом пространстве. Специалистами Сбербанка были реализованы инициативы, связанные с применением AI моделей для автоматического поиска и выявления информации ограниченного доступа, а также её защитой от утечек на основе систем класса DLP (Data Leakage Prevention).

Специалисты Сбербанка отметили, что проблема, с которой сталкиваются организации в построении режима коммерческой тайны, заключается в определении сведений, которые включаются в Перечень сведений, составляющих коммерческую тайну организации, и будут подлежать охране. Незнание того, какая информация действительно имеет ценность, еще более затрудняет ее выявление на отправляемых письмах, сообщениях, в файловых ресурсах и на съемных носителях [3].

В Сбербанке для решения названной проблемы была разработана AI модель, которая может работать в качестве ядра сервиса выявления сведений, составляющих коммерческую тайну в составе различных бизнес-систем и систем безопасности, в том числе систем защиты от утечек информации. Кроме того, AI модель совместно с агентом используется в качестве ассистента, помогающего работнику принять верное решение об отнесении информации, содержащейся в документе, к сведениям, составляющим коммерческую тайну.

В функционал AI модели входит:

1. Автоматическое выявление сведений, составляющих коммерческую тайну в файлах, сохраняемых в файловых хранилищах или передаваемых по каналам связи;

2. Автоматическая маркировка документов грифом «Коммерческая тайна» и их защита от несанкционированного доступа;

3. Учет и контроль распространения документа, содержащего сведения, составляющие коммерческую тайну, и контроль соблюдения работниками требований режима коммерческой тайны;

4. Контроль и предотвращение нарушений при хранении и передаче сведений, составляющих коммерческую тайну [3].

Для того, чтобы AI модель заработала, необходимо, в первую очередь, обучить ее обработке документов с целью выявления содержащих сведения, составляющие коммерческую тайну. Для этого специалисты Сбербанка разработали методику разметки документов. Разметка выполняется, как правило, аналитиками (исследователями) данных в рамках подготовки данных для обучения AI модели – нужно «сообщить» ей, какие именно элементы текста точно содержат сведения, составляющие коммерческую тайну, а какие точно не содержат.

Данный подход не лишен недостатков и нуждается в дальнейшей доработке, а применение AI модели требует значительных трудозатрат. Внедрение подобной системы не означает, что работники организации смогут расслабиться и возложить на нее ответственность за сохранность режима коммерческой тайны, так как необходимо регулярно дообучать и валидировать AI модель, консультировать работников, подготавливать и утверждать новые редакции документов режима коммерческой тайны.

Однако несмотря на некоторые недостатки и трудности во внедрении вышеописанной модели, по мнению специалистов Сбербанка, AI модель способна значительно повысить эффективность защиты режима коммерческой тайны, кратно снизить трудозатраты на его поддержание в актуальном состоянии, значительно снизить субъективизм и человеческий фактор в процессе сбора информации, составляющей коммерческую тайну, повысить прозрачность процесса сбора информации и обеспечить более высокий уровень её защищенности.

Возникает вопрос, как соответствующие меры по охране коммерческой тайне закрепить на законодательном уровне.

В ч. 2 ст. 8 Закона Республики Беларусь «О коммерческой тайне» от 05.01.2013 № 16-3 (далее – Закон) закреплен перечень мер, составляющих режим коммерческой тайны. В соответствии с ч. 3 ст. 8 Закона наряду с мерами, указанными в части второй настоящей статьи, владелец коммерческой тайны вправе применять не запрещенные законодательством технические средства и методы защиты информации, а также другие меры, не противоречащие законодательству [4].

Подход законодателя заключается в определении закрытого перечня мер, необходимых для установления режима коммерческой тайны и в предоставлении владельцам коммерческой тайны возможности использовать

иные технические средства и методы защиты информации, не противоречащие законодательству.

Данный подход нам видится целесообразным ввиду постоянного изменения информационных технологий. Использование AI модели может быть не актуальным в будущем и субъекты хозяйствования столкнутся с тем, что существующие программные продукты, средства защиты и ИТ-системы не будут соответствовать современным тенденциям.

Принимая во внимание подход законодателя, мы предлагаем организациям, планирующим внедрить AI модель, внести в уже существующие локальные нормативные правовые акты (далее – ЛНПА) – положения о коммерческой тайне или инструкции по работе со сведениями, составляющими коммерческую тайну, или издать новые ЛНПА, в которых будут закреплены правоотношения, возникающие в ходе внедрения AI модели, а именно: правила обращения со сведениями, составляющими коммерческую тайну; перечень должностей работников, ответственных за разметку документов и ответственных за актуализацию перечня сведений, составляющих коммерческую тайну; технические меры по обеспечению безопасности коммерческой тайны, организационные меры по охране коммерческой тайны (обучение сотрудников в области информационной безопасности).

Субъектам хозяйствования необходимо помнить, что информационные отношения в сфере охраны коммерческой тайны требуют комплексного подхода и постоянного мониторинга, организации должны придерживаться строгих политик и процедур, регулярного обучения своих сотрудников и использования современных технических средств защиты. Только таким образом можно обеспечить надежную охрану коммерческой тайны и сохранить конкурентное преимущество на рынке.

Таким образом, в настоящее время ставится под вопрос об эффективности существующих способов охраны коммерческой тайны, поскольку появляются новые виды киберпреступности. Специалисты Сбербанка предлагают существующую проблему решить с помощью разработанной ими AI модели, которая способна снизить субъективизм и человеческий фактор в процессе сбора информации, составляющей коммерческую тайну.

С учетом положений действующего законодательства нам представляется целесообразным закрепить правоотношения, возникающие при внедрении AI моделей, с помощью ЛНПА, определяющего меры по охране коммерческой тайны в организации.

Список использованной литературы:

1. Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2018/january/27272/> – Дата доступа: 09.11.2023.

2. Лясович, Д. М. Оптимизация режима коммерческой тайны для охраны объектов интеллектуальной собственности в сфере информационных технологий / Д. М. Лясович // Охрана и защита прав и законных интересов в современном праве: сборник статей по

результатам международной научно-практической конференции. – Симферополь, 2022. – С. 338–349.

3. Гарбузов, Г. Использование технологий искусственного интеллекта в построении режима коммерческой тайны на предприятии / Г. Гарбузов, А. Теренин, Н. Бабак // Кибрарий [Электронный ресурс]. – 2022. – Режим доступа: http://www.sberbank.ru/ru/person/kibrary/articles/tehnologiy_iskusstvennogo_in_tellekta_v_postroenii_rezhima_kommercheskoj_tayny. – Дата доступа: 09.11.2023.

4. О коммерческой тайне [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 5 января 2013 г., № 16-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Дата доступа: 09.11.2023.

СЕКЦИЯ 2

ПУБЛИЧНЫЕ И ЧАСТНЫЕ НАЧАЛА В ОТРАСЛЯХ СОВРЕМЕННОГО ЧАСТНОГО ПРАВА

УДК 347.736.3

Е.В. Ананевич

(Белорусский государственный экономический университет)

О НЕКОТОРЫХ АСПЕКТАХ НЕПЛАТЕЖЕСПОСОБНОСТИ

На основе анализа норм нового законодательства о неплатежеспособности в Республике Беларусь анализируется дискуссионное понятие конкурентоспособности. На сравнительном примере показана разница в подходах к пониманию конкурентоспособности, в том числе, на примере доктрины немецкого частного права. Детерминирована проблема правового регулирования ситуаций, связанных с определением юридических последствия выявления активов ликвидированного должника - юридического лица по завершении процедур по делам о неплатежеспособности.

С 1 октября 2023 года в силу вступил новый Закон Республики Беларусь «Об урегулировании неплатежеспособности» [1], закрепивший концептуальные изменения в подходах правового регулирования отношений, связанных с установлением несостоятельности и банкротства. Новые правовые положения предусматривают существенные изменения в части рассмотрения данной категории дел: принципиальное разграничение дел на две группы (о несостоятельности и банкротстве); пересмотр категорий споров, связанных с неплатежеспособностью; усиление контрольных функций суда за исполнением соответствующего принятого им судебного постановления по делу с одновременным исключением активного участия суда в процедурах санации и ликвидационного производства; повышение роли собрания кредиторов (комитета кредиторов); расширение компетенции государственных органов, предполагающее участие в осуществлении мер по предупреждению и восстановлению неплатежеспособности должника, реализации мер по расчетам с кредиторами в ликвидационном производстве; акцентуация на мерах по предупреждению и сокращению случаев несостоятельности и банкротства.

Новеллы Закона Республики Беларусь «Об урегулировании неплатежеспособности» затронули все ключевые процедурные аспекты, связанные с установлением и регламентацией правовых состояний банкротства и несостоятельности. В то же время многие материально-правовые аспекты рассматриваемых правоотношений продолжают базироваться на выработанных доктриной и правоприменительной практикой подходах. Так, принятые в ранее действовавших Законе Республики Беларусь «Об экономической несостоятельности (банкротстве)», и некоторых нормативных правовых актах

Президента Республики Беларусь концептуальные основы понимания конкурентоспособности сохраняются.

Понятие конкурентоспособности применительно к вопросам несостоятельности (банкротства) трактуется в отечественной юридической доктрине, хотя на данный момент времени и не существует общепризнанного определения данного концепта, как способность определенного правосубъектного образования быть признанным (объявленным) экономически несостоятельным (банкротом), т.е. в терминологии новых норм законодательства – неплатежеспособным. Тем не менее, конкурентоспособность прочно ассоциируется с такими правовыми конструкциями как правосубъектность и правоспособность и, как правило, рассматривается как особая составляющая правосубъектности (правоспособности) определенной категории лиц. При этом в доктрине гражданского права сложилось два подхода к пониманию конкурентоспособности – процессуальный и материально-правовой. Первый акцентирует внимание на конкурентоспособности как специальной разновидности общей процессуальной правоспособности, т.е. на признании способности быть участником процесса по делу о несостоятельности (банкротстве), т.е. должником. Такой подход является преобладающим для немецкого частного права. Существенным здесь выступает тот факт, что такая трактовка концепта конкурентоспособности, как правило, обусловлена наличием и границами гражданской (материально-правовой) правосубъектности (способности), хотя и не всегда. При строго формальном следовании в рамках таких рассуждений из сферы действия правовых норм о неплатежеспособности выпадает целая группа образований: группы компаний, холдинги, объединения лиц, а не капиталов и др. Хотя, безусловно, все зависит от конкретных правовых границ и подходов трактовки категории «материально-правовая правосубъектность», принятой в конкретной системе частного права, и тех критериев на основании которых она устанавливается (степень волеустремленности, уровень имущественной обособленности и др.). Материально-правовой подход предполагает рассмотрение конкурентоспособности как особого правового качества определенного правового образования, т.е., в том числе, как составляющую (элемент) его правоспособности, когда речь идет о субъекте частного права [2, с. 203-204].

Анализ норм законодательства Республики Беларусь о неплатежеспособности свидетельствует, что конкурентоспособными признаются следующие категории лиц: индивидуальные предприниматели, коммерческие юридические лица, за исключением казенных предприятий, отдельных некоммерческих юридических лиц (фонд, потребительский кооператив). Из числа конкурентоспособных образований исключены субъекты естественных монополий, юридические лица, обеспечивающие функционирование стратегически важных отраслей экономики, поставщики (подрядчики, исполнители) государственного оборонного заказа [1]. Таким образом, возможность быть должником по делам о неплатежеспособности напрямую связана с понятием материально-правовой (гражданско-правовой) правосубъектности. То есть признание правового качества конкурентоспособности возможно только за определенными категориями правосубъектных образований,

являющимися таковыми по нормам гражданского права, что следует из использования понятий «юридическое лицо», «индивидуальный предприниматель».

Отметим, что принципиальная акцентуация на правовых подходах определения правовой конструкции конкурсной способности является существенным для разрешения всего круга правоприменительных проблем, возникающих в процессе урегулирования отношений о неплатежеспособности.

В частности, интерес представляет проблематика определения юридической судьбы активов должника, выявленных за пределами (по окончании) всех процедур по делу о банкротстве, и, в частности, когда процесс ликвидационного производства завершен. В такой ситуации, по общему правилу, уже не существует ни правосубъектного образования, являвшегося должником, ни соответствующих требований кредиторов, поскольку последние признаны, по общему правилу, погашенными. А понимание конкурсной способности, базирующейся на категории гражданской правосубъектности, не позволяет рассматривать такие активы (имущество без должника) как составляющую конкурсной массы. Поскольку конкурсное имущество, требования кредиторов не существуют юридически вне связи с понятием конкурсного лица (должника). Более того, нормы действующего законодательства о неплатежеспособности, в принципе не регулируют данную проблемную ситуацию. В новом законе о неплатежеспособности присутствуют нормы о распределении и списании активов только в рамках осуществления процедур санации или ликвидационного производства, но ни тогда, когда производство по делу о банкротстве завершенно. В этом аспекте представляет интерес, сложившийся в немецкой системе частного права подход понимания конкурсной способности. Данное правовое качество базируется на двух составляющих: пассивной процессуальной способности и имущественной обособленности (самостоятельности). При этом способность быть должником, хотя и связана с гражданской правосубъектностью, обусловлена ею, тем не менее, не всегда обусловлена формальным признаком признания статуса юридического лица, что позволяет применять нормы о неплатежеспособности к ситуациям, когда наличествуют активы без лица. То есть признавать конкурсной способным лицом то правосубъектное образование, которое уже исключено из соответствующего реестра, а его активы полностью или до конца не распределены. Российское законодательство регулирует подобные ситуации на основе норм гражданского законодательства (ст. 64 Гражданского кодекса РФ) – установлена особая процедура распределения обнаруженного имущества ликвидированного должника–организации среди лиц, имеющих на это право [3].

Применительно к Республике Беларусь – ни нормы законодательства о неплатежеспособности, ни гражданского законодательства данный аспект не регулируют. Исходя из общих основ гражданского законодательства и принципов регулирования вещных прав, можно предположить, что вопрос должен разрешать в отношении таких выявленных активов по правилам о бесхозяйном имуществе. Тем не менее, вопрос остается открытым.

Список использованной литературы:

1. Об урегулировании неплатежеспособности: Закон Респ. Беларусь от 13 дек. 2022 г. № 227-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
2. Пахаруков, А.А. Понятие «конкурсоспособность» в российском правовом дискурсе / А.А. Пахаруков // Социальная компетентность. - 2020. - Т. 5. - № 2. - С. 199–210.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 ноября 1994 г., № 51-ФЗ : принят Гос. Думой 21 февр. 1994 г.: в ред. Федер. закона от 24.07.2023 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2023.

УДК 346.11

А.Н. Арушаньянц

(Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь)

СВОБОДА КОНКУРЕНЦИИ В СИСТЕМЕ ПРИНЦИПОВ ПРАВОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОЛОГИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАЩИЩЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ЧАСТНЫХ ИНТЕРЕСОВ

Одной из современных тенденций в правовом регулировании является реализация концепции устойчивого развития, в том числе в рамках антимонопольного законодательства. Принцип свободы конкуренции на первый взгляд не имеет места в экологическом праве, так как положения экологического права устанавливают ряд запретов на свободу конкуренции. Но такое мнение является односторонним, так как связь перечисленных принципов проявляется в ином и принцип свободы конкуренции при должном его понимании обеспечивает не только достижение устойчивого роста экономики, но и производство инноваций, сокращающих негативное воздействие на окружающую среду.

Экология и экономика считается одними из конкурирующих сфер человеческого существования, когда, с одной стороны, экономическая деятельность направлена на удовлетворение постоянно растущих потребностей с использованием природных ресурсов, с другой стороны, ограниченность природных ресурсов требует их рационального использования и возобновления, что предполагает установление определенных рамок и границ осуществления хозяйственной и иной экономической деятельности. Правовое регулирование общественных отношений в указанных сферах сталкивается с определенной дилеммой – обеспечить экономический рост за счет роста экономических показателей либо сохранить благоприятную окружающую среду.

Одним из инструментов преодоления такой дилеммы является концепция устойчивого развития, предполагающая правовое обеспечение экологизации экономики и социальной сферы в целях обеспечения защищенности государственных и частных интересов, и непосредственным образом оказывающая влияние на практику антимонопольного регулирования. Исследователями повсеместно признается, что «зеленая» повестка становится инструментом конкурентной борьбы [1] и предполагает принятие соответствующих нормативных положений, обеспечивающих производство и использование «зеленых» товаров и услуг.

Как показал проведенный автором анализ, принципы экологизации экономики и социальной сферы соответствуют ранее определенной категории «принципы экологического права», которые были ранее закреплены в соответствующих кодексах, а в настоящее время данные принципы были конкретизированы и уточнены в рамках концепции устойчивого развития и принципов «зеленой» экономики. Систему данных принципов составляют общепризнанные принципы международного права [2], общеправовые и отраслевые принципы. Общеправовые принципы в равной мере распространяются на все отрасли в данной правовой системе и являются основой для отраслевых принципов, в том числе и принципа свободы конкуренции. Поэтому роль и место свободы конкуренции среди общеправовых принципов заключается в обеспечении конкурентного взаимодействия хозяйствующих субъектов в тех рамках, которые определяются общеправовыми принципами справедливости, гуманизма, единства прав и обязанностей, демократизма, законности, равенства граждан перед законом [3, с.6].

Отраслевые принципы характерны непосредственно для отрасли экологического права, которая состоит из двух взаимосвязанных элементов – природоохранного и природоресурсного законодательства. Данные принципы закреплены в Законе Республики Беларусь от 26 ноября 1992 года «Об охране окружающей среды», а также в соответствующих кодексах. Одновременно нами было установлено, что ныне закрепленные в экологическом законодательстве принципы охраны окружающей среды могли бы рассматриваться в качестве системы принципов при условии распространения их влияния на деятельность государственных органов. Помимо этого, требуется пересмотр самих принципов, так как содержание некоторых из них ставит под сомнение их отнесение к числу принципов в целом поскольку они скорее являются целями, задачами экологического права и способами их достижения [4, с. 139].

Для дальнейшего анализа места принципа свободы конкуренции в системе принципов экологизации экономики и социальной сферы определим, что следует понимать под принципом свободы конкуренции. Под принципом свободы конкуренции, по нашему мнению, обоснованно понимать основополагающее начало и руководящее положение, характеризующее состояние экономической политики государства, общественных отношений в сфере осуществления хозяйственной деятельности и состояние товарных рынков, определяющее характер и пределы реализации конституционного права на осуществление хозяйственной и иной не запрещенной законом деятельности [5]. В соответствии с данным принципом государством осуществляется формирование и реализация экономической политики с целью обеспечения всеобщего блага, предполагающей осуществление не запрещенной законом хозяйственной деятельности на основе свободного волеизъявления граждан и организаций, ограниченного их социальной ответственностью (прим. – особенно ярко это проявляется в рамках экологического права), и формирование условий функционирования товарных рынков, обеспечивающих баланс интересов государства, общества и личности.

На первый взгляд, принципы экологического права и характеристики «зеленой» экономики выступают ограничителями конкуренции и тем самым свободы конкуренции. Но такое мнение является односторонним, так как связь перечисленных принципов проявляется в ином.

Во-первых, в научной литературе справедливо отмечается взаимное влияние, а не противостояние, принципа свободы конкуренции и иных принципов, в том числе обеспечивающих реализацию экологических и социальных прав в государстве, так как «предоставляемая конкуренцией возможность выбора способствует поддержанию социальной стабильности в обществе, а политика, осуществляемая государством для реализации принципа социального государства, способствует сглаживанию «провалов рынка», вследствие чего создаёт основу для здоровой конкуренции» [6].

Во-вторых, противостоянию принципов «зеленой» экономики и принципа свободы конкуренции способствуют некоторые противоречия в теоретико-методологическом подходе правового обеспечения конкуренции и конкурентных отношений. Так, одним из распространённых научных подходов исследования конкуренции является, во-первых, анализ конкуренции по аналогии с биологической конкуренцией, когда авторы научных работ придерживаются идентичности содержательной части конкуренции биологической и конкуренции в экономической сфере, так как «звериные» обозначения типов фирм («лисы», «мыши», «львы») хорошо сочетаются между собой и могут быть использованы, по мнению авторов, при исследовании экономической конкуренции [23].

Подобный подход предполагает, однако, исключение из механизма мотивации хозяйствующего субъекта идеи осуществления хозяйственной деятельности с учетом всеобщего блага, предполагающей обязательное наличие социальной ответственности в конструкции такой хозяйственной деятельности, и концентрацию лишь на росте экономических показателей и превышению производства товаров и услуг без учета ограниченности природных ресурсов. Однако на современном этапе человечество достигло такого уровня развития, когда в основу заложены не биологическое, а социальное [7, с. 104], что должно учитываться при правовом регулировании общественных отношений.

О верности нашей позиции свидетельствует также история экономического развития государств, когда принцип свободы конкуренции и принцип социальной ответственности приносили максимальный экономический эффект как самому субъекту хозяйствования, так и государству и гражданам (например, ордолиберализм в Германии [8]).

Как следствие, полагаем, что в основе идеи принципа свободы экономической конкуренции должно лежать не «математическое», а «социальное», то есть учет полезности осуществляемой хозяйственной деятельности для общества и содействие реализации экологических и социальных прав граждан.

При обращении к положениям нормативных правовых актов можно сделать предварительный вывод о том, что свобода конкуренции, как правовая категория, выражается в предоставлении хозяйствующим субъектам условий для

беспрепятственного осуществления хозяйственной деятельности (статьи 18–21 Закона Республики Беларусь от 12 декабря 2013 г. № 94-З «О противодействии монополистической деятельности и развитии конкуренции» и др.), но не предусматривает установления объективных ограничений для хозяйствующего субъекта, призванных обеспечивать реализацию и защиту иных интересов (экологических и социальных), а не только относительно доступа к товарному рынку и обеспечению прав хозяйствующих субъектов.

Таким образом, свобода конкуренции, в сложившемся ее понимании, фактически утрачивает свое сущностное значение, поскольку означает не свободу реализации способностей, знаний, умений и навыков в рамках реализации предпринимательской инициативы, а представляет собою инструмент завладения влиянием на товарный рынок со стороны субъектов, обладающих наибольшим объемом ресурсов для осуществления хозяйственной деятельности. Конкуренция, однако, предполагает осуществление хозяйственной деятельности с учетом всеобщего блага (об этом писал еще А. Смит).

Человечество, изобретя механизм производства материальных и нематериальных благ (хозяйственный механизм и порождаемую им экономику), фактически избавило себя от участия в биологической конкуренции, но создало для себя значительно более сложные условия для выживания в сравнении с теми, которые оно могло бы иметь в дикой природе. Такие сложности выражаются в том, что необходимо непрерывно и эффективно изобретать все новые методы, приемы и средства производства материальных и нематериальных благ (инновации), поскольку прежние имеют свойство непрерывно и быстро устаревать.

Достижение указанной цели предполагает построение структурированной системы производственных отношений, функционирующей в тесной взаимосвязи со всеми элементами социально-экономической жизни того или иного государства, основанной на принципе «созидательного разрушения», выведенным Й. Шумпетером, согласно которому эффективное и успешное функционирование национальной экономики обусловлено повсеместным применением инноваций [9, с.132]. И в этом заключается главный потенциал для обеспечения реализации принципов экологизации экономики и социальной сферы с учетом принципа свободы конкуренции.

Поэтому развитие идей устойчивого развития на принципах «зеленой» экономики и некоторая трансформация понимания роли и значения конкуренции в обеспечении всеобщего блага с учетом требования социальной ответственности, которая предполагает не только учет социальных интересов граждан, но и обеспечение экологической безопасности осуществляемой деятельности, и определяет место свободы конкуренции в системе принципов экологизации экономики и социальной сферы: принцип свободы конкуренции способен обеспечить реализацию политики «зеленой» экономики и экологизации социальной сферы за счет обеспечения производства конкурентноспособных «зеленых» товаров и услуг, «зеленых» инноваций, которые (инновации) присущи содержательной сущности конкуренции.

Список использованной литературы:

1. Егорова, М. А. Принципы эколого-правового регулирования «зеленой» экономики в условиях цифровизации и защиты конкуренции / М.А. Егорова // Журнал СФУ. Гуманитарные науки. – 2022. – №12. – С. 1881–1891.
2. Рио-де-Жанейрская декларация по окружающей среде и развитию [Электронный ресурс] : принята Конференцией Орг. Объед. Наций по окружающей среде и развитию, Рио-де-Жанейро, 3–14 июня 1992 г. // Организация Объединенных Наций. Декларации. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/riodecl.shtml – Дата доступа: 05.06.2023.
3. Бринчук, М. М. Принципы экологического права: монография / М.М. Бринчук. – М. : Юрлитинформ, 2013. – 208 с.
4. Макарова, Т. И. Принципы экологического права: к вопросу о разработке современных теоретико-правовых подходов / Т. И. Макарова // Веснік БДУ. Сер 3. –2011. – № 3 – С. 137–140.
5. Арушаньянц, А. Н. Принцип свободы конкуренции в Республике Беларусь: понятие, содержание и пределы / А. Н. Арушаньянц // Право в современном белорусском обществе : сб. науч. тр. / Нац. Центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: Н.А. Карпович (гл. ред) [и др.]. – Минск : Колгррад. 2022. – Вып. 17. – С. 401-412.
6. Конкуренция в рыночной экономике: пределы свободы и ограничений : монография [Электронный ресурс] / А.А. Амангельды, О.А. Беляева, А.Н. Варламова и др. ; отв. ред. А. В. Габов // КонсультантПлюс. России. / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
7. Рубин, Ю. Б. Что такое конкуренция? (введение в теорию конкурентного поведения) / Ю. Б. Рубин // Современная конкуренция. – 2014. – № 1 943). – С. 101–126.
8. Ойкен, В. Основы национальной экономики / В. Ойкен. – М.: Экономика, 1996. – 351 с.
9. Форд, Г. Моя жизнь, мои достижения / Г. Форд. – Минск : Попури, 2007. – 352 с.
10. Шумпетер, Й. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й. Шумпетер пер. с англ. В.С. Автономова, Ю.В. Автономова, Л.А. Громовой, К.Б. Козловой, Е.И. Николаенко, И.М. Осадчей, И.С. Семеновко, Э.Г. Соловьева]. — М. : Эксмо, 2008. — 864 с.

УДК 346.34

О.А. Бакиновская

(Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь)

К ВОПРОСУ О ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЧАСТНОПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ДОГОВОРНЫХ ОТНОШЕНИЙ В СФЕРЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИЙ

В материале рассматриваются основные договорные конструкции при осуществлении инвестиций по законодательству Республики Беларусь в контексте повышения эффективности частного правового регулирования договорных отношений в сфере осуществления инвестиций на современном этапе социально-экономического развития Республики Беларусь. Система инвестиционных договоров Казахстана рекомендована к дополнительному изучению в целях повышения эффективности частного правового регулирования соответствующих договорных отношений в Республике Беларусь, с учетом необходимости взвешенного подхода к имплементации зарубежного правового опыта и сохранения нашей правовой идентичности.

Современный этап социально-экономических отношений характеризуется глубинной трансформацией мирохозяйственных связей, обусловленных «поляризацией» экономического взаимодействия, переформатированием традиционных экономических моделей, наличием экономических войн и военных конфликтов, беспрецедентным введением экономических санкций в отношении таких государств-членов ЕАЭС как Российская Федерация и Республика Беларусь, что в целом угрожает экономической стабильности нашего государства, иных государств-членов ЕАЭС и самому Союзу.

Одновременно во всем мире наблюдается жесткая конкуренция за инвестиции, поскольку последние, являясь наиболее чувствительными к геополитическим аспектам, являются драйвером развития экономики любого государства.

Для настоящего исследования нами в качестве примера выбрана Республика Казахстан как государство, отличающееся наиболее развитой системой договорных конструкций в сфере осуществления инвестиций.

В 2022 году приток прямых иностранных инвестиций в Казахстан составил 28 млрд. долларов США) [1], обеспечен ввод в эксплуатацию 199 инвестпроектов в ключевых отраслях экономики на 2,3 трлн тенге. В 2023 году было запланировано запустить еще 281 проект на сумму 1,9 трлн тенге¹ [2].

Важность сбалансированной инвестиционной политики Казахстана озвучивается на уровне Главы государства Казахстана. Так Президент Казахстана К. Ж. Токаев указывает, что «в условиях жесткой мировой конкуренции за капитал наша инвестиционная политика должна стать максимально эффективной. В прошлом году внедрен новый инструмент поддержки инвесторов – стратегическое инвестиционное соглашение. Определен перечень из 70 потенциальных стратегических соглашений. Однако на сегодня подписано только одно соглашение. В результате не растет объем иностранных инвестиций. Правительством сформированы два пула инвестиционных проектов: один состоит из 450 проектов, другой – из 3 000. Планы хорошие. Но из-за отсутствия должного контроля и бюрократической волокиты реализация этих проектов остается на бумаге. Поэтому поручаю Правительству определить единый пул инвестиционных проектов, сделать его публичным, в том числе для общественного мониторинга реализации проектов» [3].

Законодательство Казахстана предусматривает правовую регламентацию достаточно сложной системы договорных конструкций в сфере осуществления инвестиций.

Предпринимательский Кодекс Республики Казахстан содержит **правовое регулирование следующих видов инвестиционных договоров:**

- 1) инвестиционного контракта;
- 2) специального инвестиционного контракта;
- 3) соглашение об инвестициях;

¹ На момент подготовки настоящего материала информация о ходе реализации обозначенных проектов за 2023 год отсутствовала.

4) соглашение об инвестиционных обязательствах.

Из определения **инвестиционного контракта**, предлагаемого ст. 294 Предпринимательского кодекса Казахстана, следует, что предметом данного контракта является обязательство инвестора по реализации инвестиционного проекта, в рамках которого предусматривается осуществление инвестиций, и встречное обязательство уполномоченного органа по инвестициям о предоставлении инвестиционных преференций [4].

Условия и порядок заключения, изменения, расторжения инвестиционного контракта являются гражданско-правовыми, в основу механизма действия которых положены принципы гражданского права, а не административного.

Соглашением об инвестициях является договор на реализацию инвестиционного проекта, заключаемый на основании решения Правительства Республики Казахстан между лицом, уполномоченным Правительством Республики Казахстан, и юридическим лицом, в том числе зарегистрированным в юрисдикции Международного финансового центра «Астана», предусматривающий осуществление инвестиций в размере не менее семи с половиной миллионкратного размера месячного расчетного показателя, установленного законом о республиканском бюджете и действующего на 1 января соответствующего финансового года.

Соглашением об инвестициях определяются условия и порядок предоставления преференций и льгот, предусмотренных законодательством Республики Казахстан на момент заключения соглашения об инвестициях, а также устанавливаются встречные обязательства для юридических лиц, заключивших соглашение об инвестициях.

Соглашения об инвестициях не могут заключаться для реализации проектов в следующих видах деятельности:

- 1) деятельность, связанная с оборотом наркотических средств, психотропных веществ и прекурсоров;
- 2) производство и (или) оптовая реализация подакцизной продукции;
- 3) проведение лотереи;
- 4) деятельность в сфере игорного бизнеса;
- 5) деятельность, связанная с оборотом радиоактивных материалов;
- 6) банковская деятельность (либо отдельные виды банковских операций) и деятельность на страховом рынке (кроме деятельности страхового агента);
- 7) аудиторская деятельность;
- 8) профессиональная деятельность на рынке ценных бумаг;
- 9) деятельность в сфере цифрового майнинга;
- 10) деятельность кредитных бюро;
- 11) охранный деятельность;
- 12) деятельность, связанная с оборотом гражданского и служебного оружия и патронов к нему;
- 13) деятельность в сфере недропользования, в том числе деятельность старателей;
- 14) реализация полезных ископаемых, в том числе деятельность трейдеров, деятельность по реализации угля, нефти.

Соглашением об инвестиционных обязательствах является договор, заключаемый между Правительством Республики Казахстан и юридическим лицом, предусматривающий обязательства юридического лица по финансированию капитализируемых последующих расходов и (или) расходов на приобретение, производство, строительство новых фиксированных активов, а также по финансированию других затрат, увеличивающих стоимость фиксированных активов в соответствии с международными стандартами финансовой отчетности и (или) требованиями законодательства Республики Казахстан о бухгалтерском учете и финансовой отчетности, в течение восьми лет, включая год подачи заявки на заключение такого соглашения, суммарно в размере не менее семидесятипятимиллионнократного размера месячного расчетного показателя, установленного законом о республиканском бюджете и действующего на 1 января года, в котором подана заявка на его заключение.

В случае заключения соглашения об инвестиционных обязательствах с юридическим лицом, осуществляющим деятельность в сфере добычи и (или) переработки твердых полезных ископаемых, такое соглашение заключается исключительно по деятельности в сфере добычи и (или) переработки твердых полезных ископаемых.

В соответствии с **Законом Республики Казахстан от 27 декабря 2021 г. № 86-VII ЗРК «О промышленной политике»** [5] принятие получателем мер государственного стимулирования промышленности встречных обязательств является условием предоставления мер государственного стимулирования промышленности.

Встречные обязательства могут быть приняты на основе такой договорной конструкции как соглашение о повышении конкурентоспособности.

Законом о промышленной политике отдельно выделяется группа **договоров, направленных на развитие промышленности**, к которым относятся:

- 1) офтейк-контракты;
- 2) договоры контрактных закупок.

По сути, данные договоры являются договорными конструкциями в сфере осуществления инвестиций.

Правила планирования и заключения договоров, направленных на развитие промышленности, а также мониторинга их исполнения, утвержденные Приказом Министра индустрии и инфраструктурного развития Республики Казахстан от 8 июня 2022 г. № 325, устанавливают ограничения возможности для юридических лиц по заключению офтейк-контрактов, т.е. устанавливают запреты для определенных категорий юридических лиц на подачу заявки для заключения договоров, направленных на развитие промышленности. Такого рода договоры не могут быть заключены со следующими категориями субъектов:

- 1) состоящими в реестре недобросовестных участников государственных закупок и в реестре недобросовестных участников закупок;
- 2) являющимися бездействующим и (или) состоящими в списке должников, в отношении которых вступило в законную силу решение суда о

признании их банкротами в соответствии со статьями 91 и 126 Кодекса Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет (Налоговый кодекс)» (далее – Налоговый кодекс);

3) регистрация которых признана недействительной на основании вступившего в законную силу судебного акта и т.д.;

Ряд договорных конструкций предусматривает обязательство государства по закупке определенной части товара.

На современном этапе правового регулирования отношений в сфере осуществления инвестиций усиливается роль договорно-правового регулирования инвестиционных отношений, возникающих между государством-реципиентом инвестиций либо уполномоченным государственным органом (организацией) и инвестором в результате заключения многовариативных договорных конструкций, имеющих своей целью максимизацию вложения инвестиций в экономику государства и достижение желаемого инвестору экономического и (или) социального результата. Данная тенденция отчетливо просматривается на примере Республики Казахстан как государства, занимающего одну из лидирующих позиций по привлечению прямых иностранных инвестиций на постсоветском пространстве.

Законодательная неопределенность правовой природы договорных конструкций в инвестиционной сфере, опосредующих вложений инвестиций в Казахстане, не оказывает существенного влияния на привлечение инвестиций, включая иностранные. Вместе с тем, полагаем несостоятельными доводы об административно-правовой природе инвестиционных контрактов.

Анализ экономико-правовой сущности вышеуказанных инвестиционных договоров показывает их выраженный гражданско-правовой характер, что позволяет применять общие положения гражданского законодательства к отношениям, не урегулированным Предпринимательским кодексом Казахстана.

Правовой опыт Казахстана в сфере частноправового регулирования инвестиционных отношений, основанных на договоре, может быть рекомендован к дополнительному изучению в целях повышения эффективности частноправового регулирования соответствующих договорных отношений в Республике Беларусь, с учетом необходимости взвешенного подхода к имплементации зарубежного правового опыта и сохранения нашей правовой идентичности.

Список использованной литературы:

1. В 2022 году приток инвестиций в Казахстан составил рекордные \$28 млрд [Электронный ресурс]. – Центр деловой информации Kapital.kz. – Режим доступа: <https://liberty-belarus.info/images/2019/National-business-Platform-Belarus-March18-2019.pdf>. – Дата доступа: 16.06.2023.

2. Свыше 280 инвестпроектов планируют запустить в 2023 году [Электронный ресурс]. – Центр деловой информации Kapital.kz. – Режим доступа: <https://kapital.kz/economic/116016/svyshe-280-investproyektov-planiruyut-zapustit-v-2023-godu.html?ysclid=liydogk2lm88540731>. – Дата доступа: 15.06.2023.

3. Выступление Главы государства на расширенном заседании Правительства (8 февраля 2022 года) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=39171576&pos=3;-106#pos=3;... – Дата доступа: 16.06.2023.

4. Предпринимательский кодекс Республики Казахстан [Электронный ресурс] : Кодекс Респ. Казахстан, 29 окт. 2015 г., № 375-V ЗРК. – Режим доступа: https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38259854&pos=493;-57#pos=493;-57. – Дата доступа: 16.06.2023.

5. О промышленной политике [Электронный ресурс] : Закон Респ. Казахстан, 27 дек. 2021 г., № 86-VII ЗРК. – Режим доступа : https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=37083800. – Дата доступа : 16.06.2023.

УДК 342.9

М.Г. Ващебрович

(Академия управления при Президенте Республики Беларусь)

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК СПОСОБ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В современном мире почти все государственные структуры перешли на работу с цифровыми сервисами. Цифровизация коснулась и исполнительного производства Республики Беларусь. В тезисах доклада представлены способы совершенствования исполнительного производства путем внедрения цифровизации, а также указано на преимущество и эффективность разработки и внедрения мобильного приложения «исполнительное производство», которое способствует более удобному и доступному взаимодействию сторон исполнительного производства и судебного исполнителя в рамках возбужденного исполнительного производства.

В современном мире, внедрение информационных технологий во все сферы государственного управления – это неизбежное развитие государства и общества. Оно способствует повышению эффективности государственного управления, улучшению качества предоставляемых электронных услуг, развитию цифровой экономики.

В современных условиях активное внедрение информационных технологий позволит вывести правовые институты различных сфер жизнедеятельности на принципиально новый уровень.

Использование информационных технологий в исполнительном производстве может способствовать оптимальной реализации права на исполнение требований исполнительного документа. Современные технологии автоматизации и цифровизации значительно ускоряют процессы исполнения, что позволяет сократить время ожидания для сторон дела и повысить эффективность работы органов принудительного исполнения.

Использование информационных технологий в исполнительном производстве является неотъемлемой частью современного юридического процесса. Оно способствует оптимизации работы судебной системы, ускорению процессов исполнения и обеспечению надежности и прозрачности всей системы.

Обратимся к изучению зарубежного опыта, на примере Республики Казахстан, которая активно идет по пути внедрения цифровых технологий во все сферы деятельности. Так, 12 декабря 2017 г. было принято постановление

Правительства Республики Казахстан № 827 «Об утверждении Государственной программы «Цифровой Казахстан». Цель программы «Цифровой Казахстан» заключается в обеспечении инновационного развития страны путем внедрения современных цифровых технологий [2].

Главная идея программы заключается в улучшении эффективности государственного управления, развитии цифровой инфраструктуры, создании благоприятных условий для развития цифровой экономики и повышения уровня гражданской активности. Цифровой Казахстан стремится стать лидером в области цифровых инноваций и обеспечить доступность и качество цифровых услуг для всех граждан. [2].

Так же, программа «Цифровой Казахстан» активно внедряет мобильное приложение автоматизированной информационной системы исполнительного производства (АИС ОИП), которое позволяет: сторонам исполнительного производства знакомиться с процессуальными документами; оперативно реагировать на изменение статусов наложенных мер, получение санкций; оплачивать задолженность по исполнительным производствам с автоматической отменой обеспечительных мер и мер косвенного стимулирования (ареста имущества, запрет на выезд, запрет регистрационных действий юридических лиц и так далее) [2].

С 2014 года исполнительное производство в Республике Беларусь руководствуется едиными нормативными актами. С момента выделения исполнительного производства из судебной ветви власти и отнесение его к исполнительной ветви власти, начинает свой новый этап в активном совершенствовании исполнительного законодательства и внедрения информационных технологий.

Несомненно, активное использование, совершенствование и внедрение информационных технологий в правоприменительной деятельности позволяет повысить эффективность и точность работы правоохранительных органов. Информационные технологии позволяют автоматизировать процессы сбора, анализа и хранения данных, что значительно сокращает время и усилия. Кроме того, внедрение информационных технологий позволяет улучшить коммуникацию и совместную работу между различными государственными органами и участниками исполнительного производства.

Как верно отмечает В.А. Гуреев, «потребность в цифровой трансформации исполнительного производства связывается в современных реалиях не только и не столько с абстрактной идеей перехода к цифровому государственному управлению, сколько с объективно существующей неспособностью эффективно администрировать поступающие исполнительные производства» [1 с. 12].

В результате проведенного исследования и изучения зарубежного опыта, можно сделать вывод о необходимости дальнейшего совершенствования исполнительного законодательства Республики Беларусь.

Предлагается разработать мобильное приложение «исполнительное производство Республики Беларусь», которое обеспечит быстрое и удобное взаимодействие сторон исполнительного производства с судебными исполнителями.

Разработка и грамотное использование мобильного приложения «исполнительное производство Республики Беларусь» позволит сделать исполнение требований исполнительных документов более быстрым, качественным и прозрачным и избежать многих нарушений. Стороны исполнительного производства смогут подавать на любой стадии исполнительного производства (заявления, ходатайства, объяснения, отводы, жалобы) в форме электронного документа, получать уведомления о наличии задолженности и так далее.

На законодательном уровне необходимо разработать Инструкцию, которая детально регламентирует правовые вопросы, порядок и процесс работы мобильного приложения «исполнительное производство Республики Беларусь».

Список использованной литературы:

1. Гуреев В.А. Отдельные аспекты цифровизации отечественного исполнительного производства // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2021. – № 12. – С. 10–13.
2. В Казахстане разрабатывается мобильное приложение по исполнительному производству [Электронный ресурс] // Министерство юстиции Республики Казахстан. – Режим доступа: <https://www.gov.kz/memleket/entities/adilet/press/news/details/73931?lang=ru>. – Дата доступа: 18.11.2023.

УДК 347.9

Д.В. Гапоненко

(Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь)

ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДА К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СОДЕРЖАНИЯ ПРИНЦИПА ГЛАСНОСТИ В ЦИВИЛИСТИЧЕСКОМ ПРОЦЕССЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В представленной работе проведен комплексный анализ принципа гласности судебного разбирательства в цивилистическом процессе Республики Беларусь, обоснована потребность в изменении подхода к определению его содержания и, как следствие, совершенствовании системы правового регулирования с учетом развития общественных отношений, а также активным внедрением в судопроизводство информационных технологий.

Повсеместное использование цифровых технологий в судопроизводстве, активный оборот информационных ресурсов актуализируют необходимость переосмысления устоявшихся взглядов на традиционное понимание и реализацию принципов, в частности принципа гласности судебного разбирательства, что повышает научный интерес к его исследованию, а изменение подхода к определению его содержания и механизмов реализации выступает важнейшим направлением совершенствования функционирования и правового регулирования судебной системы Республики Беларусь.

В настоящее время исходя из результатов опроса, проведенного на сайте Верховного Суда Республики Беларусь, граждане оценивают уровень информированности населения о деятельности судебной системы как низкий (223 голоса, что составило 76,9 % от общего числа участников голосования) [1].

При этом среди целей предоставления информации о деятельности судов целесообразно отметить преобладающую в современном мире тенденцию к организации общественного контроля, одной из форм которого выступают «PR-технологии», под которыми следует понимать «искусство выстраивания взаимоотношений между обществом и государственными органами, в том числе для объективного осмысления социальных, политических или экономических процессов» [2, с. 2].

Потребность в изменении подхода к определению содержания принципа гласности в цивилистическом процессе связана, в первую очередь, с цифровизацией судопроизводства, расширяющей содержание принципа гласности судебного разбирательства, поскольку присутствие в открытом судебном заседании в настоящее время выступает не единственным способом получения информации о деятельности судов. Изложенным и обусловлен интерес к заявленной теме исследования, в рамках которой автором выявлен ряд направлений для совершенствования положений национального законодательства.

Так, основой принципа гласности судебного разбирательства в цивилистическом процессе Республики Беларусь выступает гарантированное Конституцией право на информацию (ст. 34) [3]. Значение данного принципа заключается в том, что его соблюдение способствует своевременному распространению полной и достоверной информации о деятельности судов, повышению качества и эффективности осуществления правосудия, укреплению авторитета судебной власти, формированию доверительного отношения граждан к судебной форме защиты.

Содержание принципа гласности судебного разбирательства, исходя из анализа ст. 17 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК) [4] и ст. 21 Хозяйственного процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ХПК) [5], ограничивается открытым рассмотрением дел в суде (с учетом исключительных случаев, требующих проведения судебного заседания в закрытой форме), а также оглашением финального акта суда. При этом, не смотря на тенденцию наибольшего раскрытия данного принципа в рамках одной стадии цивилистического судопроизводства, общая закономерность его реализации не исчерпывается данной стадией, а определяется его взаимодействием с иными принципами права и реализацией в целом алгоритме судопроизводства, ввиду чего ст. 17 ГПК, ст. 21 ХПК и ст. 17 проекта Кодекса гражданского судопроизводства Республики Беларусь (далее – проект КГС) [6] считаем обоснованным именовать как «Гласность гражданского судопроизводства».

Переходя к элементам принципа гласности, составляющим его содержание, следует отметить, что детальное изучение принципа гласности судебного разбирательства в цивилистическом процессе Республике Беларусь позволило выделить его элементы, частично поименованные положениями ст. 17 ГПК и ст. 21 ХПК, а также значительно дополненные нормами ст. 17 проекта КГС, среди которых: распространение судами информации об их деятельности; надлежащее извещение участников судопроизводства о времени и

месте судебного заседания; ознакомление с материалами дела, совершение выписок, снятие копий; свободный доступ на судебное заседание; фиксация судебного заседания; оглашение и опубликование финальных актов суда.

Каждый из описанных элементов нуждается не только в поименовании в тексте статьи, закрепляющей принцип гласности, но и в обеспечении надлежащего правового регулирования посредством дополнения соответствующих норм особенной части цивилистического процессуального кодекса. Более подробно содержательная составляющая принципа гласности исследована автором в отдельных работах [7; 8], в которых сформулированы конкретные предложения по совершенствованию гражданского процессуального законодательства, регламентирующего каждый из вышеназванных элементов.

Исследование принципа гласности судебного разбирательства Республики Беларусь позволило также определить открытый перечень его специальных функций, подчеркивающих его роль в цивилистическом процессе, среди которых обеспечение «прозрачности» в работе судов, возможности получения достоверной информации о деятельности судов; предоставление возможности осуществления общественного контроля за порядком судопроизводства и принимаемыми судом решениями; формирование доверительного отношения граждан к судебной форме защиты; повышение ответственности судей за выносимые решения; сдерживание граждан в вопросе необоснованных исков, ложных заявлений в силу возможности общественного порицания; оптимизация судопроизводства с позиции сокращения материальных и временных издержек посредством обеспечения системы надлежащего извещения и как следствие реализации права на фактическое участие в судебном заседании; побуждение участников судопроизводства к добросовестному исполнению возложенных на них обязанностей в условиях присутствия в судебном заседании иных граждан, представителей СМИ, а также ввиду наличия возможности фиксации хода судебного процесса; воспитание граждан в духе уважения к закону, предупреждение правонарушений и преступлений; обеспечение студентов юридических специальностей возможностью ознакомления с практической составляющей юридической сферы деятельности; влияние на развитие науки права посредством предоставления возможности присутствия на судебных заседаниях и ознакомления с материалами дел, размещенных в открытом доступе и многие другие.

Особый интерес в анализируемом вопросе представлен и терминологической составляющей, поскольку обеспечение ее единства в законодательстве, единообразии и однозначности терминологии нормативного правового акта выступает одним из обязательных требований нормотворческой техники, предусмотренных ст. 28 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах» (далее – Закон о нормативных правовых актах) [9].

Так, наряду с термином «гласность» в доктринальных и нормативных национальных и зарубежных актах нередко использование таких смежных категорий, как «публичность», «информационная открытость», а трендом

исследований последних лет выступает применение такого термина, как «транспарентность». С учетом результатов исследования этимологической составляющей указанных категорий [10], автором обоснована позиция, согласно которой для наименования принципа, опосредующего информационные отношения в рамках цивилистического судопроизводства, целесообразно использовать именно термин «гласность». Изложенная позиция также соответствует требованиям нормотворческой техники, в частности положениям ст. 30 Закона о нормативных правовых актах, которая не позволяет вводить новый термин для наименования уже имеющихся процессов, при условии, что используемое определение позволяет передать точное значение термина.

Принцип гласности судебного разбирательства выступает основополагающим конституционным принципом судопроизводства, обеспечивающим эффективность судебной формы защиты и учитывающим специфику всех категорий дел, подлежащих рассмотрению и разрешению судом посредством возможности проведения судебного заседания или совершения отдельного процессуального действия в закрытой форме, что и выступает пределом действия данного принципа, исключением из него. В результате проведенного исследования автором установлена разрозненность, имеющаяся среди обязательных и факультативных оснований проведения судебного заседания в закрытой форме, закрепленных в ст. 17 ГПК и ст. 21 ХПК. Отчасти указанное расхождение устранено ч. 6 ст. 17 проекта КГС, однако отдельные аспекты по-прежнему требуют внимания законодателя.

Анализ нормативных правовых актов, регламентирующих порядок работы со сведениями, составляющие государственные секреты, позволил также выявить ряд проблемных аспектов, среди которых неспособность норм материального права (в частности Закона Республики Беларусь от 19 июля 2010 г. № 170-З «О государственных секретах») в полной мере регулировать процессуальные отношения ввиду их специфики, а также недостаточность соответствующих положений ГПК и ХПК, порождающих сложности в вопросе определения соотношения таких категорий, как допуск и подписка, установления налагаемых на участвующих в деле лиц ограничений с учетом их ознакомления с соответствующими сведениями и др. Ввиду чего данный вопрос нуждается в разработке соответствующих правовых решений.

В заключении целесообразно отметить, что соблюдение требований принципа гласности судебного разбирательства цивилистического процесса Республики Беларусь способствует защите прав и законных интересов участников процесса, повышению качества и эффективности осуществления правосудия, укреплению авторитета судебной власти, а также реализации гражданами конституционного права на получение полной, достоверной и своевременной информации. Достижение указанного результата возможно лишь в случае уделения должного внимания теоретическим вопросам принципа гласности судебного разбирательства цивилистического процесса, в частности его содержательной составляющей, функциональной роли и иным аспектам, подход к определению которых напрямую зависит от общественного развития, ввиду чего подлежит периодическому пересмотру.

Именно поэтому детальное исследование каждого института гражданского процесса через призму действия принципа гласности судебного разбирательства позволит определить его значение для современных правоотношений, а анализ механизмов реализации принципа гласности судебного разбирательства – обеспечить надлежащий уровень защиты прав и законных интересов участников процессуальных отношений, способствуя реализации задач, преследуемых гражданским процессуальным законодательством.

Список использованной литературы:

1. Верховный Суд Республики Беларусь. Пресс-служба. Архив интернет-опросов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://court.gov.by/justice/press_office/vote/. – Дата доступа: 02.02.2023.
2. Ярмоц, Е. Н. Информационная открытость в деятельности суда / Е. Н. Ярмоц // Вестник Полоцкого государственного университета. – 2015. – № 14. – С. 2–7.
3. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс] : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 фев. 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
4. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 11 янв. 1999 г., № 238-З: принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г.: одобрен Советом Респ. 18 дек. 1998 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2023 г., № 284-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
5. Хозяйственный процессуальный кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 15 дек. 1998 г., № 219-З : принят Палатой представителей 11 нояб. 1998 г. : одобрен Советом Респ. 26 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2023 г., № 284-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
6. Проект Кодекса гражданского судопроизводства Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://forumpravo.by/files/Proekt_KGS_Verhovnij_syd_04.03.2022.pdf. – Дата доступа: 20.06.2023.
7. Гапоненко, Д. В. Содержание принципа гласности судебного разбирательства / Д. В. Гапоненко // Правоприменение в публичном и частном праве: материалы Международной научной конференции (Омск, 25–26 марта 2022 г.) – Омск :Издательство Омского государственного университета, 2022. – С. 171–175.
8. Гапоненко, Д. В. Судебное извещение как составляющая гласности гражданского судопроизводства / Д. В. Гапоненко // Право в современном белорусском обществе: сб. науч. тр. / Нац. центр. законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь ; редкол.: Н. А. Карпович (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Колорград, 2022. – Вып. 17. – С. 452-459.
9. О нормативных правовых актах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 17 июля 2018 г. № 130-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
10. Гапоненко, Д. В. Принцип гласности гражданского судопроизводства Республики Беларусь: этимологический аспект / Д. В. Гапоненко // Право в современном белорусском обществе: сборник научных трудов : Выпуск 16. – Минск, Колорград, 2021. – С. 409–418.

ПАРАЎНАЛЬНА-ПРАВОВЫЯ АСПЕКТЫ РАЗВІЦЦЯ ІНСТЫТУТА ПРЫЗНАННЯ ГРАМАДЗЯНІНА БЕЗ ВЕСТАК АДСУТНЫМ

Разгледжаны пытанні развіцця інстытута прызнання грамадзяніна без вестак адсутным, праводзіцца характарыстыка сучаснага заканадаўства замежных дзяржаў у доследнай галіне. Аўтарам зроблены высновы пра наяўнасць агульных каранёў у прававым рэгуляванні доследных адносін у сучасных заканадаўствах. Разам з тым канстатуецца наяўнасць нацыянальных асаблівасцяў, якія ўплываюць на заканадаўствы адпаведных дзяржаў.

Інстытут прызнання грамадзяніна без вестак адсутным не з'яўляецца новым як для Беларусі, так і для замежных дзяржаў, якія адносяцца да розных прававых сем'яў. Аднак аналізуемы інстытут існуе не ўсюды, а там, дзе ён прысутнічае, яго нормы часам істотна адрозніваюцца ад нормаў беларускага заканадаўства ў частцы ўмоў, тэрмінаў і наступстваў прызнання грамадзяніна адсутным без вестак.

Вытокі інстытута прызнання грамадзяніна без вестак адсутным сфармаваліся яшчэ ў сярэднявечковай Еўропе, дзе былі створаны дзве прававыя канструкцыі: сілезская і саксонская сістэмы [1, с. 151]. Для першай было характэрнае сканчэнне пэўнага тэрміну адсутнасці асобы без звестак пра яе, што з'яўлялася дастатковай падставай да змены статусу такой асобы ў дадзенай мясцовасці; для другой – дасягненне пэўнага веку асобы, якая адсутнічае, для мэт усталявання прэзумпцыі яе смерці. Менавіта саксонская і сілезская сістэмы аказвалі свой уплыў на развіццё аналізуемага інстытута ў прававых сістэмах еўрапейскай часткі кантыненту [2, с. 428]. Разам з тым, нягледзячы на агульнасць крыніц паходжання адпаведных правілаў, пры далейшым развіцці права розныя дзяржавы па-свойму сталі мадэляваць уласныя прававыя нормы адносна ўмоў прызнання і статусу асобы, звесткі пра якую адсутнічаюць у пэўнай мясцовасці, звычайнай для яе папярэдняга знаходжання.

Аналізую французскае заканадаўства, трэба заўважыць, што яно не ведае інстытута абвяшчэння грамадзяніна памерлым, затое яно рэгулюе адносіны прызнання грамадзяніна без вестак адсутным. Так, з цягам часу парадак прызнання асобы без вестак адсутнай, змешчаны ў Французскім грамадзянскім кодэксе 1804 г., [3] (далей – ФГК) зведаў шмат трансфармацый у параўнанні з першапачатковым варыянтам. У цяперашні час ФГК замацаваў два этапы прызнання грамадзяніна без вестак адсутным: 1) усталяванне прэзумпцыі адносна асобы аб яе адсутнасці без вестак; 2) найпростасе абвяшчэнне адсутнага без вестак адсутным з усталяваннем адпаведных прававых наступстваў.

Так, у адпаведнасці з артыкулам 112 ФГК спецыялізаваны суд па справах апекі па патрабаванню адпаведнай зацікаўленай асобы або дзяржаўнай установы можа вынесці рашэнне пра судовае ўстанаўленне прэзумпцыі ў дачыненні да асобы аб факце яе адсутнасці без вестак.

Для забеспячэння правоў і інтарэсаў адсутнай асобы суд мае права вызначыць суб'екта для ажыццяўлення прадстаўніцтва такой асобы ў яе правах, а таксама розных актах, у якіх адпаведная асоба магла быць зацікаўлена. Такі прадстаўнік можа быць нададзены правам кіравання ўсёй ці часткай маёмасці прадстаўляемай ім адсутнай асобы (арт. 113 ФГК). Да ліку прызначаных прадстаўнікоў, зазвычай, адносяць сваякоў, што аднак не выключае магчымасці прызначэння ў якасці прадстаўніка і іншай асобы, калі да гэтага ёсць патрэба.

У выпадку з'яўлення асобы, абвешчанай раней без вестак адсутнай, маёмасць, што ёй належала, вяртаецца ў тым жа аб'ёме, у якім яна знаходзілася да знікнення такой асобы. Пры гэтым, асобе павінна быць вернута сума адчужанай у яе карысць маёмасці. Другім нязменным вынікам яўкі асобы з'яўляецца ануляванне прадпісанняў адносна кіравання і прадстаўніцтва інтарэсаў адсутнага іншым суб'ектам. Прыняцце такіх рашэнняў з'яўляецца абавязкам суда, што адкрыта ці ўскосна аб'ядноўвае заканадаўствы ўсіх дзяржаў, якія прызнаюць аналізуемы інстытут.

Што да досведу Германіі, то трэба адзначыць Германскае грамадзянскае ўлажэнне [4], у якім распрацавана сістэма, дзе зацікаўленым суб'ектам прапаноўваецца магчымасць праз суд аб'явіць пра адсутнасць без вестак пэўнага грамадзяніна і прыняць неабходныя меры для аховы і абароны маёмасці такой асобы. Аднак неабходна даць агульную заўвагу адносна таго, што само па сабе прызнанне грамадзяніна адсутным замяняецца магчымасцю абвясчэння памерлым па факце адсутнасці без вестак.

Фармулюючы агульнае правіла, германскі заканадавец вызначыў і сістэму выключэнняў з яго. Так, агульным выступае палажэнне пра тое, што па сканчэнні не меней чым дзесяці гадоў з дня апошніх звестак пра асобу з'яўляецца магчымасць прызнання асобы памерлай па факце адсутнасці звестак пра яе. Аднак такое патрабаванне можа быць заяўлена не раней, чым адпаведнай адсутнай асобе споўніцца дваццаць пяць гадоў ад яе народзінаў. Пры сукупнасці дадзеных дзвюх умоў фізічная асоба можа быць абвешчана памерлай.

Але, калі гаворка ідзе пра асобу старога ўзросту, германскім заканадаўствам устаноўлена, што калі да моманту вынясення адпаведным судом рашэння пра абвясчэнне грамадзяніна памерлым, апошнему б споўнілася 80 гадоў, то тэрмін адсутнасці звестак пра асобу можа складаць пяць гадоў – гэта азначае палову агульнага ўсталяванага тэрміну.

Так, апроч пералічаных правілаў, у заканадаўстве Германіі вызначаны і больш скарачаныя тэрміны для шэрагу спецыфічных жыццёвых сітуацый. Напрыклад, для службоўцаў у арміі ці іншых асобаў, якія знаходзяцца ў войсках, задзейнічаных у мілітарызаваных дзеяннях, германскі заканадавец прадпісвае ў якасці мінімальна дапушчальнага тэрміну адсутнасці звестак адзін год. Адпаведны гадавы тэрмін неабходна вылічаць з моманту падпісання мірнай дамовы, як фармальна-лагічнага сканчэння вайсковых дзеянняў [5, с. 261]. Калі ж адсутнасць чалавека абумоўлена прычынамі, звязанымі з такім няшчасным выпадкам, як крушэнне марскога судна, на якім знаходзіўся грамадзянін, што згінуў без весткі, тэрмін недасведчанасці павінен складаць не меней за шэсць месяцаў, а, напрыклад, тэрмін у тры месяцы ўстаноўлен пры аварыі самалёта.

У сучаснай Іспаніі паводле артыкула 183 Грамадзянскага кодэкса [6] грамадзянін можа быць прызнаны без вестак адсутным падчас выканання шэрагу ўмоў. Па-першае, павінен прайсці год ад таго дня, калі былі апошнія звесткі пра яго і далей – не былі. Другой умовай з'яўляецца факт таго, што адсутны не пакінуў замест сябе свайго паверанага з паўнамоцтвамі па кіраванні ўсёй яго маёмасцю. Альтэрнатыўным правілам выступае тое, што пасля трох гадоў адсутнасці асобы і звестак пра яе ці незалежна ад таго, дазволіў адсутны каму-небудзь кіраваць ўсёй яго маёмасцю, адсутная асоба можа таксама быць абвешчана без вестак адсутнай з адпаведнымі прававымі наступствамі. Дадзены дуалізм правілаў не з'яўляецца выключнай прэрагатывай іспанскага заканадаўства, ён таксама вядомы іншым дзяржавам з іх уласнымі асаблівасцямі.

Грамадзянскае заканадаўства Рэспублікі Малдова змяшчае тое, што з беларускім заканадаўствам нормы, якія адлюстроўваюцца ў адсутнасці звестак пра асобу ці ж месцы яе знаходжання па месцы яе жыхарства не меней за адзін год са дня атрымання апошніх дадзеных (арт. 49 Грамадзянскага кодэкса Рэспублікі Малдова (далей – ГК Рэспублікі Малдова) [7]). Неабходна адзначыць, што супадаюць і правілы вызначэння адпраўнога моманту для вылічэння гадовага тэрміну адсутнасці звестак пра асобу. Як у беларускім і шматлікіх іншых заканадаўствах, у заканадаўстве Малдовы таксама рэгламентаван непасрэдна толькі судовы парадак разгляда дадзеных пытанняў.

Неабходна заўважыць, што паводле палажэнняў п. 2 арт. 50 ГК Рэспублікі Малдова прызнанне фізічнай асобы без вестак адсутнай не выклікае для такой асобы нівелявання яе правоў і абавязкаў. Пры наяўнасці страт, прычыненых неналежным кіраваннем маёмасцю адсутнага, пры яўцы апошняга ён надзяляецца правам запатрабаваць ад давернага кіраўніка, які неналежным чынам кіраваў яго маёмасцю, пакрыцця страт, абумоўленых неналежным кіраваннем даручанай маёмасцю (п. 2 арт. 51 ГК Рэспублікі Малдова). На падставе прыведзеных палажэнняў можна зрабіць выснову, што заканадавец Рэспублікі Малдова ў большай ступені арыентаваны на ахову інтарэсаў і абарону маёмасці без вестак адсутнай асобы.

Аналагічныя нормы, напрыклад, датычныя пытанняў судовага прызнання грамадзяніна без вестак адсутным, тэрміну такога прызнання (на працягу аднаго года адсутнічаюць звесткі аб месцы яго знаходжання па месцы яго пастаяннага пражывання з моманту знікнення) змяшчаюцца ў Грамадзянскім кодэксе Расійскай Федэрацыі.

Такім чынам, праведзенае даследаванне дазваляе сфармуляваць наступныя высновы:

1. Спецыфіка інстытута прызнання грамадзяніна без вестак адсутным абумоўлівае асаблівасці розных грамадзянскіх праваадносін. Ён адлюстроўвае свае нацыянальныя звычаі і асаблівасці, характэрныя для кожнай дзяржавы.

2. Шэраг краін, такіх як Рэспубліка Беларусь, Расійская Федэрацыя, Рэспубліка Малдова змяшчаюць у сваіх заканадаўствах падобныя прававыя нормы ў дачыненні да аналізуемых адносін. Разам з тым інстытут прызнання грамадзяніна без вестак адсутным у кожнай з пералічаных дзяржаў мае ўласныя адметныя рысы.

3. Палажэнні беларускага заканадаўства па пытаннях прызнання грамадзяніна без вестак адсутным успрынялі базавыя тэзы раней сфармаванага еўрапейскага заканадаўства. Разам з тым у мэтах распрацоўкі і прыняцця эфектыўных прававых нормаў у доследнай галіне грамадскіх адносін прапаноўваецца рэцэпцыя правілаў аб павелічэнні заканадаўчай абароненасці правоў і інтарэсаў адсутнага, у прыватнасці:

3.1 устанаўленне прадстаўніцтва адсутнай асобы;

3.2 фармаванне стадый рэалізацыі працэдуры прызнання без вестак адсутным;

3.3 ажыццяўленне вопісу маёмасці, што належала адсутнаму без вестак.

Спіс выкарыстанай літаратуры:

1. Калинин, Д. В. История институтов признания гражданина безвестно отсутствующим и объявления умершим в российском и зарубежном праве / Д. В. Калинин // Правовые проблемы организации интеллектуальной деятельности в вооруженных силах Российской Федерации: сб. ст. науч.-практ. конф., Москва, 15 окт. 2021 г. / Воен. ун-т М-ва обороны Рос. Федерации. – М., 2021. – С. 151–154.

2. Киикбаева, А. Р. Становление и развитие института признания гражданина безвестно отсутствующим / А. Р. Киикбаева, С. К. Бадамшин // Научно-практический электронный журнал «Аллея Науки». – 2017. – № 11. – С. 427–430.

3. Французский гражданский кодекс 1804 г. (Кодекс Наполеона) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ru.wikisource.org/wiki/Кодекс Наполеона](https://ru.wikisource.org/wiki/Кодекс_Наполеона). – Дата доступа: 29.10.2023.

4. Гражданское уложение Германии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://ru.wikisource.org/wiki/Германское гражданское уложение](https://ru.wikisource.org/wiki/Германское_гражданское_уложение). – Дата доступа: 30.10.2023.

5. Цыбизова, Н. А. Формирование института безвестного отсутствия в некоторых странах Европы / Н. А. Цыбизова // Актуальные вопросы развития юридической науки и практики в современных условиях: сб. ст. по материалам международ. науч.-практ. конф. / под ред. М. Н. Рахваловой. – Новосибирск: изд-во НГТУ, 2017. С. 258–264.

6. Гражданский кодекс Испании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://4ru.es/ru/knowledge_base/zakonspain/item. – Дата доступа: 03.11.2023.

7. Гражданский кодекс Республики Молдова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.spinform.ru>. – Дата доступа: 04.11.2023.

УДК 343.9

Р.Н. Говорко

(Международный университет «МИТСО»)

ОСОБЕННОСТИ И СУЩНОСТЬ ДОГОВОРА МЕНЫ И ЕГО ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

Данная статья посвящена рассмотрению некоторых вопросов правового регулирования договора мены по законодательству Республики Беларусь и выработке соответствующих рекомендаций по совершенствованию норм гражданского законодательства в данной сфере. В статье подробно рассмотрены и охарактеризованы два понятия: договор мены и бартерная сделка.

Среди договоров по передаче имущества в собственность, наряду с договором купли-продажи, особое место занимает договор мены.

Договор мены – это соглашение, в силу которого каждая из сторон обязуется передать в собственность другой стороны товар в обмен на другой (ст. 538 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК) [1, с. 75]).

Так, договор мены относится к группе договоров, по которым происходит переход права собственности; он является консенсуальным, взаимным и возмездным. Ранее дискуссионный вопрос об отнесении договора, по которому передается одной из сторон товар и деньги в обмен на товар, к группе смешанных договоров (содержащего элементы мены и купли-продажи), в ГК решен однозначно: по договору мены можно передать в собственность товар в обмен на товар и денежную компенсацию разницы цен обмениваемых товаров (п. 2 ст. 539 ГК). Следовательно, договор мены не относится к смешанным договорам [2, с. 287].

Существенным условием договора мены является условие о предмете.

Предмет мены в ГК Беларуси (так и в Гражданском кодексе Российской Федерации (далее – ГК РФ) определен как товар. В действующем законодательстве не существует легального определения понятия «товар». В юридической литературе под ним понимают и не изъятые из оборота вещи (за исключением ценных бумаг, иностранной валюты), и объект гражданских прав, и продукт деятельности, и любое имущество, реализуемое либо предназначенное для реализации. Предполагается, что под «товаром» применительно к договору мены следует понимать вещи.

В юридической литературе остается дискуссионным вопрос о том, могут ли предметом договора мены выступать имущественные права. Одни авторы отрицают возможность рассмотрения имущественных прав как предмета мены, другие, ссылаясь на п. 2 ст. 567 ГК России, согласно которой к мене применяются правила о купле-продаже, допускают возможность мены любых имущественных прав. Третьи считают, характер и содержание тех или иных имущественных прав влияют на возможность выступления их в качестве товара [3].

Некоторые авторы полагают, что сохраняется традиционное определение договора мены, содержащееся ранее в ст. 255 ГК России 1964 г. Последняя точка зрения вполне оправдана. Так, без сомнения «традиционным» осталась суть договора мены, но его законодательное определение стало более содержательным: во-первых, в п. 1 ст. 538 ГК содержится указание на передачу товара в собственность; во-вторых, в качестве предмета договора мены выступает «товар», а не «имущество» как это было установлено в ст. 249 ГК Беларуси 1964 г.

К договору мены применяются соответственно правила о купле-продаже (гл. 30 ГК), если это не противоречит правилам гл. 31 ГК и существу мены. При этом каждая из сторон признается продавцом товара, который она обязуется передать, и покупателем товара, который она обязуется принять в обмен (п. 2 ст. 538 ГК). Это правило обусловлено тем, что исторически мена предшествовала купле-продаже, но с развитием общества и появлением денежного эквивалента уступает место последней, не исчезая. С экономической точки зрения каждый случай купли-продажи является частным случаем мены, так как происходит обмен товара на другой – деньги. Таким образом, в отличие от других

возмездных договоров (купля-продажа, заем), где встречным предоставлением может служить денежная сумма и (или) имущество, по договору мены один товар обменивается на другой. Этот признак является особенностью предмета договора мены [2, с. 288].

Как справедливо отмечают Елеусизова И.К. и Калкенова Д.М., исторически договор мены как форма договорных отношений появился раньше договора купли-продажи, так как появлению денег как всеобщего эквивалента оценки товаров предшествовало состояние общества, в котором непосредственно обменивались товарами.

В современном гражданском обороте договор мены хоть и не так развит, как договор купли-продажи, но все же приобретает распространение особенно с увеличением сделок между физическими и юридическими лицами по обмену того или иного товара на другой.

Как отмечалось выше, по своей юридической природе договор мены является возмездным, так как основанием исполнения обязательства по передаче вещи является получение встречного удовлетворения в виде другой вещи, и наоборот. В этом его отличие от договора купли-продажи, где в качестве встречного удовлетворения выступают деньги, а не товары [4].

Также, к договору мены применяется специальное правило о моменте перехода права собственности на обмениваемые товары. По общему правилу право собственности у приобретателя вещи возникает с момента ее передачи, если иное не предусмотрено законодательством или договором (п. 1 ст. 224 ГК). В соответствии со ст. 541 ГК право собственности на обмениваемые товары переходит к сторонам, выступающим по договору мены в качестве покупателей, одновременно после исполнения обязательства передать соответствующие товары обеими сторонами, если законодательством или договором не предусмотрено иное. Однако следует отметить, что в российской юридической литературе, передача товаров по договору мены не обязательно должна быть одномоментной. Возможны случаи, когда в соответствии с договором сроки передачи обмениваемых товаров не совпадают, т. е. сначала свою обязанность по передаче товара исполняет одна сторона, а через некоторое время – другая. В подобной ситуации исполнение обязанности по передаче товара той стороной, для которой предусмотрен более поздний срок передачи товара, признается встречным исполнением обязательства (ст. 569 ГК России). Это означает, что в случае непередачи товаров стороной, которая должна совершить такие действия в более ранний срок, либо при наличии обстоятельств, очевидно свидетельствующих о том, что передача товара не будет произведена в установленный договором срок, контрагент этой стороны как субъект встречного исполнения обязательства вправе приостановить передачу своих товаров либо вообще отказаться от исполнения договора и потребовать возмещения убытков (ст. 328 ГК России) [5, с. 52]. Данное рассуждение предполагается верным, что переход права собственности для каждой стороны не обязательно должен быть одномоментным, так как это позволит предотвратить ситуацию, в которой сторона, первой получившая товар, не

приобретает на него право собственности, в связи с выполнением обязанности по передаче товара другой стороне.

В последние годы получило широкое употребление термина «бартерная сделка», не предусмотренное ГК (как российским, так и белорусским). Когда речь идет о бартерной сделке, или бартере, имеют виду разного рода сделки, которые объединяет то, что по ним не производится денежная оплата, а осуществляется своеобразный обмен (в бытовом смысле) товарами, работами, услугами. Причем при употреблении понятия «бартер» часто отождествляется с понятием «договора мены».

Так, термин «бартер» традиционно в течение многих лет используется для обозначения внешнеторговых операций.

В широком смысле под внешнеторговым бартером понимаются совершаемые при осуществлении внешнеторговой деятельности сделки, предусматривающие обмен эквивалентными по стоимости товарами, работами, услугами, результатами интеллектуальной собственности.

В сравнении с договором мены можно выделить следующие особенности внешнеторгового бартера. Во-первых, бартер внешнеэкономической сделкой, где одной из сторон выступает субъект предпринимательской деятельности, а в качестве другой стороны – субъект предпринимательской деятельности иностранного государства [6].

По мнению профессора Чигира В.Ф. сторонами договора мены выступают как физические, так и юридические лица, с участием которых может заключаться договор мены между физическими и юридическими лицами и носить потребительский характер, а также между юридическими лицами и носить коммерческий характер [3, с. 290]. Исходя из этого следует подчеркнуть, что индивидуальные предприниматели не могут выступать сторонами договора мены, так как данный договор не связан с целью осуществления предпринимательской деятельности.

Во-вторых, для внешнеторгового бартера предусмотрен только эквивалентный по стоимости обмен.

В-третьих, при совершении бартерных сделок в качестве предмета могут использоваться не только вещи в форме товара, но также работы, услуги и результаты интеллектуальной собственности.

Следует обратить внимание, что с 01.01.2023 в рамках предпринимательской деятельности в отношении всех товаров, в том числе потребительских, Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 19.10.2022 № 713 «О системе регулирования цен» запрещает товарообменные операции, по которым денежные средства юридическим лицам и индивидуальным предпринимателям не поступают. К таким операциям относится в том числе мена [7].

Таким образом, исходя из всего вышеуказанного следует сделать следующие выводы:

1. В Гражданском кодексе Республики Беларусь необходимо изменить статью 541, изложив ее в следующей редакции:

Статья 541. Переход права собственности на обмениваемые товары

Если законодательством или договором мены не предусмотрено иное, право собственности на обмениваемые товары переходит к сторонам, выступающим по договору мены в качестве покупателей, одновременно после исполнения обязательств обеими сторонами по передаче и принятии ими соответствующих товаров;

2. В качестве предмета договора мены может выступать только «товар», но никак не «имущество»;

3. Бартерный договор и договор мены – идентичными понятиями быть не могут, так как в российской цивилистической литературе на основе норм действующего законодательства большинство ученых приходят к выводу о тождественности определений «мена» и «бартер» и об отсутствии тождественности в содержании понятий «договор мены» и «бартерный договор».

Список использованной литературы:

1. Халецкая, Т.М. Особенная часть : учебное пособие / Т.М. Халецкая; Акад. упр. При Президенте Республики Беларусь. – 2-е изд., стер. – Минск : Академия управления при Президенте республики Беларусь, 2021. – 75 с.

2. Чигир, В.Ф. Гражданское право. В 3 т. Т. 2 : учебник / Т.В. Авдеева [и др.]; под ред. д-ра юрид. наук, профессора, засл. юриста БССР В.Ф.Чигира. – Минск : амалфея, 2010. – 287-290 с.

3. Лескова, Ю.Г. Договор мены в гражданском кодексе: история становления и развития в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dogovor-meny-v-grazhdanskom-kodekse-istoriya-stanovleniya-i-razvitiya-v-rossii>. – Дата доступа: 24.11.2023.

4. Елеусизова, И.К., Калкенова, Д.М. Некоторые проблемы правового регулирования договоров мены и дарения как отдельных видов по передаче имущества в собственность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-pravovogo-regulirovaniya-dogovorov-meny-i-dareniya-kak-otdelnyh-vidov-dogovorov-po-peredache-imuschestva-v/>. – Дата доступа: 24.11.2023.

5. Карпычева, М.В., Хужина, А.М. Гражданское право: в 2 т. Том 2 : учебник / под общ. ред. М.В. Карпычева, А.М. Хужина. – М. : ИД «ФОРУМ» : ИНФА-М, 2019. – 52 с.

6. Зотов, А.А. Соотношение понятий «договора мены» и «бартерная сделка» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sootnoshenie-ponyatiy-dogovor-meny-i-barternaya-sdelka/viewer>. – Дата доступа: 24.11.2023.

7. О системе регулирования цен [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 19.10.2022, № 713, в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 29.12.2023, № 1000 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

УДК 34.096

М.О. Зеленская

(Белорусский государственный экономический университет)

ПРИМЕНЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ООО «ГАЗПРОМ ДОБЫЧА ИРКУТСК»

В современном мире, где цифровая трансформация играет всё большую роль, взаимодействие юридического отдела с государственными органами становится неотъемлемой частью успешного

функционирования предприятия. Одной из компаний, которая активно применяет принципы цифровизации экономики в своей деятельности, является общество с ограниченной ответственностью «Газпром добыча Иркутск».

Взаимодействие юридического отдела ООО «Газпром добыча Иркутск» с государственными органами играет важную роль в обеспечении соблюдения законодательства, прозрачности и безопасности деятельности компании. Благодаря использованию цифровых технологий, компания эффективно взаимодействует с государственными органами, что позволяет быстро и точно получать актуальную информацию о требованиях и изменениях в законодательстве.

Одним из ярких примеров применения цифровизации в работе юридического отдела ООО «Газпром добыча Иркутск» является система электронного документооборота, которая позволяет автоматизировать процессы подготовки, подписи и хранения договоров [1]. Благодаря этой системе, компания значительно ускорила процедуры согласования документов с государственными органами, сократила время на их подготовку и устранение возможных ошибок.

Важным аспектом взаимодействия юридического отдела ООО «Газпром добыча Иркутск» с государственными органами является активное участие в разработке и совершенствовании законодательства. Юристы компании принимают участие в публичных обсуждениях нормативных актов, представляют свои рекомендации и замечания, что способствует принятию эффективных правовых норм.

Первым шагом взаимодействия юридического отдела с государственными органами в сфере цифровизации экономики является установление надлежащего юридического статуса компании. Важно учесть, что область цифровизации быстро развивается и требует актуальных правовых норм. Юридический отдел ООО «Газпром добыча Иркутск» тесно сотрудничает с правительством и специализированными организациями, чтобы обеспечить получение необходимых разрешений и лицензий.

В сфере цифровизации экономики юридический отдел ООО «Газпром добыча Иркутск» оказывает помощь и поддержку в области разработки и внедрения цифровых технологий в компании. Стратегическое планирование и прогнозирование правовых аспектов использования цифровых технологий – основные направления работы юридического отдела. Он также осуществляет регулярное обновление и адаптацию правовых норм в соответствии с изменениями законодательства, связанными с цифровыми технологиями.

Взаимодействие юридического отдела с государственными органами в сфере цифровизации экономики обеспечивает защиту прав и интересов ООО «Газпром добыча Иркутск». Юридический отдел следит за выполнением компанией всех требований законодательства в сфере цифровизации, оказывает юридическую помощь в случае возникновения споров, а также представляет интересы компании в судебных или административных процедурах, связанных с цифровыми технологиями.

Юристы юридического отдела занимаются обработкой и анализом соглашений, контрактов, лицензий и разрешительной документации, связанных с деятельностью ООО «Газпром добыча Иркутска».

В сфере цифровизации экономики, применение информационных технологий становится неотъемлемой частью бизнес-процессов компании. Юридический отдел ООО «Газпром добыча Иркутска» обеспечивает также и кибербезопасность, защиту персональных данных и дальнейшую разработку цифровых платформ для эффективной работы компании.

В связи с развитием цифровой экономики и создания благоприятных условий для этого, юридический отдел ООО «Газпром добыча Иркутска» активно взаимодействует с государственными органами, принимая участие в разработке законопроектов, регламентирующих деятельность в сфере цифровизации. Опыт и компетенция юристов отдела способствуют принятию эффективных решений для бизнеса компании и отрасли в целом.

Таким образом, взаимодействие юридического отдела ООО «Газпром добыча Иркутска» с государственными органами в рамках цифровизации экономики способствует успешной реализации цифровой стратегии компании и гарантирует стабильное функционирование ООО «Газпром добыча Иркутск» в современных условиях.

Список использованной литературы:

1. Приказ Роструда от 20.05.2021 № 149 «Об утверждении Инструкции по делопроизводству Федеральной службы по труду и занятости» – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_442653/094edf2d0eda0b2f2b4c93ef600033d1e72856da/. – Дата доступа: 02.12.2023

УДК 341.98

Н.И. Ивуть

(УО «Белорусский государственный экономический университет»)

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИНЦИПОВ МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА В МЕЖДУНАРОДНОМ ГРАЖДАНСКОМ ПРОЦЕССЕ

В статье дается краткий анализ основополагающих принципов международного права и выделяются особенности их применения в международном гражданском процессе. На основании проведенного анализа предлагаются меры по совершенствованию гражданского процессуального законодательства Республики Беларусь.

В настоящее время в Республике Беларусь наблюдается рост количества гражданских дел, рассматриваемых с участием иностранного элемента. Это обусловлено, прежде всего, ростом международных связей в различных сферах общественной жизни. Международный гражданский процесс приобретает особое значение для защиты прав и интересов иностранных физических и юридических лиц. Однако до сегодняшнего времени не существует единого международного правового документа, носящего обязательный характер, в

котором содержатся нормы, определяющие порядок рассмотрения гражданско-правовых споров, осложненных иностранным элементом.

Статья 8 Конституции Республики Беларусь определяет, что Республика Беларусь признает приоритет общепризнанных принципов международного права и обеспечивает соответствие им законодательства [1]. Аналогичные положения закреплены и Конституции Российской Федерации. Так, согласно ст. 15 Конституции Российской Федерации общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законом, то применяются правила международного договора [2].

Как отмечается в п. 1 постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации» от 10 октября 2003 г. № 5 права и свободы человека согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, а также международным договорам Российской Федерации являются непосредственно действующими в пределах юрисдикции Российской Федерации. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием [3].

Говоря о реализации и применении общепризнанных норм и принципов международного права, следует отметить, что принципы международного права реализуются в международном гражданском процессе различными способами.

Во-первых, принципы международного права могут быть непосредственно применены национальными судами при рассмотрении гражданских дел с иностранным элементом. Например, принцип равенства сторон означает, что все участники международного гражданского процесса, независимо от их гражданства, места жительства, места нахождения имущества или иных обстоятельств, обладают равными правами и обязанностями. Этот принцип может быть непосредственно применен национальным судом при рассмотрении дела, в котором участвуют стороны из разных государств.

Во-вторых, принципы международного права могут быть имплементированы в национальное законодательство.

В-третьих, принципы международного права могут быть реализованы в рамках международных договоров. Например, Конвенция о правовой помощи и правовых отношениях по гражданским, семейным и уголовным делам (Гаага, 1958 г.) устанавливает ряд принципов, которые должны применяться при оказании правовой помощи между государствами-участниками Конвенции. Эти принципы, в частности, включают принцип равенства сторон, принцип надлежащей правовой помощи и принцип признания и исполнения судебных решений.

Таким образом, принципы международного права играют важную роль в международном гражданском процессе. Они обеспечивают справедливость,

эффективность и законность разрешения международных гражданских дел.

Под общепризнанными принципами международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо.

В науке международного права выделяют десять основных общепризнанных принципов международного права. Они находят свое отражение в таких международно-правовых актах как Международный пакт о гражданских и политических правах; Всеобщая декларация прав человека; Декларация принципов международного права, Устав ООН и других. На наш взгляд, к наиболее важным принципам, имеющим значение для осуществления правосудия по гражданским делам с участием иностранного элемента, можно отнести следующие: принцип всеобщего уважения прав человека; принцип суверенного равенства государств; принцип судебного иммунитета государства, его дипломатических и консульских представителей; принцип добросовестного выполнения международных обязательств.

Принцип всеобщего уважения прав человека означает, что права и свободы человека обладают приоритетом и подлежат соблюдению во всех государствах и распространяются на всех лиц без какой-либо дискриминации. Права и свободы человека согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, а также международным договорам Республики Беларусь являются непосредственно действующими в пределах юрисдикции Республики Беларусь. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

Содержание принципа всеобщего уважения прав человека включает в себя следующие элементы:

-неотчуждаемость прав человека означает, что права человека принадлежат каждому человеку от рождения и не могут быть отняты или ограничены государством;

-неделимость прав человека означает, что все права человека взаимосвязаны и взаимозависимы. Нарушение одного права может привести к нарушению других прав;

-универсальность прав человека означает, что права человека распространяются на всех людей, независимо от их гражданства, пола, расы, религии, языка или иных обстоятельств.

Государства должны обеспечивать адекватное правовое регулирование транснациональных отношений, эффективную защиту связанных с ними субъективных прав и интересов. В силу этого, государствами разрабатываются и принимаются международные акты, устанавливающие стандарты, на которые должны ориентироваться национальные законодательства.

Рассматривая принцип суверенного равенства государств, отметим, что каждое государство обязано уважать права другого государства и может осуществлять законодательную, исполнительную и судебную власть без какого-

либо вмешательства со стороны других государств только в пределах своей собственной территории.

На этом принципе основывается подчинение суда исключительно процессуальному праву собственного государства, разрешительный порядок принудительного исполнения иностранного судебного решения и совершения процессуальных действий в интересах иностранного судебного производства.

Суверенное равенство государств обуславливает судебный иммунитет государства, его дипломатических и консульских представителей.

Принцип судебного иммунитета государства, его дипломатических и консульских представителей может предусматриваться нормами внутреннего или международного права, действовать в отношении как сугубо внутренних, не выходящих за пределы одного государства, так и транснациональных.

В транснациональных процессуальных отношениях речь идет чаще всего о привилегиях, предоставляемых в связи с осуществлением правосудия.

Что касается принципа добросовестного выполнения государствами своих международных обязательств, то следует отметить, что национальное законодательство в области международного гражданского процесса должно совершенствоваться самим государством, но с таким расчетом, чтобы эффективно регулировать разнообразные отношения, осложненные иностранным элементом внутри страны и учитывать возрастающее участие своих граждан в имущественных и связанных с ними личных неимущественных отношениях трансграничного характера.

Так, если национальное законодательство не сможет эффективно регулировать отношения в области международного гражданского процесса, то это будет препятствовать полному и точному выполнению обязательств государства. Значение данного принципа проявляется в том, что внутреннее законодательство не может служить основанием для отказа от выполнения международных обязательств. И хотя Конституция Республики Беларусь и ряд отраслей права решает этот вопрос в пользу международного права, суды крайне неохотно применяют международные договоры, особенно когда идет речь о нормах процессуального характера. Представляется, что в данной проблеме должна быть решена в кодифицированном акте международного гражданского процесса.

Сказанное позволяет утверждать, что взятые на себя государством международные обязательства в области международного гражданского процесса, предполагают совершенствование внутреннего законодательства.

Таким образом, в настоящее время, в свете рассматриваемого международного принципа, совершенствование законодательства в области международного гражданского процесса должно быть направлено на:

повышение качества и эффективности регулирования отношений международного гражданского процесса, путем уточнения, дополнения и изменений уже существующих процессуальных норм;

создание новых норм национального законодательства, в целях соблюдения международных обязательств Республики Беларусь;

регулирование возможных коллизий белорусского законодательства и международных договоров путем введения в законодательство норм, устанавливающих порядок разрешения таких коллизионных ситуаций, а также иных столкновений, возникающих из-за присутствия иностранного элемента;

систематизацию и кодификацию отечественных норм международного гражданского процессуального права, как инструмент повышения эффективности реализации права.

Очевидно, что данные элементы принципа, направленные на его реализацию в рамках международного гражданского процесса, выполняют функции, направляющие развитие отрасли.

Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 фев. 2022 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2022. – 80 с.

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ . – Дата доступа: 15.03.2023.

3. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации [Электронный ресурс]: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10.10.2003 г. № 5 (в ред. от 05.03.2013 г.). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_44722/. – Дата доступа: 15.03.2023.

УДК 347.511

В.В. Карпенков

*(Институт управленческих кадров Академии управления
при Президенте Республики Беларусь)*

КОМПЕНСАЦИЯ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Высказано мнение об отдельных актуальных направлениях регулирования применения в Республике Беларусь института компенсации морального вреда. В частности, связанных с применением соглашения о компенсации морального вреда, а также возможным расширением области применения данного способа защиты в связи с нарушением семейных и трудовых прав.

1. Действующее законодательство Беларуси не позволяет, сколь-нибудь уверенно делать вывод о характере соглашения о компенсации морального вреда, условиях, порядке заключения и сфере действия, условиях и пределах судебной защиты при наличии такого соглашения между сторонами, и т.д. Природа соглашения о компенсации морального вреда, его юридическое значение не до конца определено и в цивилистике.

В юридической литературе сделан вывод, что такие соглашения не запрещены гражданским законодательством. Стороны охранительного правоотношения своим соглашением могут установить повышенную или

ограниченную ответственность. Охранительные соглашения в таком случае являются способом реализации таких правил [1, с. 15]. Данные соглашения влекут лишь изменение или прекращение охранительного правоотношения, не меняя его направленности на восстановление нарушенного имущественного положения участников оборота [2]. Их предложено определять как «сделки, направленные на определение размера ответственности» [3, с. 13].

2. Полагаем, что нужды практики обуславливают то, что закрепленный в соглашении размер компенсации и ее назначение должны подразумевать и охватывать все/любые проявления морального вреда, по тому факту, в связи с которым заключается такое соглашение. Само достижение сторонами соглашения должно исключать возможность разделения, например, физических страданий и нравственных, а также допускать наличие в дальнейшем неучтенных на момент соглашения последствий или обстоятельств, являющихся основанием к получению компенсации. Это будет препятствовать параллельному или последующему довысканию в судебном порядке сумм за «неохваченные» соглашением проявления морального вреда.

Представляется, что наличие между сторонами соглашения о добровольной компенсации морального вреда должно исключать возможность определения размера компенсации судом по мотивам ее неполноты/несоответствия понесенному моральному вреду. Исключение могут составлять случаи, когда из текста заключенного соглашения следует, что само соглашение охватывает только часть компенсации либо указанное в нем имущество передавалось в счет компенсации морального вреда, но не покрывало сумму компенсации в полном объеме.

3. Из норм ст. 970 Гражданского кодекса Республики Беларусь, а также смысла ст. 11 Гражданского кодекса Республики Беларусь следует, что законодатель ограничивается только денежной формой компенсации за моральный вред, независимо от того, как она будет реализована, в судебном или внесудебном порядке. Использование в юридической практике соглашений о компенсации морального вреда заставляет обратить внимание на вопрос о возможности добровольной компенсации в иной форме, например, передачи пострадавшему имущества, выполнения полезных для пострадавшего действий.

Когда речь идет о добровольном восстановлении нарушенных прав, то усмотрение сторон само по себе устраняет необходимость наличия какого-либо эквивалента и расчетов. Сложно найти практически обоснованный ответ на вопрос, почему нарушитель не может быть обязан к компенсации морального вреда в иной, неденежной материальной форме, когда это в большей степени отвечает интересам потерпевшего или тем более обеих сторон.

4. Психика человека не различает отраслевую принадлежность спорных отношений или характеристику спорных благ, из-за которых возникли страдания. Поэтому полагаем, что существующий в Беларуси подход к взысканию компенсации за страдания должен быть изменен в сторону расширения перечня оснований ее применения. Гражданин должен иметь право требовать присуждения справедливой компенсации за страдания не по ограниченному перечню оснований, но и в связи с причинением вреда его

имуществу, нарушением его права собственности, злоупотреблением другой стороной процессуальными правами и т.д.

Представляется, что нуждаются в пересмотре установленные в законодательстве возможности для компенсации морального вреда, возникающего в области трудовых и семейных отношений.

5. Белорусским законодателем признано, что некоторых случаях недобросовестное, неправомерное поведение родителя влечет последствия, прямо названные вредными (ст.ст. 67, 80, 85-1, 138 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье). Вредоносное поведение и его последствия в спорных случаях входит в предмет доказывания, и подлежит оценке. Речь идет не только и не столько об имущественных потерях. Данный вред имеет неимущественный характер и лежит за пределами имущественных интересов.

Представляется значимым то, что в основу даже требований имущественного характера в семейных спорах положены не юридические факты имущественного характера (сделки, деликты), а обстоятельства неимущественные, даже, когда речь идет об имущественных семейно-правовых отношениях: алименты присуждаются по причине наличия родительско-детской связи, содержание супругов (в том числе бывших) основано на наличии брака между ними и совместного ребенка, раздел совместной собственности производится в связи с приобретением спорного имущества в браке... Любой спор, разрешаемый со ссылкой на нормы семейного законодательства, основан на отношениях, причинах неимущественного характера.

Сложно отрицать потенциальную обоснованность требований о компенсации морального вреда в ситуациях, когда действия ответчика препятствуют общению с ребенком, привели к неверной записи о родителях, явились причиной недействительности брака, или ответчик уклоняется от содержания ребенка или нуждающегося родителя. Такое поведение явно противоправно, не соответствуют нравственным нормам, причиняет страдания и неудобства, соответственно имеются все основания к расширению применения компенсации морального вреда, причиненного нарушениями семейных прав.

6. Иски о возмещении морального вреда при нарушении нанимателем некоторых трудовых прав работника распространены в судебной практике.

В ст. 246 Трудового кодекса Республики Беларусь закреплено право на компенсацию морального вреда только в трех случаях: если нарушение связано с увольнением без законного основания либо с нарушением установленного порядка, а также если вред причинен в связи с незаконным переводом на другую работу.

При других нарушениях трудовых прав работника моральный вред возмещению не подлежит, если это не предусмотрено другими актами законодательства. Нужно согласиться, что это ограничивает возможность полноценной защиты прав работника и гражданина.

Полагаем, что расширение применения компенсации морального вреда в спорах, возникающих из трудовых отношений, при любом нарушении трудовых прав работника, является более правильным и соответствует смыслу и назначению данного способа защиты.

В целях дальнейшего развития нормативного регулирования применения компенсации морального вреда, гармонизации норм трудового и гражданского законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации, видится оправданным кардинальное изменение содержания ст. 246 Трудового кодекса Республики Беларусь, направленное на отказ от существующего зауженного и исчерпывающего перечня нарушений, допускающих возможность взыскания компенсации морального вреда в пользу работника.

Список использованной литературы:

1. Кархалев, Д. Н. Охранительные соглашения в гражданском праве / Д. Н. Кархалев. – Юрист. – 2015. – № 19. – С. 12–16.
2. Груздев, В. В. Соглашение в гражданском праве [Электронный ресурс] / В. В. Груздев // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2023.
3. Малеина, М. Н. Соглашение о добровольной компенсации неимущественного вреда / М. Н. Малеина // Гражданское право. – 2017. – № 2. – С. 11–13.

УДК 347.778

Е.А. Кишкевич

*(Международный институт управления и предпринимательства,
аспирант Белорусского государственного экономического университета)*

К ВОПРОСУ ОБ АКТУАЛЬНОСТИ ИССЛЕДОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ РАЗРАБОТОК В ОБЛАСТИ БИОТЕХНОЛОГИЙ КАК ОБЪЕКТОВ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

В материалах доклада рассматриваются отдельные аспекты правового регулирования разработок в области биотехнологий как объектов интеллектуальной собственности. Обозначены основные источники правового регулирования (национальные и международные). Отдельное внимание уделяется вопросам патентования и защите авторских прав в отношении объектов интеллектуальной собственности в области биотехнологий.

Биотехнологии в следующие десятилетия будут приобретать все увеличивающееся экономическое значение. Сейчас мы находимся на начальном этапе создания системы правового регулирования обращения с такими технологиями и результатами их применения. Задача специалистов создать нормативную правовую базу, не только отвечающую целям защиты здоровья человека и окружающей среды, но и соответствующую строгим этическим принципам охраны человеческого достоинства, это и предопределяет теоретическую и практическую актуальность исследования правового регулирования разработок в области биотехнологий как объектов интеллектуальной собственности.

«Биотехнология» означает любой вид технологии, связанный с использованием биологических систем, живых организмов или их производных для изготовления или изменения продуктов или процессов с целью их конкретного использования (ст. 2 Конвенции ООН о биологическом

разнообразии) [1]. Биотехнологии используют в медицине, пищевой промышленности, сельском хозяйстве. В растениеводстве и животноводстве – в первую очередь, для выведения новых пород животных и сортов растений, устойчивых к заболеваниям и отличающихся высокой производительностью. Основные направления использования биотехнологий в медицине – это производство лекарственных препаратов (инсулина, гемоглобина, компонентов для вакцин) с помощью микроорганизмов и клеток растений и животных, а не путем химического синтеза. Также к биотехнологиям относятся генная и клеточная инженерия, направленные на лечение различных заболеваний человека и на улучшения сортов растений и штаммов микроорганизмов (пробиотики, пищевые добавки).

Право интеллектуальной собственности следует рассматривать не просто как абсолютное право, а как совокупность прав с некоторыми специфическими социальными ограничениями [2].

Исследователи расходятся во мнениях, когда речь заходит об охране объектов интеллектуальной собственности в области биотехнологий. В этой области существует два философских подхода: сообщество, сосредоточенное на раскрытии, совместном использовании и бесплатной доступности компонентов и информации (что принесет пользу человечеству), разработанных в области биотехнологий [3] и те, кто придерживается более традиционной философии патентной защиты как стимула для разработки и инвестиций [4] (т.к. исследования требуют финансовых вложений, а патенты позволяют окупить эти инвестиции).

Актуальность исследования правового регулирования разработок в области биотехнологий как объектов интеллектуальной собственности обусловлена и тем, что, основываясь на обзоре национального законодательства (Гражданский кодекс Республики Беларусь, Закон Республики Беларусь от 17 мая 2011 г. № 262-З «Об авторском праве и смежных правах», Закон Республики Беларусь от 16 декабря 2002 г. № 160-З «О патентах на изобретения, полезные модели, промышленные образцы», Стратегия Республики Беларусь в сфере интеллектуальной собственности до 2030 года), международных договоров (Парижская конвенция по охране промышленной собственности 1883 г., Международная конвенция по охране новых сортов растений 1961 г., Будапештский договор о международном признании депонирования микроорганизмов для целей патентной процедуры 1977 г., Конвенция ООН о биологическом разнообразии 1992 г., Картахенский протокол по биобезопасности к Конвенции о биологическом разнообразии 2000 г., Боннские руководящие принципы по обеспечению доступа к генетическим ресурсам и совместного использования на справедливой и равной основе выгод от их применения 2002 г., Нагойский протокол регулирования доступа к генетическим ресурсам и совместного использования на справедливой и равной основе выгод от их применения к Конвенции о биологическом разнообразии 2010 г. и др.), и результатов научных исследований (Е.Б. Леанович, «Институционный механизм международного сотрудничества по вопросам интеллектуальной собственности» (1998 г.); А.А. Чикилёва, «Результаты генетической инженерии

как объекты права интеллектуальной собственности» (2007 г.); А.А. Щербакова, «Правовое обеспечение разработки и внедрения биотехнологий в Европейском союзе и России» (2023 г.); В.А. Орешкин, «Патентная охрана биологического материала» (2004 г.); Р.Х. Булгакова, «Некоторые вопросы правовой охраны изобретений в Казахстане (на примере охраны изобретений в области медицины, биотехнологии и сельского хозяйства)» (2006 г.); и др.), интеллектуальная собственность в области биотехнологий может быть признана как сфера многочисленных правовых новаций и формирующегося особого правового режима, который включает следующие виды прав на объекты интеллектуальной собственности, и защищает интересы создателей и владельцев этих объектов:

1) авторское право на произведения; принадлежит автору и позволяет ему контролировать использование своего произведения иными лицами;

2) патентное право, предоставляющее владельцу патента исключительное право на использование изобретения в течение определенного времени. Оно обычно используется для защиты новых изобретений, методов производства и прочих технологических решений, связанных с биотехнологией;

3) право на защиту секрета производства (ноу-хау) от незаконного использования. Сведения, составляющие секрет производства (ноу-хау), охраняются в режиме коммерческой тайны в случае, если они соответствуют требованиям, определенным Гражданским кодексом Республики Беларусь;

4) правовая охрана товарных знаков – обеспечивает правообладателя защитой от несанкционированного использования его товарных знаков, логотипов и других инструментов, связанных с его продукцией.

Вызовы, связанные с биотехнологическими инновациями, представляют, с различных точек зрения, существенную проблему для законодательства. Любая информация может обладать значительным запасом «полезности» и – в то же время – некоторыми аспектами «уязвимости», т.к. речь идет не только о свободе научных исследований или праве на научное изобретение, но и об их эффективном и успешном применении. Это также влечет за собой фактические последствия, которые теоретически могут привести к нарушению прав и возникновению проблемы установления баланса между противоположными интересами. Здесь вопрос заключается в том, кому принадлежит право определять границы. Действующая международная правовая база, регулирующая вопросы защиты объектов интеллектуальной собственности направлена на поддержание гибкого соглашения, способного адаптироваться к продолжающимся и значительным достижениям в области биотехнологий. Например, патентоспособность биотехнологических изобретений первоначально столкнулась с рядом препятствий, поэтому представляется вероятным, что в будущем любые возможные формы охраны объектов в области биотехнологий будут совершенствоваться.

По мнению R. Frietsch, новаторы в области биотехнологий сталкиваются с тремя инновационными вызовами:

- 1) глобальная конкуренция и гонка за патентами;
- 2) патентование, конкурирующее с разработкой;

3) риски потери защиты интеллектуальной собственности из-за конкурирующих разработок, шпионажа, случайного раскрытия информации, преждевременного патентования или нехватки ресурсов для поддержания глобальных патентов [5].

Эти проблемы обычно приводят к тому, что патенты на разработки в области биотехнологий для начинающих компаний имеют неоптимальное качество и более низкую возможность принудительного исполнения. Это удерживает новых изобретателей от патентования или приводит к ранней потере патентной защиты из-за несоблюдения установленных норм [5].

Длительный и дорогостоящий процесс разработки биотехнологий означает, что новаторы в области биотехнологий нуждаются в правовой защите на ранних этапах процесса разработки технологии и даже до того, как технология будет утверждена. По тем же причинам, но в отличие от разработчиков программного обеспечения или коммуникационных технологий, новаторы в области биотехнологий не могут полагаться на непрерывные инновации или лидерство на рынке в качестве способов защиты своего развития. В то же время все доступные традиционные правовые инструменты интеллектуальной собственности плохо приспособлены к потребностям биотехнологических новаторов.

Кроме того, очевидно, что существующий режим правовой охраны биотехнологий все больше зависит от вмешательства правительства как в принятии новых нормативных правовых актов (предмет, исключения и т.д.), так и в государственной финансовой и иной поддержке любого, кто хочет войти в биотехнологическую отрасль и обеспечить защиту интеллектуальной собственности на международном уровне.

Некоторые ученые и исследователи рассматривают защиту авторских прав как предпочтительную альтернативу патентам, поскольку это может обеспечить «социально желательный баланс» разрешенного и ограниченного использования объектов биотехнологий. Защита авторских прав длится дольше, чем патенты – период жизни автора и 50 лет после его смерти (в новой редакции Гражданского кодекса Республики Беларусь – 70 лет), патент – 20 лет с даты подачи заявки на выдачу, – но необходимо констатировать, что защита авторских прав не так надежна. Однако, A.W. Torrance отмечает, что защита авторских прав лучше, чем патенты, так как способствует созданию режима объектов биотехнологий с открытым доступом, по примеру открытого исходного кода [6]. При этом, в отличие от патентования, международные договоры и законодательства многих стран разрешают свободное использование произведений в образовательных и исследовательских целях, в объеме, оправданном образовательной целью.

Принимая во внимание вышеизложенное, полагаем, что целесообразно изучить вопрос охраны разработок в области биотехнологий как объектов интеллектуальной собственности посредством режима *sui generis* (лат. единственный в своём роде). Во второй половине двадцатого века правами особого рода (*sui generis*) называли права интеллектуальной собственности, подчеркивая тем самым, что они находятся вне классического разделения гражданских прав на имущественные, обязательственные и личные,

следовательно, требуют специального регулирования, отличного от права собственности.

Список использованной литературы:

1. Конвенция ООН о биологическом разнообразии 1992 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/biodiv.shtml. – Дата доступа: 19.11.2023.
2. Kohler, J. The Author's Right, a civil law treatise, which is also a contribution to the theory of property, joint property, legal transactions and individual rights (1880) [Электронный ресурс] / J. Kohler. – Режим доступа: https://www.copyrighthistory.org/cam/tools/request/showRecord.php?id=commentary_d_1880. – Дата доступа: 19.11.2023.
3. Ledford, H. Bioengineers Look Beyond Patents [Электронный ресурс] / H. Ledford. – Режим доступа: <https://www.nature.com/articles/499016a>. – Дата доступа: 19.11.2023.
4. Kieff, F.S. Property rights and property rules for commercializing inventions [Электронный ресурс] / F.S. Kieff. – Режим доступа: <https://scholarship.law.gwu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1746&context=faculty>. – Дата доступа: 19.11.2023.
5. Frietsch, R. SME Patenting – An Empirical Analysis in Nine Countries [Электронный ресурс] / R. Frietsch, P. Neuhausler, O. Rothengatter. – Режим доступа: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/83977/1/769738419.pdf>. – Дата доступа: 19.11.2023.
6. Torrance, A.W. «DNA copyright» [Электронный ресурс] / A.W. Torrance. – Режим доступа: <https://core.ac.uk/download/pdf/144549379.pdf>. – Дата доступа: 19.11.2023.

УДК 334.012.6

К.И. Комарова

(Белорусский государственный экономический университет)

РОЛЬ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА ВО ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рассматривается вопрос развития внешнеэкономической деятельности предприятий малого и среднего бизнеса. Анализируются особенности малого и среднего бизнеса, его роль на современном этапе развития экономики. Определены основные социально-экономические функции малого и среднего бизнеса, а также обозначены проблемы, с которыми сталкиваются предприятия малого и среднего бизнеса в процессе осуществления ВЭД.

Малые и средние предприятия являются массовой формой деловой активности.

Следует отметить, что малый и средний бизнес во многом определяет темпы экономического роста, структуру и качество внутреннего валового продукта. Главными стимулами для развития малого и среднего бизнеса является то, что, во-первых, небольшие компании имеют больший объем реализации, чем большие; во-вторых, суммы налогов, уплачиваемых субъекты малого и среднего бизнеса, больше; в-третьих, малый и средний бизнес создает значительную количество рабочих мест по сравнению с большим. Для примера, в странах Европы малые и средние предприятия составляют 99% от всех предприятий ЕС, а за последние пять лет они создали около 85% новых рабочих мест [1, с. 50].

Кроме того, малый и средний бизнес в экономике государства выполняет ряд специфических социально-экономических функций:

1. Способствует процессам демонополизации разгосударствления экономики, стимулирование развития экономической конкуренции, формированию многочисленных субъектов рыночного хозяйства, ориентированных на спрос, конкуренцию и т.д.

2. Привлекает к экономическому обороту материальные, природные, финансовые, человеческие и информационные ресурсы, которые «выпадают» из поля зрения крупных компаний.

3. Улучшает положение на рынках путём обеспечения эластичности их структуры, увеличением спроса, предложения и цен, по крайней мере частичной компенсации потерь предложения на период реструктуризации крупных компаний, индивидуализации предложения и дифференциации спроса, насыщение рынков, удовлетворение специфических местных потребностей.

4. Высвобождает крупные предприятия от производства нерентабельной для них мелкосерийной продукции, удовлетворяющей индивидуальный спрос и тем самым повышает эффективность их деятельности. Большим компаниям заключение кооперационных соглашений с малыми предприятиями дает возможность повысить гибкость производства, уменьшить коммерческий риск.

5. Обеспечивает дополнительные рабочие места работникам, уволенным в процессе реструктуриции крупных предприятий.

6. Стимулирует повышение деловой активности населения и развития среднего класса, который составляет социальную базу экономических реформ и обеспечивает стабильность общества.

7. Смягчает социальное напряжение благодаря ослаблению имущественной дифференциации и повышению уровня доходов населения.

8. Увеличивает гибкость национальной экономики и рыночного предложения в соответствии с современными условиями открытой экономики.

9. Способствует процессу демократизации общества, рационализации системы экономической организации и управления [4, с. 46].

При этом все обозначенные функции применимы и к ведению внешнеэкономической деятельности данных субъектов экономики.

Внешнеэкономическая деятельность на предприятиях малого и среднего бизнеса играет достаточно важную роль, особенно в кризисный период, это связано, в том числе, и с тем, что, ограничение внутреннего спроса на продукцию отечественных предприятий заставляет их искать новые рынки сбыта и новых партнеров. Поэтому тщательное планирование и соответствующая организация внешнеэкономической деятельности является залогом успеха предприятия в целом [3, с. 51].

При планировании экспортных и импортных операций цели внешнеэкономической деятельности предприятия детализируется в зависимости от его общих целей.

Цели экспорта: расширение производства; увеличение прибыли за счет освоения новых рынков; получение экономии на масштабах производства;

повышение или поддержка технико-экономического уровня производства под влиянием международной конкуренции.

Цели импорта: расширение производства; увеличение прибыли за счет новых внутренних рынков; модернизация и расширение производственного потенциала.

К основным проблемам российских предпринимателей во внешнеэкономической деятельности следует отнести:

– блокирование ценовой конкуренции антидопинговым законодательством;

– сложность кредитования и страхования экспорта;

– необходимость выиграть тендеры;

– низкое качество продукции;

– ограничения, действующие в ряде недружественных стран;

– согласованность действий партнеров разных стран в отношении российских товаров [2, с. 448].

Кроме того, в условиях санкций поставка продукции на внешние рынки затруднена, в том числе и с точки зрения логистики.

Какие-то из вышеперечисленных проблем возможно решить с помощью совершенствования законодательства, но проблемы с недружественными странами в настоящее время нивелировать не получится. Решением может быть переориентация на другие, в первую очередь, азиатские рынки.

Малый и средний бизнес играет важную роль в обеспечении стабильной ВЭД, поскольку именно субъектам малого и среднего бизнеса характерны высокая мобильность, гибкость, скорость перемещение ресурсов в соответствии с изменяющимся спросом, приспособление к кризисным условиям. Благодаря своим специфическим функциям он способен выступать действенным инструментом стабилизации экономических процессов за счет возможности быстро осваивать инновации и обеспечивать ускоренный кругооборот капитала.

Список использованной литературы:

1. Дорошенко, В.А. Формы государственной поддержки внешнеэкономической деятельности малого и среднего бизнеса / В.А. Дорошенко // Современные аспекты экономики. – 2022. – № 2 (294). – С. 50-63.

2. Злобин, А.В. Совершенствование условий и критериев категорирования участников ВЭД, направленных на увеличение доли участников ВЭД низкого уровня риска, являющихся добросовестными субъектами малого и среднего бизнеса // А.В. Злобин, Е.О. Высоцкий // В сборнике: Международный молодежный симпозиум по управлению, экономике и финансам. Сборник научных статей. Казань, 2019. – С. 448–452.

3. Насиров, Ю.З. Проблематика вовлечения субъектов малого и среднего бизнеса во ВЭД регионов / Ю.З. Насиров, Ж.Н. Моисеенко // В сборнике: Современное состояние и приоритетные направления развития аграрной экономики. Материалы международной научно-практической конференции. – 2018. – С. 50–53.

4. Руденко, Л.Г. Кластерный подход в государственной поддержке малого и среднего предпринимательства в регионах / Л.Г.Руденко // Московский экономический журнал. – 2022. – Т. 7. № 1. – С. 45–57.

ПОДСУДНОСТЬ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ ИЗ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ, ОСЛОЖНЕННЫХ ИНОСТРАННЫМ ЭЛЕМЕНТОМ

Институт подсудности представляет собой один из важнейших элементов, способствующих правильному и справедливому разрешению дела. Вопросы разрешения споров, возникающих из гражданско-правовых отношений, осложненных иностранным элементом, представляют интерес для гражданского судопроизводства. Разрешение того или иного спора компетентным судом прямо влияет на защиту прав и законных интересов иностранных граждан и юридических лиц. В данной статье проанализированы основные способы определения подсудности по спорам, возникающим из гражданско-правовых отношений, осложненных иностранным элементом, рассмотрены цели определения подсудности.

В условиях стремительного развития современного мира стоит отметить возникновение достаточно большого количества отношений, которые выходят за границы одного государства. Данные отношения безусловно регулируются на каждом из уровней: межгосударственном и национальном. Тем не менее, каждый правовой регулятор должен быть подкреплён реальной возможностью защиты прав в случае их нарушения. Сегодня судебный порядок защиты нарушенных прав является наиболее действенным и универсальным механизмом, позволяющим разрешить спор по существу с позиции закона.

Говоря об отношениях, которые выходят за пределы одного государства (осложнены иностранным элементом), можно утверждать, что применение государственных (национальных) механизмов судебной защиты становится более трудным. Затруднение связано с тем, что существуют правовые нормы, которые устанавливают дополнительные правила для проведения судебной процедуры. Соответствующие нормативные правила содержатся не только в национальных актах, но и в международных договорах, которые распространяют свое действие на территории Республики Беларусь. Они затрагивают вопросы доступа иностранных лиц к правосудию, международной подсудности, оказания правовой помощи судами, установления содержания иностранного права, признания и исполнения иностранных судебных решений, что предполагает использование норм международного права.

Международный гражданский процесс представляет собой систему правовых норм, регулирующих рассмотрение и разрешение судами общей юрисдикции (экономическими судами) гражданских (экономических) дел, осложненных иностранным элементом и порядок признания, приведения в исполнение решений иностранных судов и арбитражей (третейских судов). Международный гражданский процесс – институт науки гражданского процессуального права и хозяйственного процессуального права [1, с. 4]. Также международный гражданский процесс является институтом международного частного права, позволяющий регламентировать взаимосвязь национальных и международных процедур.

С доктринальной позиции международный гражданский процесс преимущественно представляется как исключительно внутригосударственная

процедура, которая осуществляется государственными или негосударственными (третейскими) судами в рамках внутринациональных правовых норм. Стоит отметить, что при рассмотрении спора, который вытекает из отношений, осложненных иностранным элементом, происходит взаимодействие таких процедур разных государств и суд использует результаты процессуальной деятельности на основании иностранных процессуальных норм. Также, можно определить, что международный гражданский процесс рассматривается в качестве совокупности вопросов процессуального характера, связанных с защитой прав иностранных граждан и юридических лиц.

Одним из основных и фундаментальных вопросов международного гражданского процесса является вопрос установления подсудности споров, вытекающих из отношений, которые осложнены иностранным элементом. В случае, когда речь идет о внутренних спорах, в которых отсутствует иностранный элемент, применяется два правовых механизма для установления органа, который полномочен разрешать спор – подведомственность и подсудность. Если же говорить о спорах с наличием иностранного элемента, то правовой механизм будет выступать только в роли подсудности. Определение подсудности является первой ступенью процессуальной деятельности судебного органа. Существует три основных способа определения подсудности дел с участием иностранного элемента. *Франко-романская система*, в соответствии с которой подсудность определяется гражданством сторон спора. *Германская система*, в основе которой заложены правила внутренней территориальной подсудности, применяемый к спорам, осложненным иностранным элементом. *Англо-американская система* представляет определение подсудности по признаку «присутствия» ответчика в стране суда. Данный термин имеет широкое значение и подразумевает временное присутствие физического лица в государстве и получение лично повестки. В случае, если речь идет о юридическом лице, то «присутствие» может быть выражено инкорпорацией на территории определенного государства, либо осуществлением деятельности на территории данного государства [3, с.120–137].

Безусловно, вопросы, касающиеся определения подсудности споров, которые вытекают из отношений, осложненных иностранным элементом, вызывают достаточное количество трудностей в правоприменительной практике. Так, при определении суда, который будет являться компетентным рассматривать спор, можно определить следующие этапы: – определить на территории какого государства должен рассматриваться соответствующий спор; – определить орган, который вправе рассматривать данный спор. Корректное определение подсудности является неотъемлемой частью грамотного рассмотрения и разрешения спора, что приводит к логическому завершению процедуры и позволяет говорить о законной силе судебного решения.

Помимо основной процессуальной цели подсудности – определении компетентного органа, который будет рассматривать спор, осложненный иностранным элементом, стоит выделить и другие цели, которые представляются значимыми в деле осуществления правосудия и служат ориентиром развития в данной сфере:

в процессе рассмотрения спора зачастую могут быть затронуты интересы третьих лиц, которые являются субъектами иностранного государства. В таком случае правильное, с учетом возможности участия в деле всех заинтересованных лиц, определение компетентного органа, не создаст оснований для последующего оспаривания того или иного судебного решения;

возможность реального исполнения судебного решения на территории другого государства, так как одним из ключевых элементов при признании и исполнении решений иностранных судов выступает соблюдение правил подсудности судом, который вынес решение.

Список использованной литературы:

1. Романова, О.Н. Международный гражданский процесс : пособие для студентов спец. 1-24 01 02 «Правоведение», 1-24 01 03 «Экономическое право», 1-24 01 01 «Международное право»/ О.Н. Романова. – Минск: БГУ, 2011. – 74 с.
2. Богуславский, М.М. Международное частное право. 5-е изд., перераб. и доп. М./ М.М. Богуславский. – Москва: Юристъ, 2004. – 604 с.
3. Международное частное право: Учебник / Л.П. Ануфриева, К.А. Бекашев, Г.К. Дмитриева и др.; под общ. ред. Г.К. Дмитриева. – Москва: Проспект, 2004. – С. 120–137.

УДК 340.152(37)

О.М. Ленцевич

(Белорусский государственный экономический университет)

ИСТОКИ КОНКУРСНОГО ПРОЦЕССА В РИМСКОМ ПРАВЕ

В статье выявляются истоки конкурсного процесса, являющегося основой института банкротства, зарождающегося в римском государстве в эпоху республики. На основе анализа источников раскрываются основные этапы формирования института взыскания по долгам, уточняются особенности каждого этапа, предлагается авторская трактовка отдельных норм права.

*«В третий базарный день пусть
разрубят должника на части...»
(Законы XII таблиц, III.6)*

Римская правовая традиция заложила основы ряда современных частноправовых институтов, оставаясь во многом актуальной и сегодня. Особое внимание в Древнем Риме уделялось восстановлению нарушенных прав, исходящих из обязательственных отношений. Сторонами в подобного рода личных правоотношениях выступали кредитор (creditor) и должник (debitor). Механизм взыскания долгов формировался в римском государстве на протяжении длительного времени, создавая ряд гражданско-правовых институтов, действующих и в настоящее время, среди которых – институт наложения ареста на имущество должника, институт зачета требований, а также

различные средства защиты кредиторов от действий должников по сокрытию своего имущества от обращения на него взыскания кредиторов. Значителен вклад римской юриспруденции в разработку механизма взыскания долгов в ситуации с активной множественностью лиц, когда право требования исходит от нескольких кредиторов, а имущества недостаточно для погашения долгов. При этом необходимо отметить значительные изменения, которые претерпевали процедуры взыскания долгов на протяжении всей истории римского государства.

Эпоха квинитского права (*ius civile Quiritium*), которую итальянский профессор Чезаре Санфилиппо датирует 754 – 146 гг. до н.э. [1, с. 12], стала первым этапом становления и развития римского права. Преимущественно аграрное общество, неразвитость товарных отношений, хозяйственная жизнь в рамках патриархальных семей, возглавляемых *pater familias*, которому лично и имущественно подчинялись остальные члены *familia*, господство обычного права и появление в середине V в. до н.э. единственной завершенной кодификации, надолго закрепившей способы взыскания долгов – Законов XII таблиц.

Нормы, регулирующие отношения должника и кредитора, содержались в таблице III Законов XII таблиц [2, с. 205–206]. Здесь описана процедура обращения взыскания через «наложение руки» (*manus iniectio*), которая применялась в случаях, когда должник признавался в своих долгах (что по римскому праву было равносильно приговору) либо если выносилось соответствующее судебное решение. В случае невозврата присужденного долга кредитор спустя 30 дней отводил должника в суд. Требования истца рассматривались в рамках одного из самых архаических видов легисакционного процесса – *legis actio per manus iniectioem*, по результатам которого магистрат, если за должника не вступался поручитель (*vindex*), объявлял его *addictus*, – присужденным кредитору [1, с. 99]. Дальнейшие действия кредитора носили характер личной расправы, поскольку древнейший договор *nexum*, заключаемый между сторонами, предполагал обеспечение долга личностью должника, которая передавалась кредитору по праву залога [1, с. 41]. Если должник не имел в собственности необходимого для возврата долга имущества, то по истечении 60 дней, если не удавалось договориться с кредитором, его могли казнить или продать в рабство за границу (*trans Tiberum*). Возможность обращения взыскания на личность должника российский правовед О.М. Свириденко объясняет тем, что личность и имущество рассматривались как нечто единое, неразделимое [3, с. 147]. Следовательно, личная экзекуция воспринималась как нормальное средство исполнения судебного решения [4, с. 162].

Долговое рабство граждан было запрещено в Римской республике только по *lex Poetelia Papiria* в 326 г. до н.э. [1, с. 41; 4, с. 161], что не исключало возможности продажи неоплатного должника *trans Tiberum*. При этом стоит отметить, что таблица III.5 Законов XII таблиц данную возможность оговаривает уже применительно к середине V в. до н.э., времени появления Законов. Объяснить это можно как более ранней практикой отказа от закабаления

собственных граждан, так и поздним восстановленным текстом памятника с возможным искажением первоначальных формулировок.

Особый интерес представляет норма III.6 Законов XII таблиц: «В третий базарный день пусть разрубят должника на части. Если отсекут больше или меньше, то пусть это не будет вменено им в вину» [2, с. 206]. Комментарий римского писателя II в. н.э. Авла Гелия в сборнике «Аттические ночи» (*Noctes Atticae*), благодаря которому сохранился вышеприведенный отрывок, отмечает: «(32) Действительно, нет ничего более дикого, ничего более ужасного, если только, как в самом деле оказывается, такая жестокость наказания не была объявлена этим решением для того, чтобы никогда не доходить до нее... (52) но я, по крайней мере, никогда не читал и не слышал, чтобы в старину кто-либо был разрезан, {33} потому что суровостью этого наказания нельзя пренебречь...» (Гелий. Аттические ночи. XX) [5].

Однако представляется, что данное описание относится не к форме исполнения смертного приговора неоплатному должнику (в подобном случае информация о личной расправе должна была сохраниться в источниках, однако Авл Гелий не подтверждает этого). Предполагаем, что речь идет об оставшемся имуществе должника и разделении его между несколькими кредиторами. Таким образом, уже в середине V в. до н.э. формируются условия для перевода взыскания на имущество должника.

Русский правовед, профессор Казанского университета Г.Ф. Шершеневич с принятием в 326 г. до н.э. *lex Poetelia*, когда исчезает институт личного исполнения обязательств, связывает зачатки конкурсного права в Риме, по которому на должника нельзя было накладывать цепи, а по своим долгам он отвечал исключительно имуществом [6, с. 5]. В рамках преторской процедуры ввода во владение (*missio in possessionem*) кредиторы допускались к владению имуществом должника (с целью «надзора и охранения»), и при отсутствии в течение 30 дней удовлетворения требований кредиторов имущество должника продавалось в счёт долга оптом. Если после продажи долг не был погашен, должник отвечал и своим будущим имуществом.

Однако русский цивилист И.А. Покровский видит продолжение долговой кабалы и после 326 г. до н.э., с целью отработки долга [4, с. 161]. При этом отметим, что с постепенным превращением римского аграрного общества в товарное намечается стойкая тенденция освобождения должника от личной ответственности и перевод взыскания на его имущество.

Огульную продажу имущества должника с последующим распределением сумм между кредиторами О.М. Свириденко объясняет неразвитостью торгового оборота и невозможностью установления конкретных цен на товары [3, с. 147].

Со второй половины II в. до н.э. *lex Aebutia* вводит судебный процесс *per formula*, который существует наряду с легисакционным до 17 г. до н.э. [1, с. 100]. Особенностью формулярного процесса является фиксация конкретной денежной суммы, которую должно взыскать с ответчика. Место *manus iniectio* занимает *actio iudicati* – иск об исполнении судебного решения, который подается кредитором по прошествии 30-ти дней, отведенных должнику на добровольное исполнение судебного решения.

В случае, если ответчик скрывался от явки в суд, претор имел право передать имущество должника третьему лицу, которое принимало на себя обязательство удовлетворить требования кредитора. Институции Юстиниана (529 г. н.э.) сохранили исторические примеры действий преторов в подобной ситуации: городской претор Сервий приравнивал такое третье лицо, покупателя имущества должника (*venditio bonorum*) с публичных торгов, к универсальному правопреемнику, как если бы должник умер, а покупатель стал его наследником (*Inst. 3. 12*) [7, р. 296]. Таким образом претор применил правовую фикцию, вводя во владение имуществом должника (*missio in possessionem*) его универсального наследника. *Vindex* становился владельцем по преторскому праву, и по истечении срока ареста имущества должника обязан был продать его с аукциона и расплатиться с долгами «в установленном при продаже проценте» [4, с. 162]. И.А. Покровский называет данные действия претора реальной универсальной экзекуцией, направленной на всю совокупность имущества должника [4, с. 162] и видит в ней зачатки конкурсного процесса, который, в свою очередь, является важнейшим признаком зарождения института личного банкротства, берущего начало в римском праве: «Только развитое кредитное хозяйство может вызвать потребность в создании тех норм материального и процессуального права, которые в своей совокупности образуют конкурсное право в современном его значении, т.е. совокупность юридических норм, разрешающих стечение требований на имущество, недостаточное для полного их удовлетворения» [6, с. 1].

Конкурс, таким образом, мог быть открыт только по инициативе одного из кредиторов, или (со времени *lex Iulia de cessione bonorum*) общего должника. Если кредиторов было несколько, они могли присоединиться к требованию первого, получая от претора *missio in bona decocoris* [8, с. 238], и имели право держать имущество должника под надзором. Роль претора заключалась в общем надзоре за производством. Он не мог открыть конкурс *ex officio*, а только по инициативе кредиторов, и не обязан был привлекать к конкурсу всех кредиторов, а только тех, кто после публичного оповещения изъявил желание присоединить свои требования.

Таким образом, если до открытия конкурса любой кредитор мог обратиться своё требование против должника, не принимая при этом во внимание требования других кредиторов, то после открытия конкурса «удовлетворение всех требований против общего должника происходит в одном общем производстве» [8, с. 239] и относится к тем, кто своевременно предъявил свои требования. Преимущество в удовлетворении имеет кредитор, первым обративший свои требования против должника [3, с. 149]. При этом кредиторы, не принявшие участие в общем конкурсе, не теряют право требования исполнения обязательств должником [8, с. 240].

Новацией эпохи империи становится то, что универсальная *venditio bonorum* заменяется на *distractio bonorum*, – распродажу имущества должника по частям [4, с. 162].

Римские юристы не знали понятия конкурсного процесса, однако применяли термин «*concursum*» (лат. юр. соперничество, соискательство,

конкуренция *Dig.*) [9], когда речь шла об обращении нескольких лиц за удовлетворением своих требований.

Подведем итоги: конкурсный процесс как процедура взыскания долга со стороны кредиторов в отношении должника-физического лица, неспособного выполнить свои обязательства по долгам, зарождается в Древнем Риме в IV в. до н.э. Он связан с товарным характером частных хозяйств, отменой долгового рабства и переходом от личного к имущественному обеспечению обязательств должника. Основным назначением конкурсного процесса является обеспечение справедливости и равноправия кредиторов в процессе удовлетворения их требований. Данный принцип при проведении процедур банкротства актуален и в современном праве.

Список использованной литературы:

1. Санфилиппо, Ч. Курс римского частного права: учеб. / Чезаре Санфилиппо ; пер. с итал. – М. : БЕК, 2000. – 400 с.
2. Законы XII таблиц // Хрестоматия по истории государства и права зарубежных стран : в 2 т. / отв. ред. Н.А. Крашениникова. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2017. – Т. 1. – С. 200–222.
3. Свириденко, О. М. Зарождение институтов конкурсного процесса в римском праве / О. М. Свириденко // Журнал российского права. – 2005. – № 6. – С. 146–152.
4. Покровский, И. А. История римского права / И. А. Покровский. – Минск : Харвест, 2002. – 528 с.
5. Гелий, А. Аттические ночи [Электронный ресурс] / Авл Гелий. – Режим доступа : https://litresp.ru/chitat/ru/%D0%90/avl-gellij/atticheskie-nochi#sec_24. – Дата доступа : 17.11.2023.
6. Шершеневич, Г. Ф. Конкурсное право / Г. Ф. Шершеневич. – 2-е изд. – Казань : Типогр. Императорского университета, 1889. – 500 с.
7. *Corpus Iuris Civilis / Lugduni [Lyon] : Apud Hugonem à Porta, 1558. – 558 p.*
8. Барон, Ю. Система римского гражданского права : в 6 кн. Книга IV : Обязательственное право / Юлиус Барон. – СПб. : «Юридический центр Пресс», 2005. – 1102 с.
9. Большой латинско-русский словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://linguaeterna.com/vocabula/alph.php>. – Дата доступа : 17.11.2023.

УДК 336.542:341

М.Ю. Макарова

(Международный университет «МИТСО»)

МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

Статья посвящена анализу международно-правовых актов, регулирующих порядок защиты прав потребителей. Автором проводится и сравнительный анализ национального законодательства Республики Беларусь о защите прав потребителей и предлагаются пути совершенствования.

В настоящее время с появлением новых общественных отношений в

белорусском обществе и, соответственно, с увеличением предложений на рынке товаров (работ и услуг) посредством научно-технического прогресса (электронная торговля) возникает насущная необходимость усовершенствования правовой защиты прав потребителей в Республике Беларусь. В современном мире товары и услуги свободно перемещаются через границы государств. Глобализация рынков создает новые возможности для потребителей, но также и новые риски. Международно-правовые нормы в области защиты прав потребителей направлены на обеспечение равных прав потребителей во всех странах мира, независимо от их гражданства. Новые технологии, такие как интернет, создают новые возможности для потребителей, но также и новые вызовы для защиты их прав. Международно-правовые нормы в области защиты прав потребителей должны адаптироваться к новым реалиям, чтобы обеспечить эффективную защиту прав потребителей в условиях цифровизации.

Международно-правовая защита прав потребителей представляет собой совокупность норм международного права, направленных на обеспечение защиты прав потребителей в глобальном масштабе. К основным принципам международно-правовой защиты прав потребителей, необходимо отнести следующие:

Принцип равенства прав потребителей: все потребители, независимо от их гражданства, места жительства, расы, пола, языка, религии, социального положения и других обстоятельств, имеют равные права.

Принцип неприкосновенности прав потребителей: права потребителей являются неотъемлемыми и не могут быть ограничены или отчуждены.

Принцип обеспечения эффективной защиты прав потребителей: государства должны принимать меры, обеспечивающие эффективную защиту прав потребителей.

Основным международно-правовым актом в области защиты прав потребителей являются **Руководящие принципы для защиты интересов потребителей**, принятые Генеральной Ассамблеей ООН в 1985 году. Эти принципы являются основополагающим документом в области защиты прав потребителей, они содержат основные права и обязанности потребителей, а также рекомендации государствам по их реализации [1].

Первые международные стандарты в электронной торговле были приняты Советом Организации экономического сотрудничества и развития 24 марта 1999 г. – Руководящие принципы для потребителей: охрана в контексте электронной торговли, и пересмотрены в 2016 г. [2]. В 2017 г. ЮНКТАД опубликовала записку Секретариата «Защита прав потребителей в сфере электронной торговли», в которой фактически обозначены проблемы, требующие разработки, такие как защищенность онлайн-платежей, недобросовестные деловые практики, защита личных данных, несправедливые условия договора, ущемляющие права потребителей, а также проблемы трансграничной электронной торговли [3].

Таким образом, международные стандарты защиты прав потребителей товаров (работ, услуг) системно определяются Генеральной Ассамблеей ООН в

резолюции 39/248 «Защита интересов потребителей», содержащей 11 базовых принципов (национальная политика в области защиты прав потребителей, физическая безопасность, содействие соблюдению экономических интересов потребителей и их защита и т. д.), требующих внедрения в национальные и региональные правовые системы государств-членов. Некоторые из них являются конкретными ориентирами развития национального законодательства, например создания программ просвещения и информирования потребителей либо систем распределения потребительских товаров и услуг первой необходимости, другие, в частности содействие рационализации потребления, финансовые услуги, электронная торговля, в силу своей специфики имеют иные источники правового регулирования, которые также должны учитываться при реализации политики в сфере защиты прав потребителей [4, с. 66].

Европейское законодательство о защите прав потребителей касается защиты прав потребителей в Европе, в частности, посредством законодательства Европейского союза и Европейской конвенции по правам человека. Основными источниками европейского законодательства по защите прав потребителей являются следующие: *Договор о функционировании Европейского союза*, в котором закреплены общие принципы защиты прав потребителей; *Директивы Европейского парламента и Совета Европейского союза*, которые устанавливают конкретные правила защиты прав потребителей в различных сферах; *Регламенты Европейского парламента и Совета Европейского союза*, которые также устанавливают конкретные правила защиты прав потребителей, но имеют прямое действие в государствах-членах ЕС.

Европейское законодательство по защите прав потребителей является одним из самых развитых в мире. Оно обеспечивает высокий уровень защиты прав потребителей в странах Европейского союза.

В рамках ООН действует ряд организаций, занимающихся вопросами защиты прав потребителей, в том числе:

Комитет по защите прав потребителей, являющийся вспомогательным органом Генеральной Ассамблеи ООН. Комитет рассматривает вопросы, связанные с защитой прав потребителей, и готовит рекомендации Генеральной Ассамблее.

Управление по правам потребителей и вопросам конкуренции, являющееся подразделением Департамента по экономическим и социальным вопросам ООН. Управление занимается вопросами защиты прав потребителей, в том числе путем оказания технической помощи развивающимся странам.

В рамках Европейского союза действует Европейская комиссия, которая является органом, ответственным за реализацию политики в области защиты прав потребителей. Комиссия разрабатывает законодательные акты, регулирующие отношения в сфере защиты прав потребителей, а также оказывает поддержку национальным органам по защите прав потребителей.

В рамках ЕАЭС в последние годы приняты основные акты, направленные на повышение эффективности защиты прав потребителей. Так, 7 марта 2021 года были приняты Рекомендации коллегии ЕЭК № 7 «О методических рекомендациях по разработке программ государств-членов Евразийского

экономического союза в области защиты прав потребителей» [5]. Основной целью данной программы является развитие национальной системы защиты прав потребителей и формирование в государстве-члене равных условий для граждан государств-членов по защите их интересов от недобросовестной деятельности хозяйствующих субъектов.

22 июня 2022 года распоряжение Евразийского межправительственного совета № 12 была утверждена программа совместных действий государств – членов Евразийского экономического союза в сфере защиты прав потребителей [6]. В Республике Беларусь ответственным за реализацию данной программы является Министерство антимонопольного регулирования и торговли. Данная программа предусматривает план совместных мероприятий до 2025 года.

В настоящее время широкое распространение получила торговля в сети Интернет. Рекомендацией № 10 от 23 мая 2023 года выработаны основные подходы защиты прав потребителей в сфере электронной торговли. Государства-члены при разработке национального законодательства должны учитывать данные подходы. В документе отмечается, что разрешение споров в электронной торговле: может осуществляться посредством государственных информационных ресурсов, при их наличии, а также информационных ресурсов, создаваемых продавцами для онлайн-разрешения споров; основывается на возможности самостоятельного выбора потребителем органа (организации), компетентного разрешать такие споры и решения которого подлежат исполнению в соответствии с законодательством, действующим на территории государства-члена, являющемся местом жительства потребителя, либо на усмотрение потребителя, в соответствии с нормами международного права.

Таким образом, подводя итог, следует отметить, что цифровизация экономики создает новые возможности для защиты прав потребителей, но также и новые вызовы.

С одной стороны, цифровизация позволяет потребителям получать информацию о товарах и услугах в режиме реального времени, а также сравнивать цены и отзывы других покупателей. Это способствует повышению осведомленности потребителей о своих правах и возможностях. С другой стороны, цифровизация создает новые возможности для недобросовестной деловой практики со стороны предпринимателей. Например, в условиях онлайн-торговли потребители могут быть обмануты в отношении характеристик товара, его стоимости или условий доставки.

Для защиты прав потребителей в условиях цифровизации необходимо принимать следующие меры:

Совершенствование законодательства: необходимо разработать новые законодательные нормы, регулирующие отношения в сфере цифровизации экономики, и внести изменения в существующие нормы, чтобы они соответствовали новым реалиям.

Повышение осведомленности потребителей: необходимо проводить информационные кампании, направленные на повышение осведомленности потребителей о их правах и возможностях в условиях цифровизации.

Укрепление механизмов защиты прав потребителей: необходимо создать

эффективные механизмы защиты прав потребителей в условиях цифровизации, в том числе путем развития системы онлайн-разрешения споров.

Международно-правовая защита прав потребителей имеет ряд преимуществ:

Обеспечение равных прав потребителей во всех странах мира: международно-правовые нормы в области защиты прав потребителей направлены на обеспечение равных прав потребителей во всех странах мира, независимо от их гражданства. Это важно для обеспечения справедливого отношения к потребителям, независимо от того, где они проживают.

Снижение рисков для потребителей: международно-правовые нормы в области защиты прав потребителей направлены на снижение рисков для потребителей, связанных с приобретением товаров и услуг. Это достигается путем установления стандартов качества товаров и услуг, а также путем защиты прав потребителей в случае нарушения этих стандартов.

Повышение осведомленности потребителей о своих правах: международно-правовые нормы в области защиты прав потребителей способствуют повышению осведомленности потребителей о своих правах. Это позволяет потребителям более эффективно защищать свои права в случае нарушения.

В настоящее время международно-правовая защита прав потребителей является динамично развивающейся областью. Международные организации и государства работают над совершенствованием международных стандартов в области защиты прав потребителей, а также над развитием механизмов их реализации.

Список использованной литературы:

1. Руководящие принципы для защиты интересов потребителей: приняты Генеральной Ассамблеей в резолюции 39/248 от 16 апреля 1985 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/902300274?ysclid=lpk1ddg9zd24341488>. – Дата доступа: 15.11.2023.

2. Consumer Protection in E-commerce: OECD Recommendation. 2016 [Electronic resource] // OECD. – Mode of access: – Date of access: 15.11.2023. (<http://dx.doi.org/10.1787/9789264255258-en>).

3. Вклад защиты прав потребителей в устойчивое потребление: док. ООН TD/B/C.I/CPLP/17 [Электронный ресурс] // Система официальной документации ООН. – Режим доступа: . – Дата доступа: 15.04.2022.

4. Горупа, Т. Международные стандарты защиты прав потребителей товаров (работ и услуг): понятие и содержание / Т. Горупа // Журнал международного права и международных отношений. – 2022. – № 1-2 (100-101). – С. 61-67.

5. О методических рекомендациях по разработке программ государств-членов Евразийского экономического союза в области защиты прав потребителей: Рекомендации коллегии ЕЭК № 7 от 7 марта 2021 года [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://eec.eaeunion.org/upload/%D0%A0%D0%B5%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F_7.pdf. – Дата доступа: 20.11.2023.

6. Программа совместных действий государств – членов Евразийского экономического союза в сфере защиты прав потребителей: распоряжение Евразийского межправительственного совета № 12 от 22 июня 2022 г. [Электронный ресурс]. - Режим

доступа: https://docs.eaeunion.org/docs/ru-ru/01434129/icd_22062022_12. – Дата доступа: 20.11.2023.

УДК 347.44

Н.П. Матузяник

(Белорусский государственный экономический университет)

НЕПОИМЕНОВАННЫЙ ДОГОВОР В СВЕТЕ НОВОВВЕДЕНИЙ ГРАЖДАНСКОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Кардинальные изменения, вызванные принятием проекта Закона Республики Беларусь «Об изменении кодексов», затронули непоименованные договоры, которые являются недостаточно исследованным институтом гражданского права. Однако после принятия нововведений, считаем, что законодателю следовало бы предоставить не только возможность применения по отношению к непоименованным договорам аналогии закона, общих норм обязательственного права, в определенных случаях – воспользоваться аналогией права.

25 октября 2023 г. Советом Республики Национального Собрания Республики Беларусь одобрен принятый во втором чтении проект Закона Республики Беларусь «Об изменении кодексов» [1], вносящий кардинальные корректировки в действующий Гражданский кодекс Республики Беларусь, по своей сути, являющийся поворотным моментом в развитии частного права нашего государства.

Неподдельный интерес для исследователей, практических работников и студентов представляет трансформация общих положений о договоре, поскольку договор является одним из центральных институтов гражданского права и изменение законодательных подходов в отношении правового регулирования договорных отношений окажет огромное влияние на гражданский оборот, правоприменительную практику. В силу этого, а также иных причин считаем важным остановиться на более подробном анализе принятых изменений, и, в частности, относительно непоименованного договора.

Долгое время в нормах Гражданского кодекса правовое регулирование осуществлялось в отношении только смешанного договора (п. 2 ст. 391 ГК), хотя в доктрине повсеместно признавалось наличие непоименованного договора как договора, «в отношении которого не предусмотрено никакого гражданско-правового регулирования на уровне специальных договорных институтов. Причем регулирование должно быть именно гражданско-правовым (например, Налоговый кодекс предусматривает специальные налоговые последствия договоров предоставления персонала, но этот договор не может считаться поименованным, пока не будет регламентирован гражданским правом)» [2]. И далее в доктрине отмечалось, что «признание спорного правоотношения договором непоименованным означает, помимо прочего, отсутствие урегулирования не только вида, но и соответствующего ему типа. К таким договорам, не укладывающимся в рамки определенного не только вида, но и типа, необходимо применять, на наш взгляд, прежде всего нормы сходного типа договоров, а при его отсутствии - нормы, регулирующие гражданско - правовые договоры, т.е. статьи, помещенные в разделе III ГК "Общая часть обязательственного права"» [3]. В настоящее время ст. 391 дополнена пунктом 1-1, законодательно фиксирующим возможность сторон гражданского правоотношения заключить договор, не предусмотренный законодательством,

т.е. именуемый в доктрине непоименованным. Если заключенный договор является непоименованным и в нем отсутствуют признаки смешанного договора, то допускается возможность применения правил об аналогии закона к отдельным отношениям сторон по договору.

Позитивно оценивая данное изменение норм ГК, считаем, что законодателю следовало более развернуто и полноценно отрегулировать модель непоименованного договора и не ограничиваться подходами российского законодателя в части отражения в ГК норм о непоименованных договорах. В частности, исследователями отмечается возможность применения не только аналогии закона, но и общих норм обязательственного (договорного права), а при отсутствии желаемого результата – допускается воспользоваться аналогией права, т.е. вынести решение, исходя из общих начал и смысла гражданского законодательства и требований добросовестности, разумности и справедливости [3]. Нами разделяется отмеченная позиция российских представителей цивилистической науки, поскольку она позволяет установить надлежащее правовое регулирование имеющихся взаимоотношений участников гражданского оборота при так называемом «молчании» законодателя. Это ситуация, при которой стороны могут заключить соглашение гражданско-правового характера, правовое регулирование которого не предусмотрено действующим гражданско-правовым законодательством, но порождает правовые последствия для сторон, например, обязанность выполнения тех обязательств, которые приняли на себя стороны данного соглашения в результате его заключения и вступления в юридическую силу. Даже с учетом того положения, что подп.1-1 ст. 391 ГК прямо устанавливает, что к договору, не предусмотренному законодательством, при отсутствии признаков, указанных в пункте 2 данной статьи, правила об отдельных видах договоров, предусмотренных законодательством, не применяются, это положение не исключает возможности применения аналогии права, поскольку основные начала и смысл гражданского законодательства составляют суть гражданско-правового регулирования. Кроме того, неприменение, например, императивных норм гражданского законодательства к отношениям сторон в связи с заключением непоименованного договора, приведет к негативным последствиям, когда нарушенные права или интересы сторон такого соглашения не смогут получить соответствующую правовую защиту.

Описываемая нами новая норма ГК развивает положение ранее существовавшего подхода об основаниях возникновения гражданских прав и обязанностей не только из договоров и сделок, предусмотренных законодательством, но и также из договоров и сделок, хотя и не предусмотренных законодательством, но не противоречащих ему (ст. 7 ГК).

На практике заключается значительное количество непоименованных соглашений, например, договор долевого строительства так называемой коммерческой недвижимости (не жилья, поскольку договор долевого строительства жилых помещений относится к поименованным договорам), договор аутстаффинга, договор толлинга, соглашение о сотрудничестве и т.п.

В целях разграничения поименованных, смешанных и непоименованных договоров во внимание берется предмет заключенного договора. Именно в первую очередь по предмету следует разграничить заключаемый договор от смежных правовых конструкций, в том числе для выявления правовой природы того соглашения, которые участники гражданских правоотношений хотят создать своим соглашением и надлежащим волеизъявлением.

При заключении непоименованного договора должны отсутствовать пороки воли, формы, содержания, ставящие под угрозу действительность такого договора.

Используя законодательно предоставленную возможность заключения непоименованных договоров, мы считаем, стороны такого соглашения не могут избежать действия императивных норм гражданского законодательства, поскольку в таком случае теряется сама идея гражданско-правового регулирования. При противоречии заключенного сторонами непоименованного договора гражданско-правовым нормам речь следует вести о ничтожности или оспоримости такого рода соглашения, не порождающим предполагаемые правовые последствия. Непоименованный договор не может являться средством обхода закона. При оценке условий непоименованного договора всегда необходимо обращать внимание на суть соглашения, о чем конкретно стороны договорились, не нарушает ли их соглашение общепризнанные принципы права, например, законности, справедливости, равенства. Во внимание также следует принимать моральные аспекты, например, ничтожным будет соглашение о понуждении к исполнению противоправной обязанности и прочее.

Непоименованный договор как и любое гражданско-правовое обязательство, как мы уже упоминали, основывается на принципе равенства сторон, поскольку при отсутствии равенства сторон нельзя вести речь о гражданско-правовом характере взаимоотношений сторон.

Нормы о непоименованном договоре развивают принцип свободы договора, относящиеся к фундаментальным свойствам и началам частного права, но ограничиваются действием принципа добросовестности и разумности. Способность сторон гражданского правоотношения сформировать для себя «удобоваримый» вариант оформления правоотношений, основанных на их взаимном соглашении, означает проявление их инициативности в развитии гражданского оборота даже при отсутствии в настоящий момент времени соответствующего правового регулирования.

Можно также утверждать, что наличествует пробел в гражданско-правовом регулировании, который может быть устранен посредством требуемой корректировки законодательства. Если подобных соглашений в практической плоскости будет заключаться значительное количество, неизбежно возникнут споры, поскольку стороны не всегда будут исправно исполнять обязательства по такого рода непоименованным договорам.

Список использованной литературы:

1. Об изменении кодексов: проект Закона Республики Беларусь / Об изменении кодексов // Pravo.by. Банк проектов законов. – Минск, 2023.

2. Романец, Ю.В. Система договоров в гражданском праве России / Ю.В.Романец. // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2023.

3. Брагинский, М.И. Договорное право. Общие положения (книга 1) (3-е издание, стереотипное) («Статут», 2001) / М.И. Брагинский, В.В. Витрянский [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://private-right.ru/wp-content/uploads/Dogovornoe_pravo_T1.pdf. – Дата доступа: 01.11.2023.

УДК 347.440

Ю.Н. Миренкова

(Белорусский государственный экономический университет)

О ПРАВОВОЙ ПРИРОДЕ СОГЛАШЕНИЯ О ПЕРЕДАЧЕ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНЫХ ПРАВ НА ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ЕГО РАЗРАБОТКИ

В статье рассматриваются проблемы оформления общественных отношений, складывающихся между субъектами в процессе создания, использования и передачи результатов интеллектуальной деятельности. Поскольку в гражданском праве отсутствует определенность в данном вопросе, нередко это приводит к затруднениям сторон при оформлении отношений, возникновению судебных споров, а также препятствует формированию единообразной правоприменительной практики в данной области. Автор показывает, что в течение последних десятилетий набирает оборот цифровизация, в связи с чем возрастает количество договоров, заключаемых на создание объектов интеллектуальной собственности. Также рассмотрены основные подходы участников гражданских правоотношений к заключению договоров на разработку программного обеспечения.

По итогам исследования выявлены проблемы отсутствия четко регламентированного порядка заключения договоров на разработку ПО в законодательстве, а также выработаны рекомендации по их совершенствованию.

В условиях развития информационно-коммуникационных технологий (далее – ИКТ), а также в связи с необходимостью своевременной цифровизации все более актуальным среди участников гражданских правоотношений становится заключение договоров о распоряжении исключительными правами.

В гражданском праве отсутствует единая точка зрения по поводу юридической природы договоров о создании, использовании и передаче результатов интеллектуальной деятельности. Отдельной проблемой является отсутствие понимания того, к какому конкретно из видов договоров отнести тот или иной договор и какие условия подобного договора являются существенными.

Исходя из сложившейся практики субъекты гражданских правоотношений по-разному подходят к составлению подобных договоров и толкованию их содержания. При этом стороны не всегда в полной мере учитывают положения существующего законодательства, что впоследствии достаточно часто приводит к возникновению споров, которые рассматриваются в судебном порядке.

Лаконичность и неточность формулировки критикуется в литературе, а предоставленная сторонам возможность по своему усмотрению определять юридическую природу перехода прав на объекты интеллектуальной собственности, которые будут созданы автором в будущем, и объем

предоставляемых заказчику правомочий создает препятствия для унификации правоприменительной практики в данной области [2].

В гражданском праве выделяют две категории договоров в сфере интеллектуальной собственности:

- 1) о передаче (уступке) исключительного права на произведение или иной объект интеллектуальной собственности автора;
- 2) о предоставлении разрешения (лицензии) на его использование на определенных условиях.

Одним из видов договора на создание в будущем объекта интеллектуальной собственности является договор на разработку программного обеспечения (ПО). Причем данный договор используется довольно часто в гражданско-правовых отношениях между какой-либо организацией и, например, IT-компанией или отдельным работником IT-сферы.

При этом, если отношения между организацией и физическим лицом, выполняющим работу в IT-сфере, в значительной степени регламентированы Указом Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 № 314 № «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам», то указаний о том, как оформлять отношения сторонам-юридическим лицам, в законодательстве нет.

Как уже упомянуто выше, в ГК не содержится такого вида договора, как договор на разработку ПО, не перечислены существенные условия данного вида договоров.

Вследствие этого у сторон возникают закономерные вопросы: какой заключить договор? Какие условия необходимо отразить в тексте договора, чтобы он считался заключенным? Как обезопасить себя от возникающих рисков?

В первую очередь, стоит учесть, что законодательство Республики Беларусь не содержит четкого определения «программное обеспечение». Действующее законодательство оперирует понятием «компьютерная программа», под которой понимают представленную в объективной форме упорядоченную совокупность команд и данных, предназначенных для использования на компьютере и в иных системах и устройствах для обработки, передачи и хранения информации, производства вычислений, получения аудиовизуальных изображений и других результатов [1].

Однако специалисты в области интеллектуальной собственности полагают, что понятие «программное обеспечение» более широкое по содержанию, включающее в себя компьютерные программы, а также документацию, которая обеспечивает их функционирование.

При этом в законодательстве об интеллектуальной собственности также отсутствует норма, аналогичная норме пункта 2 статьи 425 ГК, которая позволила бы заключить договор в отношении еще не существующего объекта.

На практике, а также по мнению, высказанному в литературе учеными, стороны приходят к одному из следующих решений:

- 1) включить в смешанный договор, объединяющий условия подряда и распоряжения исключительным правом, условие об оплате выполненной работы

после подписания документов, подтверждающих переход (предоставление) права на ПО заказчику;

2) заключить предварительный договор, в котором закреплена обязанность сторон заключить договор уступки или лицензионный договор на заранее определенных условиях (ст. 399 ГК).

3) заключить договор о выполнении технологических работ (п. 1 ст. 723 ГК). Ведь по такому договору права на результаты работ, в том числе способные к правовой охране, принадлежат заказчику, если в самом договоре стороны не установили иное (п. 2 ст. 726 ГК).

Таким образом, в связи с актуализацией необходимости заключения договоров подобного рода автор считает необходимым дополнить гражданское законодательство нормами о порядке заключения договора на разработку программного обеспечения, а также предусмотреть и законодательно закрепить все условия, которые касались бы указанных правоотношений: понятие договора, права и обязанности сторон, требования к создаваемому программному обеспечению, гарантийные обязательства разработчика в отношении программы, возможные обязательства разработчика в части последующего сервисного обслуживания и доработки программы по требованию заказчика, ответственность сторон за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязательств по договору, а также существенные условия договора. К последним, на взгляд автора, можно отнести включение в договор конкретного перечня выполняемых работ, сроки выполнения работ, порядок сдачи-приемки результата выполненных работ и момент перехода исключительного права на объект интеллектуальной собственности к заказчику.

Список использованных источников:

1. Об авторском праве и смежных правах : Закон Респ. Беларусь от 17 мая 2011 г. № 262-З : с изм. и доп. от 09 янв. 2023 г. №243-З. – // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Режим доступа: <https://etalonline.by/document/?regnum=h11100262>. Дата доступа: 13.11.2023.

2. Договор о создании объекта интеллектуальной собственности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ilex.by/dogovor-o-sozdanii-obekta-intellektualnoj-sobstvennosti/>. – Дата доступа: 12.11.2023.

3. Лосев, С.С. Исключительные права в системе гражданских прав / С.С. Лосев // Научные труды Белорусского государственного экономического университета : [сборник / редкол.: В.Н. Шимов (пред.) и др.] ; М-во образования Респ. Беларусь, УО «Белорусский гос. экон. ун-т». – Минск : БГЭУ, 2012. – С. 459–464.

Д.И. Михайлов

(Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины)

НЕДЕЙСТВИТЕЛЬНОСТЬ СДЕЛКИ С ПОРОКОМ СОДЕРЖАНИЯ В АСПЕКТЕ СИСТЕМНОГО И КОРПОРАТИВНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В данной статье анализируются проблемы, которые могут возникнуть в связи с возможным совершенствованием норм гражданского законодательства Республики Беларусь о недействительности сделок субъектов предпринимательской деятельности, не соответствующих законодательству, посредством их дифференциации на ничтожные и оспоримые, которая, например, была реализована в нормах законодательства Российской Федерации

Согласно ст. 169 Гражданского кодекса Республики Беларусь от 7 декабря 1998 года (далее ГК) сделки юридических лиц, как и любых других субъектов гражданских правоотношений, которые не соответствуют императивным нормам законодательства, являются ничтожными, если право на их оспаривание или иные правовые последствия прямо не предусмотрены правовыми нормами. Преимуществом данного подхода является смысловая однозначность, обеспечивающая возможность единообразного применения. Слабая сторона этого подхода – преобладание направленности на защиту имущественных интересов, ущемленных сделкой с пороком содержания, над обеспечением стабильности гражданского оборота. Обусловлено это тем, что не все сделки, не соответствующие законодательству, оказывают негативное влияние на сферу публичных интересов или ущемляют интересы третьих лиц настолько, что их исполнение в любом случае исключает соблюдение или защиту интересов иным способом, чем реституция. Ряд категорий не соответствующих законодательству сделок юридических лиц ущемляют преимущественно интересы сторон и (или) участников (акционеров) соответствующих организаций, а равно очень сходные с ними по правовой природе интересы контрагентов по иным договорам.

К категории сделок организаций с пороком содержания, ущемляющих преимущественно частные интересы юридических лиц и их участников, на наш взгляд, следует отнести:

- сделки, противоречащие соответствующим действующему законодательству положениям учредительных документов запретительной направленности, которые не могут быть квалифицированы как сделки, совершенные с превышением уставных полномочий руководителя организации. Примером такой сделки может служить договор об отчуждении имущества, запрещенного к реализации положением устава юридического лица независимо от одобрения высшим или наблюдательным органами;

- сделки, противоречащие законным условиям других сделок, ранее заключенных организацией. В частности, к таковым может быть отнесен договор коммерческого представительства, заключение которого противоречит условиям аналогичного договора с другим представителем;

- сделки, запрещенные как положениями уставов, так и условиями договоров, ранее заключенных юридическим лицом. В качестве примера такой

сделки может служить договор субаренды, заключенный юридическим лицом в отсутствие согласия участника, вложившего в качестве вклада в уставный фонд право аренды соответствующего имущества.

Указанные и им подобные сделки с пороком содержания могут ущемлять интересы не только участников или акционеров хозяйственного общества или иной организации, но также и третьих лиц, выступающих контрагентами юридического лица. Однако ущемление интересов таких контрагентов имеет место лишь в результате нарушения организацией запретительных условий договора, которые носят обеспечительный характер и не влекут за собой незаконное (безосновательное) отчуждение имущества указанных контрагентов или неосновательное обогащение. Обусловлено это тем, что любая сделка организации, нарушающая запретительное положение устава, порождает риск неисполнения обязательства организации перед участником, но не посягает на его имущество. Сделки, заключенные в нарушение запретительных условий других сделок, как правило влекут за собой ущемление интересов контрагентов близких по правовой природе к имущественным интересам участников, не соблюденных в результате заключения договоров в нарушение запретительных положений уставов. Вышеизложенное позволяет допустить возможность дифференциации сделок юридических лиц с пороком содержания на сделки, ущемляющие интересы третьих лиц, которые не основаны на абсолютных правах и (или) не влекут имущественных потерь, и договоры, нарушающие абсолютные права и (или) порождающие имущественные потери. Представляется, что ничтожность не соответствующих законодательству сделок юридических лиц, которые не влекут уменьшения имущества третьих лиц, не в полной мере отвечает интересам как организаций, так и их участников, а равно контрагентов, по причине явного преобладания обязательственного деликта над прямым некомпенсируемым ущербом. В отличие от ничтожности сделок, носящей необратимый характер, право на оспаривание может быть реализовано как участником организации, так и ее контрагентом по договору, в зависимости от оценки степени вероятности материализации неблагоприятных экономических последствий нарушения уставного или договорного запрета, а также соотношения таких последствий с возможным положительным эффектом сделки.

Необходимо отметить, что в 2013 году Федеральным Законом от 07.05.2013 № 100-ФЗ в ст. 168 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее ГК РФ) было закреплено правило, определяющее сделки с пороком содержания как оспоримые и предусматривающее ничтожность таких сделок только в случаях антипубличной направленности или ущемления интересов третьих лиц [1, с. 8 – 9; 2, с. 132]. При этом согласно п. 2 ст. 168 ГК РФ незаконные сделки, ущемляющие интересы третьих лиц, не являются ничтожными, если право на их оспаривание предусмотрено иными нормами гражданского законодательства России. Например, в соответствии с ст. 173.1 ГК РФ оспоримыми признаются любые сделки, совершенные в отсутствие обязательного согласия собственника отчуждаемого по ним имущества, а равно без обязательного одобрения сделки органом юридического лица.

Необходимо отметить, что дифференциация не соответствующих законодательству сделок на оспоримые и ничтожные как таковая представляется позитивной. Причиной тому является нецелесообразность установление ничтожности тех сделок, которые стали противоправными в результате несоблюдения условий договоров и учредительных документов, а также не влекут прямые имущественные потери для третьих лиц, и (или) не нарушают их абсолютных прав. Однако способ такой дифференциации, реализованный в ст. 168 ГК РФ, не является оптимальным, как с точки зрения содержания рассматриваемых правоотношений, так и правоприменения.

В результате дифференциации, реализованной в действующей редакции ст. 168 ГК РФ любая не соответствующая законодательству сделка, которая не имеет явной антипубличной направленности и не ущемляет интересы третьих лиц, является оспоримой. Например, договор подряда, заключенный в силу недостаточной компетенции заказчика на условиях, не соответствующих строительным нормативам, которые не угрожают безопасности строения, как правило не ущемляют интересы третьих лиц и не носят заведомой антипубличной направленности, но может повлечь значительные имущественные потери для заказчика. При этом заказчик может утратить интерес к оспариванию сделки на этапе приемки результата работ, в связи с возникновением некомпенсируемых убытков при осуществлении реституции. В тоже время, принимая во внимание вышеизложенное, недобросовестный подрядчик с большей степенью вероятности будет заключать сделки с нарушением технических нормативов, рассчитывая на то, что на ранних этапах исполнения заказчик не выявит данные нарушения, а на поздних – утратит интерес к реализации права на оспаривание. В то время как ничтожность условий договора подряда, не соответствующих установленным законодательством строительным нормативам и не угрожающих безопасности строения, позволит заказчику требовать устранения ненадлежащего исполнения обязательства и (или) возмещения убытков, ссылаясь непосредственно на несоблюденные нормативы. В этой связи необходимо отметить, что Пленум Верховного Суда Российской Федерации в п. 75 постановления от 23 июня 2015 г. № 25 г. указал, что для цели отнесения не соответствующих законодательству сделок к категории ничтожных в силу их антипубличной направленности под ущемленными публичными интересами, в частности, следует понимать интересы неопределенного круга лиц, обеспечение безопасности жизни и здоровья граждан, а также обороны и безопасности государства, охраны окружающей природной среды [3]. Само по себе несоответствие сделки законодательству не свидетельствует о том, что имеет место нарушение публичных интересов [3]. В зависимости от толкования это может означать, что в случае отсутствия антипубличной направленности сделки и ущемления интересов третьих лиц, договор подряда в части условий, не соответствующих строительным нормативам, не угрожающим безопасности строения (его части), будет являться оспоримым, что повлечет возможные негативные последствия. Под негативными последствиями следует понимать не только имущественные потери заказчика, но и повышение вероятности ввода в эксплуатацию строений

ненадлежащего качества. Согласно п. 76 указанного постановления Пленума Верховного Суда РФ однозначно ничтожным необходимо считать договор, условия которого не соответствуют любым законодательным нормативам, если следствием этого несоответствия является нарушение прав гражданина-потребителя, но не юридического лица.

В тоже время любая сделка, заключенная в нарушение запрета, предусмотренного уставом, в соответствии с п.2 ст. 168 ГК России может быть отнесена к ничтожным в зависимости от степени обоснованности признания участников или акционеров третьими лицами, чьи интересы ущемляются вышеуказанной сделкой, независимо от наличия или отсутствия у организации имущественных потерь в результате ее исполнения. Для отнесения такой сделки к ничтожным в соответствии с п. 2 ст. 168 ГК РФ достаточно подтвердить, что нарушенное положение устава не может быть квалифицировано как превышение руководителем организации его уставных (представительских) полномочий и что в результате исполнения сделки возникнет хотя бы минимальная угроза неблагоприятных экономических последствий для организации. При этом ничтожность сделки, нарушающей уставный или договорной запрет, может повлечь не только ущемление интересов контрагента, но и некомпенсируемый (реституционный) ущерб для самого юридического лица, чьим уставом данная сделка была запрещена. С точки зрения обеспечения соотношения интересов организаций, их контрагентов по указанным сделкам, а также участников (акционеров), сделки, нарушающие уставные или договорные запреты, значительно ближе к оспоримым сделкам, совершенным с превышением уставных полномочий, чем к ничтожным сделкам, которые ущемляют если не публичные, то, как минимум, частные интересы сторонних субъектов, не связанных с организацией корпоративными или аналогичными им отношениями.

Таким образом, дифференциация сделок с пороком содержания на оспоримые и ничтожные в зависимости от ущемления интересов третьих лиц и антипубличности представляется недостаточно эффективной, так как не всегда способствует обеспечению баланса интересов участников сделок и третьих лиц.

Наряду с неустранимыми недостатками содержания анализируемой нормы российского законодательства, нельзя не отметить исключительную сложность обеспечения единообразного применения действующей редакции ст. 168 ГК РФ. В частности, единообразное толкование данной нормы представляется затруднительным применительно к последующим сделкам, влекущим незаконное отчуждение чужого индивидуально-определенного имущества. В соответствии с п.2 ст. 168 ГК РФ сделка первого незаконного отчуждателя чужого имущества, например законного арендатора или приобретателя имущества по совершенной собственником недействительной сделке, безусловно, является ничтожной, так как следствием несоответствия законодательству является ущемление интересов собственника, не совершавшего ее. Однако отнесение к ничтожным сделок второго и каждого последующего незаконных отчуждателей чужого имущества представляется уже не столь однозначным и обоснованным. С одной стороны, сделки последующих

незаконных отчуждателей (владельцев) также ущемляют интересы собственника, усложняя защиту его абсолютного вещного права. С другой стороны, причиной нарушения права собственности стала сделка первого незаконного отчуждателя, тогда как незаконные сделки последующих отчуждателей являются уже следствием этой причины и при этом не изменяют существа нарушения (устранения собственника от владения вещью). Вследствие недостаточной однозначности в толковании п.2 ст. 168 ГК РФ возникает минимальный риск отнесения сделок последующих незаконных отчуждателей к категории оспоримых, что может существенно усложнить реализацию собственником права на виндикационный иск. В любом случае как справедливо отмечают В.С. Петрищев и А.С. Подмаркова, на истца налагается дополнительное бремя доказывания, если он ссылается на факт ничтожности сделки, в том числе для подтверждения незаконности владения [2, с.135].

Проведенный анализ ст. 168 ГК России, дифференцирующей сделки с пороком содержания на оспоримые и ничтожные, в зависимости от их антипубличной направленности и ущемления интересов третьих лиц, позволяет сформулировать следующие выводы:

1. При возможном разграничении не соответствующих закону сделок на ничтожные и оспоримые посредством внесения соответствующих изменений в ГК Беларуси, следует разработать конкретные признаки антипубличной направленности данных сделок, а также дифференцировать противоправные условия сделок на: абсолютные (нарушающие вещные и иные абсолютные права третьих лиц) и относительные (нарушающие обязательственные и корпоративные права третьих лиц);

2. В случае признания целесообразности разграничения не соответствующих законодательству сделок на ничтожные и оспоримые, сделки, нарушающие вещные и иные права третьих лиц, следует относить к ничтожным. А сделки, нарушающие обязательственные права третьих лиц, следует относить к ничтожным или оспоримым в зависимости от содержания относительных правоотношений и возможных имущественных последствий.

Список использованной литературы:

1. Андреев, В.К. Сделка и ее недействительность/ В.К. Андреев// Юрист. – 2014. – № 1. – С. 8 –12.

2. Петрищев, В.С., Подмаркова, А.С. Проблемы применения норм о недействительности сделок в свете изменений ГК РФ/ В.С. Петрищев и А.С. Подмаркова// Закон. – 2014. – № 12. – С. 132 – 140.

3. О применении судами некоторых положений раздела I части первой ГК РФ: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 23 июня 2015 г. № 25// Консультант плюс [электронный ресурс]: Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_181602/; Дата доступа: 10.11.2023.

Д.В. Петрович

(Белорусский государственный экономический университет)

К ВОПРОСУ О ЗАЩИТЕ ПРАВ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ В ИСПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

Понятия «права ребенка», «защита прав ребенка» прочно вошли не только в научный, но и гражданский лексикон. Права ребенка — это гарантии, предоставленные детям от рождения и приобретенные ими в ходе развития, поэтому под защитой прав ребенка подразумевается прежде всего сохранение определенного в данных условиях уровня жизни и развития. Настоящая статья посвящена исследованию научных подходов, законотворческой и правоприменительной практики, позволяющих совершенствовать защиту прав и законных интересов несовершеннолетних в исполнительном производстве.

Важным направлением в вопросах защиты прав ребенка является исследование проблемы повышения эффективности исполнения юрисдикционных актов, принятых в отношении несовершеннолетних, так и защита прав детей в ходе исполнительного производства в зависимости от их правового положения и объема дееспособности.

Большую значимость имеет юридическая форма защиты прав ребенка, базирующаяся на законах, институтах, судебном разбирательстве и исполнении судебных решений. Вместе с тем при рассмотрении вопроса о формах защиты прав детей далеко не всегда уделяется внимание процессу исполнения юрисдикционных актов.

Л.Ю. Михеева, например, выделяет три основные формы защиты семейных прав органами опеки и попечительства: 1) принятие решения в пределах компетенции органа опеки и попечительства; 2) обращение в суд с исковым заявлением; 3) участие в разбирательстве гражданского дела. Обращает на себя внимание то, что теоретик не оговаривает возможности участия органов опеки и попечительства в ходе исполнения решений суда [1, с. 53-54]. О.С. Батова придерживается иной позиции. В целом подразделяя формы защиты семейных прав детей органами опеки и попечительства на внесудебную и судебную, автор разбивает последнюю на разновидности: возбуждение гражданского дела, заключение по существу заявленного требования, участие в исполнении судебного решения [2, с. 141]. Отсюда следует, что анализ проблемы защиты прав детей принято проводить в соответствии с ролью органов опеки и попечительства в этом процессе, но не только органы опеки уполномочены обеспечивать защиту прав и интересов несовершеннолетних. На это должны быть направлены действия целого ряда государственных и общественных органов, правозащитных организаций. Важно, чтобы такая деятельность не была разрозненной и нескоординированной, потому что лишь системное взаимодействие приведет к желаемым результатам по реальной защите прав несовершеннолетних.

Известно, что наибольшую группу прав несовершеннолетних составляют так называемые семейные права. Исходя из положений КоБС, закрепляющего право ребенка жить и воспитываться в семье, знать своих родителей, право на их заботу и совместное проживание, в постановлении Пленума Верховного Суда

Республики Беларусь от 30 сентября 2004 г. № 11 «О практике рассмотрения судами споров, связанных с воспитанием детей» закреплён перечень судебных споров о воспитании детей. Это споры о месте жительства ребенка при раздельном проживании родителей (ч. 3 ст. 74 КоБС); об устранении разногласий в вопросах воспитания детей между родителями (ч. 2 ст. 75 КоБС); об осуществлении попечения над ребенком одним родителем и ограничении прав и обязанностей другого родителя в отношении этого ребенка (ч. 4 ст. 76 КоБС); об участии отдельно проживающего родителя в воспитании детей (ст. 77 КоБС); об устранении препятствий к общению с внуками деда и бабушки (ст. 78 КоБС); о возврате родителям детей от лиц, удерживающих их у себя без законных оснований (ст. 79 КоБС); о возврате опекунам (попечителям) подопечных, а также приемным родителям детей от лиц, удерживающих их у себя без законных оснований (ст. 159, ч. 3 ст. 173 КоБС).

Кроме споров о воспитании детей большая нагрузка на суды, а в последствии на органы принудительного исполнения [3].

В ходе разрешения гражданского дела суд преследует цель защитить права несовершеннолетних предоставленными законом способами.

Рассмотрение споров, касающихся прав и интересов детей, необязательно касающихся семейно-правовой сферы, завершается вынесением итогового судебного акта, который нуждается в исполнении. Таким судебным постановлением может быть определение об утверждении мирового соглашения между сторонами, например, о порядке общения с ребенком, или судебное решение. Отдельное место среди судебных постановлений, затрагивающих права несовершеннолетних, занимает судебный приказ, позволяющий взыскать в пользу ребенка алименты. Если указанные акты суда не исполняются обязанными лицами в добровольном порядке, включается механизм государственного принуждения, функциональным элементом которого является единая система органов принудительного исполнения Республики Беларусь.

Судебная практика Европейского Суда по правам человека свидетельствует о том, что исполнение судебных решений признается неотъемлемой частью основного права человека на справедливое судебное разбирательство в разумные сроки [4, с. 428-439].

Юридически значимыми стали утверждение принципа приоритета интересов несовершеннолетних и наделение их правами и обязанностями, определенными в Конвенции ООН о правах ребенка. Согласно Конвенции ООН по правам ребенка международным стандартом является право ребенка на уровень жизни, необходимый для его всестороннего развития. Отечественное законодательство под влиянием указанного международного документа претерпело серьезные изменения, создавшие определенные базовые условия при защите несовершеннолетних в исполнительном производстве.

Однако правоприменительная практика связанная с защитой прав и законных интересов ребенка далека от совершенства, особенно в части исполнения судебных решений. Нередки случаи несоблюдения законодательства и невыполнения в добровольном порядке требований судебных актов, обеспечивающих защиту семейных прав несовершеннолетних.

Эта негативная тенденция обуславливает поток обращений в органы принудительного исполнения с целью фактической реализации прав детей.

Приступая к рассмотрению данного вопроса, необходимо уяснить, что понимается под защитой прав участников исполнительного производства. С.А. Антонова определяет институт защиты прав лиц в исполнительном производстве как «совокупность процессуальных норм, направленных на урегулирование отношений, возникающих при исполнении решения, как между субъектами исполнительного производства, так и во взаимоотношениях с судебным исполнителем» [5, с. 6-7]. Согласно этому определению защита прав осуществляется при урегулировании взаимоотношений между участниками исполнительного производства. На наш взгляд, само по себе урегулирование отношений не всегда приводит к защите или обеспечению прав заинтересованных лиц. Для этого существуют некие процессуальные гарантии, образующие правовой механизм, состоящий из предусмотренных законом способов и средств, направленных на достижение целей и задач исполнительного производства, а также меры защиты прав.

Кроме того, в части вопроса своевременной и полной защиты прав несовершеннолетних нельзя не коснуться вопросов организационно-правового характера связанных с работой судебных исполнителей по данному рода исполнительным производствам. Судебные исполнители, исполняя решения судов, сталкиваются со сложными судьбами детей, подростков. Субъектами исполнительных правоотношений являются родители, нередко имеющие противоположный интерес в части исполнения судебного акта, бабушки, дедушки, усыновители, опекуны, а также органы опеки и попечительства. Отсутствие у судебных исполнителей профессиональных знаний и практических навыков по исполнению решений, касающихся прав детей, существенно снижает возможности в защите прав несовершеннолетних.

Вместе с тем кроме алиментов судебному исполнителю приходится участвовать в исполнении решений по лишению родительских прав, а это требует большой подготовительной работы. Немало времени уходит на определение места жительства ребенка, на процедуру отобрания ребенка, на контроль за исполнением решения суда о необходимости общения ребенка с другим родителем.

В связи с этим представляется целесообразным создать в структуре судебных исполнителей отдел или группу специализирующихся на исполнении решений судов по защите прав и интересов несовершеннолетних.

Названные меры следует рассматривать как общие меры организационно-правового характера, способствующие повышению уровня защищенности детей в исполнительном производстве.

Список использованной литературы:

1. Михеева, Л.Ю. Институт опеки и попечительства в современных условиях //Л.Ю. Михеева // Государство и право. – 2003. – № 5. – С. 53–54.

2. Батова, О.С. Пути устранения противоречий гражданского процессуального и семейного законодательства при рассмотрении споров, связанных с воспитанием детей / О.С. Батова // Журнал российского права. – 2006. – № 6. – С. 141.

3. Краткие статистические данные о деятельности судов общей юрисдикции по осуществлению правосудия // Верховный Суд Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – 2023. – Режим доступа: http://www.court.gov.by/ru/justice_rb/statistics/ – Дата доступа: 25.10.2023.

4. Постановление Европейского Суда по правам человека от 19 марта 1997 года по делу «Хорнсби против Греции» // Европейский Суд по правам человека. Избранные решения: в 2 т. / рук. авт. коллектива и отв. ред. В.А. Туманов – М. : Издательство НОРМА, Институт европейского права МГИМО(У) МИД РФ, COLPI, Совет Европы, INTERRIGHTS, 2000. – Т. 2., 2000. – 871 с.

5. Антонова, С.А. Защита прав взыскателя, должника и других лиц в исполнительном производстве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.15 / С.А. Антонова. – М., 2006. – 176 с.

УДК 347. 628. 42 (476)

А. І. Пыско

(Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт)

ДА ПЫТАННЯ ПРА ПРАВАВОЕ ПРАЗНАННЕ ФАКТЫЧНЫХ ШЛЮБНЫХ АДНОСІН

У артыкуле разглядаюцца пытанні развіцця, суадносін паняццяў "фактычныя шлюбна-сямейныя адносіны", "грамадзянскі шлюб", "сужыццё", прававое рэгуляванне маёмасных і асабістых немаёмасных правоў і абавязкаў удзельнікаў фактычных шлюбных адносін у Рэспубліцы Беларусь і замежных краінах, абгрунтоўваецца неабходнасць дадатковай прававой рэгламентацыі фактычных шлюбна-сямейных адносін у Рэспубліцы Беларусь з мэтай забеспячэння рэалізацыі маёмасных і асабістых немаёмасных правоў і абавязкаў іх удзельнікаў.

Дзеючае сямейнае і грамадзянскае заканадаўства Рэспублікі Беларусь неабходна ўдасканалваць, паколькі сацыяльныя патрэбнасці грамадства істотна змяніліся пад уплывам палітычных і эканамічных змен. З прычыны змены адносін у грамадстве неабходна пераасэнсаванне прававога рэгулявання маёмасных адносін паміж грамадзянамі, якія знаходзяцца ў фактычных шлюбных адносінах.

Усё большае распаўсюджванне атрымліваюць фактычныя шлюбныя адносіны, у якасці альтэрнатывы зарэгістраванаму шлюбу. Негатыўнае стаўленне грамадства да сужыцця змяняецца ліберальнымі поглядамі. Узрастае навукова-даследчая цікавасць да фактычных шлюбных адносін.

У той жа час названыя адносіны знаходзяцца практычна па-за сферай прававой абароны і рэгулявання. Ігнараваць дадзеную шырока распаўсюджваную з'яву няправільна. Права павінна ўлічваць актуальныя сацыяльныя тэндэнцыі і ісці за імі. Распаўсюджванне фактычных шлюбных адносін патрабуе абароны правоў і інтарэсаў грамадзян, якія знаходзяцца ў такіх адносінах.

Замежнае заканадаўства ў многіх краінах легалізавала фактычныя шлюбна-сямейныя адносіны і прадугледзела прававое рэгуляванне маёмасных адносін асоб, якія знаходзяцца ў фактычных адносінах, урэгулявала пытанні прызнання факту знаходжання ў такіх адносінах, пытанні выхавання і ўтрымання

агульных дзяцей і іншыя. У некаторых краінах адносіны сужыцця практычна прыраўноўваюцца ў прававых наступствах да зарэгістраванага шлюбу (Нідэрланды, Украіна і інш.). У іншых дзяржавах прававое становішча фактычных мужа і жонкі моцна адрозніваецца ад становішча мужа і жонкі, якія знаходзяцца ў зарэгістраваным шлюбе (Францыя, Швецыя, Каталонія, Арагон, Паўднёвая Аўстралія і інш.) [1, с. 3]. Згодна з беларускім сямейным заканадаўствам, фактычныя шлюбна-сямейныя адносіны паміж мужчынам і жанчынай і іх сумеснае пражыванне не спараджае правоў і абавязкаў, якія вынікаюць са шлюбу.

Дастаткова неадназначным уяўляецца пытанне аб магчымасці прызнання фактычнага шлюбу ў Беларусі і Расіі і прадастаўлення яму прававой абароны. Так, некаторыя аўтары выказваюцца за прызнанне толькі зарэгістраванага шлюбу, лічаць, што сям'я першапачаткова ўтвараецца і знаходзіцца толькі ў рамках закону, афіцыйны шлюб сведчыць аб стабілізацыі сям'і, аб пэўнасці і ўстойлівасці яе; сужыццё не спараджае сямейна-прававых наступстваў і сведчыць аб безадказнасці перад сям'ёй і грамадствам, а ў канчатковым рахунку - аб непрыманні прызнаванай законам і дзяржавай сям'і [2, с. 41]. Думаецца, такой характарыстыкі заслугоўвае толькі некаторая частка сужыцеляў. Прычыны ўступлення ў фактычны шлюб вельмі разнастайныя. Да таго ж, як падкрэсліваецца ў літаратуры, у тых выпадках, калі такія безадказныя адносіны сапраўды маюць месца, рэгістрацыя шлюбу сама па сабе панацэяй не з'яўляецца [3]. Наадварот, на думку некаторых юрыстаў, фактычны развал шлюбных адносін мог бы быць папярэджаны шляхам увядзення інстытута фактычнага шлюбу [4, с. 456].

Існуе таксама пункт гледжання, у адпаведнасці з якім прававое рэгуляванне фактычнага шлюбу недапушчальнае, паколькі такое распаўсюджванне ўсталяванняў права на ўзаемаадносіны пазашлюбных сужыцеляў без іх згоды з'яўляецца грубым умяшаннем у прыватнае жыццё гэтых асобаў, якія не імкнуцца атрымаць прававыя гарантыі сваіх інтарэсаў, як у мужа і жонкі, прадастаўленне сужыцелям пэўных правоў да рэгістрацыі іх саюза азначала б дыскрэдытацыю шлюбу, пазбаўляла б сэнсу наступнае афармленне шлюбу [5].

З такой пазіцыяй цяжка пагадзіцца. Калі фактычны шлюб будзе падвергнуты прававому рэгуляванню, ён не павінен будзе ўраўноўвацца з афіцыйным шлюбам, а, такім чынам, і правы, і абавязкі, і прававыя гарантыі фактычных мужа і жонкі будуць адрознівацца ад тых, якімі валодаюць афіцыйныя муж і жонка. Што тычыцца трывогі аўтараў наконт умяшання ў жыццё асоб, якія свядома адыходзяць ад рэгістрацыі шлюбу, то "важны не сам факт умяшання, а ў імя чаго і ў якіх межах яно ажыццяўляецца" [6, с.170]. Асноўная мэта дзяржаўнага «ўмяшання» у стаўленні фактычных мужа і жонкі бачыцца ў абароне іх правоў, а таксама правоў дзяцей, якія могуць быць у сужыцеляў.

Праціўнікі прававога прызнання фактычнага шлюбу мяркуюць, што такое прызнанне створыць пагрозу найважнейшаму прынцыпу сямейнага права - прынцыпу аднашлюбнасці [7, с. 87]. Аднак, прапануецца прызнаваць не любыя

фактычныя шлюбныя адносіны, а толькі тыя, якія задавальняюць пэўным патрабаванням: у прыватнасці, пры адсутнасці ў сужыцеляў іншага зарэгістраванага або фактычнага шлюбу. Таму прызнанне дзяржавай фактычных шлюбных адносін не павінна прывесці да парушэння прынцыпу аднашлюбнасці.

Іншыя аўтары займаюць прамежжавую пазіцыю, у адпаведнасці з якой прызнанне фактычных шлюбных адносін дапушчальна, але толькі ў выпадку, калі яны не маглі быць зарэгістраваны з прычыны гібелі аднаго з удзельнікаў дадзеных адносін у выніку ўзброенага канфлікту (не толькі на фронце падчас Вялікай айчыннай вайны, але і ў апошнія дзесяцігоддзі) і да таго падобных надзвычайных падзей [8, с. 415].

І нарэшце, існуе меркаванне, якое падтрымліваецца большасцю аўтараў, аб тым, што фактычныя шлюбныя адносіны павінны быць прызнаныя дзяржавай і ім трэба прадаставіць прававую абарону [9, с. 72]. Юрысты звяртаюць увагу на дыскрымінацыю заканадаўцам фактычнага шлюбу як стану ў параўнанні з іншымі станами: у цяперашні час, няхай ускосна, але ўсё ж прызнаецца юрыдычнае значэнне фактычнага выхавання, фактычнага распаду шлюбу, калі як юрыдычнае значэнне нармальна існуючага, але неаформленага, сямейнага сужыцця мужчыны і жанчыны адмаўляецца. [9, с. 133]

У карысць прызнання фактычных шлюбных адносін можна прывесці наступныя аргументы.

Па-першае, існуюць прававыя традыцыі ў развіцці сямейнага заканадаўства. На пэўным этапе свайго існавання (з 1926 г. па 1944 г.) расійскае права прызнавала фактычныя шлюбныя адносіны. Гэты досвед таксама можа быць выкарыстаны.

Па-другое, фактычныя шлюбныя адносіны шырока распаўсюджаны сярод беларускага і расійскага насельніцтва. Паводле даных перапісу насельніцтва Беларусі 2019 года, 61,9 працэнта мужчын і 54,2 працэнта жанчын ва ўзросце 15 гадоў і старэйшых былі ў шлюбе або ў незарэгістраваных адносінах. У той жа час за дзесяцігадовы перыяд доля шлюбных пар, шлюб якіх юрыдычна не аформлены, вырасла з 6,6 працэнта да 9,6 працэнта, гэта значыць амаль кожны дзесяты шлюб у Беларусі фактычны. Ігнараваць гэтую шырока распаўсюджаную грамадскую з'яву няправільна. Права павінна ўлічваць актуальныя сацыяльныя тэндэнцыі і ісці за імі. У адваротным выпадку прававыя нормы страцяць сваю значнасць.

У якасці трэцяга аргумента выступае неабходнасць абароны інтарэсаў грамадзян. Часта, уступаючы ў фактычныя шлюбныя адносіны, людзі не задумваюцца аб наступствах. Дакладней, аб тым, што такі саюз не прыводзіць да ніякіх прававых наступстваў. Распаўсюджаны выпадкі, калі адзін з фактычных мужа і жонкі вядзе хатнюю гаспадарку, цалкам прысвячае сябе сям'і, а пры падзеле маёмасці аказваецца, што ён ні на што не мае ніякага права. Сустрэкаюцца таксама выпадкі, калі фактычны муж і жонка пражылі сумесна працяглы перыяд часу, але адносіны свае не зарэгістравалі, а затым адбылася тая ці іншая падзея, у выніку якой шлюб не можа быць зарэгістраваны. У выніку фактычны муж аказваецца пазбаўленым прававой абароны.

Таксама прызнанне фактычных шлюбных адносін магло б абараніць інтарэсы дзяцей, народжаных па-за афіцыйным шлюбам. Хаця ў цяперашні час адсутнічае прававая дыскрымінацыя пазашлюбных дзяцей, многія правы даюцца ім толькі пасля ўстанаўлення бацькоўства, якое ў многіх выпадках нельга назваць хуткай і простаай працэдурай. Прававое прызнанне фактычнага шлюбу магло б палепшыць становішча гэтых дзяцей праз увядзенне прэзумпцыі бацькоўства дзіцяці, народжанага ў фактычным шлюбе.

Чацвёртым аргументам неабходнасці прававога рэгулявання фактычных шлюбных адносін можа службыць інтэрнацыяналізацыя права, якое азначае збліжэнне прававых сістэм, паглыбленне іх узаемадзеяння, памяншэнне адрознення прававых норм. Заканадаўства многіх замежных краін прызнае фактычныя шлюбныя адносіны. Адпаведныя акты, як і сам інстытут фактычнага шлюбу, вытрымалі праверку часам.

З улікам усяго вышэйсказанага, думаецца, ёсць усе падставы для прававога прызнання фактычных шлюбных адносін.

Неабходна вызначыць магчымае месца фактычных шлюбных адносін у прававым полі, паколькі, паводле заўвагі даследчыкаў, "фактычныя грамадскія адносіны прадвызначаюць выгляд будучых праваадносін" [10, с. 44].

Спіс выкарыстанай літаратуры:

1. Выбарнова, М. М. Фактычны шлюб мужчыны і жанчыны ў грамадзянскім і сямейным заканадаўстве і дактрыне : дыс. ... канд. юрыд. навук : 12. 00. 03 / М. М. Выбарнова. - М., 2011. - 218 л.
2. Матвеева, Н. А. Параўнальна шлюбнае права Расіі, Украіны і Беларусі: вучэб. дапаможнік / Н. А. Матвеева. – М.: Юрліцінфарм, 2008. – 216 с.
3. Кухалашвілі, І. Ю. Прававое рэгуляванне адносін уласнасці асоб, якія складаюцца ў незарэгістраваных сямейных адносінах / І. Ю. Кухалашвілі // Часопіс расійскага права. – 2009. – № 3. – С. 69-80.
4. Иофе, А. С. Выбраныя працы ў 4 т. Т. 4. / Иофе А. С. – С.-Пецярбург: Юрыдычны цэнтр, 2010. – 681 с.
5. Косава, О. Ю. Сямейнае і спадчыннае права Расіі: вучэб. дапаможнік / О. Ю. Косава. – М.: Статут, 2001. – 310 с.
6. Харчаў, А. Г. Шлюб і сям'я ў СССР: вучэб. дапаможнік / А. Г. Харчаў. – М.: Думка, 1979. – 367 с.
7. Рэутаў, С. І. Да пытання аб фактычных шлюбных адносінах / С. І. Рэутаў // Навуковыя запіскі ун-ту ім. А. М. Горкага. Пытанні грамадзянскага, працоўнага і калгаснага права. – 1973. – № 290. – С. 23-27.
8. Слепакова, А. В. Праваадносіны ўласнасці мужа / жонкі / А. В. Слепакова. – М.: Статут, 2005. – 444 с.
9. Тарусіна, Н. Н. Шлюб па расійскім сямейным праве: вучэб. дапаможнік / Н. Н. Тарусіна. - М.: Праспект, 2011 - 224 с.
10. Варажэйкін, Е. М. Сямейныя праваадносіны ў СССР: вучэб. дапаможнік / Е. М. Варажэйкін. – М.: Юрыд. літ., 1972. – 336 с.

ТРАНСПОРТНОЕ ПРАВО: ПОНЯТИЕ И МЕСТО В СИСТЕМЕ ПРАВА

Статья посвящена определению понятия и места в системе права транспортного права. В белорусской науке данная проблема исследуется впервые. Отмечается дискуссионность, имеющая место в юридической литературе относительно понятия и места транспортного права в системе права, современные подходы к понятию отрасли права и критериям ее определения в теории права. На данной основе дается авторское обоснование концепции транспортного права как отрасли права.

По поводу понятия транспортного права и его места в системе права сложился ряд научных концепций. Встречаются идеи о том, что транспортное право представляет собой подотрасль гражданского или хозяйственного права, отрасль права, является отраслью или подотраслью законодательства, не занимая места в системе права, и некоторые другие.

Широкий спектр взглядов на понятие транспортного права обусловлен, в первую очередь, дискуссионностью вопроса о том, что представляет собой отрасль права, каковы критерии ее образования и определения в системе права. Анализ современных исследований, посвященных проблемам отраслеобразования, позволяет сделать выводы о том, что в настоящее время развивается концепция об отрасли права как правовой общности норм, обладающей признаками, свойствами, выделяющими ее среди иных норм и образований в системе права; в качестве распространенных критериев, используемых современными исследователями при идентификации отрасли права, отмечаются предмет и метод правового регулирования, принципы, функции, наличие понятийного аппарата, специальных юридических конструкций, цель правового регулирования, заинтересованность государства и общества в самостоятельном нормировании общественных отношений, источники права.

Полагаем, что транспортное право является отраслью права в виду следующих факторов, выражающих ее основные особенности в системе права.

1. Предмет правового регулирования составляют общественные связи, образующиеся и развивающиеся в сфере осуществления транспортной деятельности: 1) по перемещению грузов, пассажиров и багажа автомобильным, воздушным, железнодорожным, морским, внутренним водным, городским электрическим транспортом, метро, а также по оказанию транспортно-экспедиционных и иных, связанных с перевозкой транспортных работ и услуг; 2) по обеспечению материально-технического обеспечения транспортной деятельности, установлению правового режима и реализации вещных полномочий в отношении объектов транспортной деятельности; 3) по определению правового статуса субъектов транспортной деятельности; 4) по обеспечению транспортной безопасности, а также ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, оказанию помощи (спасанию) в случаях, угрожающих жизни и (или) здоровью физических лиц, имуществу, окружающей среде; 5) по государственному регулированию и

управлению транспортной деятельностью, контролю и надзору за ее осуществлением; 6) трудовые отношения работников отдельных видов транспорта, а также непосредственно связанных с обеспечением безопасности транспортной деятельности; 7) по защите прав и законных интересов субъектов транспортной деятельности, в том числе посредством применения мер юридической ответственности, в судебной и иных формах защиты; 8) иные общественные отношения, связанные с осуществлением транспортной деятельности (строительство объектов транспортной инфраструктуры и др.).

По своей правовой природе общественные отношения, составляющие предмет транспортного права, регулируются нормами конституционного, гражданского, административного, трудового, земельного, экологического, финансового, цивилистического процессуального права. Вместе с тем, данным отношениям свойственно предметное единство, – все они возникают в сфере осуществления транспортной деятельности.

2. Транспортное право в своем правовом воздействии на общественные отношения использует все основные приемы: позитивного обязывания, дозволения, запрета, поощрения, рекомендаций. Являясь комплексным нормативным образованием, в своем воздействии на общественные отношения оно сочетает диспозитивное и императивное регулирование. Правовое нормирование главной функции транспорта – осуществления перевозок – основывается на дозволительных началах с характерной для них диспозитивностью; государственное регулирование, контроль и надзор в сфере транспортной деятельности основываются на разрешительном регулировании с присущей ему императивностью.

Своеобразие метода белорусской отрасли транспортного права проявляется в следующих чертах:

1) сочетание централизованного и децентрализованного правового регулирования транспортной деятельности. Централизованное правовое регулирование осуществляется государством на уровнях принятия законов и подзаконных актов. Децентрализованное правовое регулирование выражается в возможности заключения коллективных соглашений с работниками, соглашений о государственно-частном партнерстве и др.;

2) единство и дифференциация правового регулирования. Единство правового регулирования проявляется в установлении и действии общих норм права, распространяющихся на общественные отношения, существующие на всех видах транспорта. Дифференциация состоит в создании и активности правовых положений, регулирующих общественные отношения на отдельных видах транспорта;

3) субъекты транспортного права и их правовое положение. Основными субъектами транспортного права являются: производители транспортных работ и услуг, их работники, пользователи транспортных работ и услуг, владельцы объектов транспортной инфраструктуры, органы государственной власти, осуществляющие исполнительно-распорядительную деятельность, контроль и надзор в сфере транспортной деятельности. Особенности правового положения субъектов обусловлены природой отношений, в которые они вступают для

удовлетворения потребностей. В организационных и имущественных отношениях, регулируемых гражданским правом, отношения между субъектами строятся на основе равенства, в отношениях государственного управления, контроля и надзора – на началах власти и подчинения, в трудовых, земельных, экологических, цивилистических процессуальных отношениях – на базе координации и субординации, в финансовых отношениях – на основе власти и подчинения;

4) основанием возникновения транспортных прав и обязанностей при реализации диспозитивной составляющей метода являются договоры, иные сделки, создание и приобретение имущества, акты государственных органов и органов местного управления и самоуправления, которые предусмотрены законодательством в качестве оснований возникновения гражданских прав и обязанностей и др. В случае реализации императивного элемента транспортно-правового метода транспортные отношения возникают на основании индивидуальных правовых актов;

5) государственное управление и регулирование транспортной деятельности, к основным функциям которого относятся: проведение государственной политики в области транспортной деятельности; реализация направлений и программ развития транспортной деятельности; обеспечение условий для развития рынка транспортных работ и услуг и др.;

6) специфический правовой режим труда работников, связанных непосредственно с движением транспортных средств и обеспечением безопасности транспортной деятельности;

7) договорной способ осуществления транспортных работ и услуг;

8) сочетание свободных и регулируемых цен за транспортные работы и услуги;

9) специфика ответственности за нарушение транспортных обязательств, заключающаяся в установлении ограниченной ответственности перевозчика за необеспечение сохранности перевозимого груза, багажа в форме возмещения реального ущерба; штрафной неустойки за просрочку доставки груза;

10) специальный претензионный порядок урегулирования требований к перевозчику, возникающих из перевозок грузов, багажа; сокращенный срок исковой давности по притязаниям, возникающим из перевозок грузов.

3. На основе анализа национального транспортного законодательства, работ Н.Н. Артюшенко, [1, с. 36], А.И. Землина, [2, с. 48], В.Н. Гречухи [3, с. 20-21], Н.А. Духно и В.М. Корякина [4, с. 47], И.А. Стрельниковой [5, с. 111–115] и др., полагаем, что принципами транспортного права являются: 1) гармоничное сочетание публичных и частных интересов в правовом регулировании транспортной деятельности; 2) свободное передвижение пассажиров, перемещение грузов и багажа; 3) обеспечение доступности транспортной деятельности; 4) обеспечение безопасности транспортной деятельности; 5) обеспечение качества транспортной деятельности; 6) оперативная защита жизни, здоровья, имущества, а также окружающей среды в транспортной деятельности; 7) обеспечение интеграции белорусской транспортной системы в международную транспортную систему.

4. Транспортному праву свойственны специально-юридические функции: 1) регулирующие-статическая функция, выраженная в закреплении основных категорий и институтов транспортного права, принципов правового регулирования, субъектов транспортной деятельности, их основных прав и обязанностей и др.; 2) регулирующие-динамическая функция, состоящая в разработке направлений и программ развития транспортного комплекса, конкретизации прав и обязанностей субъектов транспортной деятельности в форме договоров и пр.; 3) регулирующие-охранительная функция заключается в установлении мер ответственности, иных способов защиты прав в случае их нарушения, обеспечении движения прав и обязанностей в установленных формах защиты по определенным процессуальным правилам и др. Специфика регулятивного воздействия транспортного права состоит в том, что оно в значительной степени наполнено охранительными элементами, выходящими за пределы охранительной функции в ее классическом понимании, не связанными с нарушением или оспариванием прав или законных интересов, направленными на обеспечение транспортной безопасности. Через юридические функции реализуется социальное воздействие транспортного права. По мнению В.М. Корякина, оно осуществляется в политической, экономической, воспитательной, коммуникативной, информативной и некоторых других функциях права [4, с. 65]. К таким функциям, по нашему мнению, надлежит отнести собственно социальную (в узком понимании) и экологическую функции.

5. Функции транспортного права предопределены его целью, которую можно сформулировать как упорядочивание общественных отношений в сфере транспортной деятельности, направленное на обеспечение качественного функционирования транспортного комплекса, удовлетворение потребностей потребителей в транспортных услугах и работах, а также общества состоянием его функционирования. Заинтересованность государства в самостоятельном регулировании общественных отношений в сфере транспортной деятельности прослеживается, на наш взгляд, в аспектах: 1) экономическом, что обусловлено значимостью транспортной отрасли для национальной экономики, возможности удовлетворения ее посредством имущественных и иных потребностей граждан, общества, государства, в то же время, – спецификой и сложностью общественных связей на транспорте; 2) в формально-правовом, что выражается в закреплении предписаний в правовых актах определенного вида и уровня: основополагающих Законе Республики Беларусь от 5 мая 1998 года № 140-З «Об основах транспортной деятельности» (в ред. от 17.06.2020 г.), содержащим общие правовые конструкции для всех видов транспорта: дефиниции основных терминов транспортного права, принципы правового регулирования транспортной деятельности, правоспособность субъектов транспортной деятельности, основы государственного регулирования и управления и др., Гражданском кодексе Республики Беларусь, устанавливающим общие положения о перевозке и транспортной экспедиции. На каждом виде транспорта принят специальный законодательный акт, закладывающий фундамент правового регулирования общественных отношений на данном виде транспорта, положения которого находят свое развитие в иных специальных нормативных

правовых актах подзаконного уровня. Уровень принятия, содержание и количество нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере транспортной деятельности, свидетельствуют о приоритетной важности их правового нормирования, значительном объеме транспортного законодательства, весомости систематизированных правовых положений, регулирующих общественные отношения на отдельных видах транспорта, становлении и развитии общих правовых дефиниций, принципов и конструкций для всех видов транспорта.

6. Помимо общих конструкций, содержащихся в Законе «Об основах транспортной деятельности», Гражданском кодексе Республики Беларусь, в законодательстве, регулирующем общественные отношения на соответствующем виде транспорта, содержатся специальные юридические конструкции: договоры об оказании услуг диспетчера такси, на подачу и уборку вагонов, выполнение авиационных работ и пр., которые при потенциальной кодификации транспортного законодательства претендуют на место в Особенной части.

Полагаем, что транспортное право образует совокупность правовых норм, регулирующих общественные отношения в сфере транспортной деятельности, интегрированных по таким критериям как предмет, метод правового регулирования, принципы, общие понятийный аппарат и правовые конструкции и некоторым иным в отрасль права в системе права.

Список использованной литературы:

1. Артюшенко, Н.Н. Правовой инструментарий обеспечения перевозки железнодорожных грузов: современные подходы и перспективы / Н.Н. Артюшенко. – Минск : Белорус. гос. экон. Ун-т, 2018. – 324 с.
2. Транспортное право. Общая часть / С.В. Борисова [и др.] ; под ред. Н.А. Духно, А.И. Землин. – М. : Юрид. ин-т МИИТа. – 2017. – 259 с.
3. Гречуха, В.Н. Транспортное право России / В.Н. Гречуха. – М. : Юрайт, 2013. – 583 с.
4. Духно, Н.А. Теория транспортного права / Н.А. Духно, В.М. Корякин. – М. : Юрлитинформ, 2016. – 288 с.
5. Стрельникова, И.А. Понятие и место транспортного права в системе права России : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / И.А. Стрельникова ; Гос. ун-т управления. – М., 2009. – 32 с.

УДК 347.952 (476)

В.П. Скобелев

(Белорусский государственный университет)

ПРИНЯТИЕ ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНЫХ МЕР СУДЕБНЫМ ИСПОЛНИТЕЛЕМ: О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ

В статье исследуются некоторые проблемы правового регулирования вопросов, касающихся принятия судебными исполнителями мер по обеспечению исполнения исполнительных документов. В частности, показано, что такое основание для отказа в принятии судебным исполнителем обеспечительных мер, как «причины, указанные взыскателем в ходатайстве о принятии мер по обеспечению исполнения исполнительного документа,

признаны судебным исполнителем необоснованными», может применяться применительно только к тем обеспечительным мерам, которые направлены на пресечение нейтрального с точки зрения исполнительного производства поведения должника; что самостоятельным основанием для отказа в принятии обеспечительных мер может выступать факт существенного нарушения данными мерами прав и законных интересов самого должника и пр.

В Законе Республики Беларусь от 24 октября 2016 г. №439-З «Об исполнительном производстве» (далее – Закон об ИП) мерам по обеспечению исполнения исполнительных документов посвящены три основные статьи – ст. 60, 61 и 62. Их анализ в той части, которая касается принятия обеспечительных мер судебным исполнителем, показывает, что в правовом регулировании присутствует немало проблем. Закон Республики Беларусь от 6 января 2021 г. №90-З «Об изменении законов по вопросам исполнительного производства» (далее – Закон № 90-З), подвергший Закон об ИП значительным корректировкам, соответствующих проблем не решил, а отчасти обусловил и появление новых трудностей. При этом в отечественной литературе [1–6] указанной проблематике должного внимания не уделено.

Согласно ч.1 ст. 61 Закона об ИП «меры по обеспечению исполнения исполнительного документа принимаются судебным исполнителем по ходатайству взыскателя или по собственной инициативе», при этом «ходатайство о принятии мер по обеспечению исполнения исполнительного документа рассматривается не позднее трех дней со дня его поступления». Столь короткий срок, установленный для рассмотрения ходатайства, позволяет предложить, что оно подлежит рассмотрению судебным исполнителем без участия сторон исполнительного производства. Действительно, положения ч.3 ст. 61 Закона об ИП подтверждают данный вывод: «Вопрос о принятии мер по обеспечению исполнения исполнительного документа рассматривается без вызова сторон исполнительного производства».

Вместе с тем представляется, что норма, предусмотренная ч.3 ст. 61 Закона об ИП, с точки зрения логики правового регулирования должна следовать сразу за первой частью данной статьи, т.е. составлять содержание ее второй части. В настоящее же время ч.2 ст. 61 Закона об ИП посвящена совершенно другому вопросу (т.е. вопросу, не связанному с процедурными аспектами рассмотрения ходатайства о принятии обеспечительных мер) – основаниям для отказа в принятии мер по обеспечению исполнения исполнительного документа. Подобный подход нарушает логическую связь, существующую между нормами ч.1 и ч.3 ст. 61 Закона об ИП, и вполне естественно, что не способствует удобству в восприятии нормативного материала.

В ч.2 ст. 61 Закона об ИП перечислены основания для отказа в принятии мер по обеспечению исполнения исполнительного документа, причем, как следует из контекста, подразумеваются основания для отказа в принятии обеспечительных мер по ходатайству взыскателя. Данный момент не совсем четко отражен в абз.1 ч.2 ст. 61 Закона об ИП (абзац гласит: «В принятии мер по обеспечению исполнения исполнительного документа может быть отказано, если:»). Кроме того, из буквального смысла данного абзаца следует, что при наличии соответствующих оснований судебный исполнитель не обязан, а лишь

вправе отказать в принятии обеспечительных мер, т.е., несмотря на присутствие одного из указанных в ч.2 ст. 61 Закона об ИП обстоятельств, меры по обеспечению исполнения исполнительного документа все-таки могут быть приняты.

В этой связи думается, что абз.1 ч.2 ст. 61 Закона об ИП было бы целесообразно скорректировать следующим образом: «Судебный исполнитель отказывает в принятии мер по обеспечению исполнения исполнительного документа на основании ходатайства взыскателя, если:» или «Судебный исполнитель отказывает в удовлетворении ходатайства взыскателя о принятии мер по обеспечению исполнения исполнительного документа, если:».

Изначально в абз.2 ч.2 ст. 61 Закона об ИП говорилось, что в принятии обеспечительных мер может быть отказано, если «причины, указанные взыскателем в ходатайстве о принятии мер по обеспечению исполнения исполнительного документа, признаны судебным исполнителем недостаточно обоснованными». Законом №90-З в данной норме слова «недостаточно обоснованными» были заменены на «необоснованными», что вряд ли можно признать удачным вариантом [7, с. 73]. Ведь указанные в ходатайстве взыскателя причины – это, собственно, и есть обоснование данного ходатайства. Получается, смысл абз.2 ч.2 ст. 61 Закона об ИП сводится к тому, что «обоснование ходатайства взыскателя признано судебным исполнителем необоснованным». В действительности, слова «недостаточно обоснованными» в анализируемой норме следовало заменить на «недостаточными».

При этом стоит подчеркнуть (и на данный момент мы уже обращали внимание [7, с. 72-73]), что абз.2 ч.2 ст. 61 Закона об ИП подлежит применению в отношении только тех обеспечительных мер (заявленных взыскателем в его ходатайстве), которые направлены на пресечение (недопущение, исключение) нейтрального с точки зрения исполнительного производства поведения должника и некоторых других прямо указанных в законе субъектов. К числу обеспечительных мер подобного рода, которые могут быть реализованы судебным исполнителем, прежде всего относится мера, закрепленная в абз.9 ч.4 ст. 60 Закона об ИП, – «временное ограничение права должника - гражданина, в том числе индивидуального предпринимателя, на управление механическими транспортными средствами, моторными маломерными судами, мощность двигателя которых превышает 3,7 киловатта (5 лошадиных сил), права на охоту, за исключением случаев, когда пользование указанными правами необходимо должнику в связи с инвалидностью либо в качестве единственного средства получения дохода» [7, с. 71–72].

Аналогичный характер (т.е. быть направленными на пресечение нейтрального с точки зрения исполнительного производства поведения должника и некоторых других субъектов) могут носить и меры, предусмотренные абз.6 ч.4 ст. 60 Закона об ИП («запрещение должнику пользоваться принадлежащим ему имуществом или установление пределов пользования этим имуществом») [8, с. 80-81] и абз.7 ч.4 ст. 60 Закона об ИП (в той части, в которой он говорит о запрещении иным лицам «передавать

имущество должнику или исполнять другие обязательства в отношении этого должника») [8, с. 82].

Но если речь идет о пресечении (предупреждении, исключении) тех действий должника (других субъектов), которые способны негативным образом сказаться на достижении целей исполнительного производства, то ссылка на абз.2 ч.2 ст. 61 Закона об ИП недопустима: соответствующие меры по обеспечению исполнения исполнительного документа должны применяться по ходатайству взыскателя, как правило, автоматически, в безусловном порядке, в отсутствие какого-либо усмотрения со стороны сотрудника органа принудительного исполнителя. Так, наличие у должника денежных средств и иного имущества уже само по себе является достаточным основанием для принятия обеспечительных мер, названных в абз.2, 3 ч.4 ст. 60 Закона об ИП («арест наличных денежных средств и (или) иного имущества должника, принадлежащих ему и находящихся у него и (или) третьих лиц» и «арест денежных средств и (или) иного имущества должника, находящихся на его банковских счетах, во вкладах (депозитах) или на хранении в банках и (или) небанковских кредитно-финансовых организациях, электронных денег»), поскольку крайне высока вероятность того, что должник в силу занимаемого им в исполнительном производстве положения (обязанной стороны) попытается совершить негативные для целей принудительного исполнения действия – по сокрытию соответствующего имущества, его уничтожению, передаче иным лицам и т.д.

В абз.3 ч.2 ст. 61 Закона об ИП закреплено такое основание для отказа в применении обеспечительных мер, как «принятие мер по обеспечению исполнения исполнительного документа может существенно нарушить права и законные интересы иных лиц». Под иными лицами здесь, вероятно, подразумеваются те субъекты, с которыми должник состоит в определенных материальных правоотношениях и в пользу которых в рамках данных правоотношений обязан совершать некоторые действия или воздерживаться от их осуществления. Причем это могут как субъекты, никак не связанные с возбужденным в отношении должника исполнительным производством (исполнительными производствами), так и лица, выступающие взыскателями в рамках иных (нежели то, по которому встал вопрос о принятии обеспечительных мер) исполнительных производств.

Например, должника-физического лица, видимо, нельзя ограничивать в праве на управление автомобилем, если автомобиль регулярно используется для перевозки маленького ребенка должника или его тяжелобольного супруга (в этом случае принятие обеспечительной меры, предусмотренной абз.9 ч.4 ст. 60 Закона об ИП, существенно нарушало бы интересы таких не имеющих к исполнительному производству субъектов, как ребенок должника или его супруг). Арест денежных средств, находящихся на банковском счете должника-юридического лица, не должен производиться, если соответствующие денежные средства предназначены для выплаты заработной платы наемным работникам данной организации (реализация закрепленной в абз.3 ч.4 ст. 60 Закона об ИП обеспечительной меры привела бы к существенному нарушению интересов

работников должника, тоже не имеющих отношения к исполнительному производству).

Далее, если в качестве должника выступает организация, занимающаяся переработкой сельскохозяйственной продукции, то контрагентам должника, являющимся поставщиками данной продукции, вероятно, нельзя запрещать поставлять такую продукцию должнику (абз.7 ч.4 ст. 60 Закона об ИП), поскольку тем самым будут существенно нарушены их интересы – соответствующая продукция испортится, и они не смогут получить за нее от должника денежные средства. На производственное оборудование должника не может налагаться арест (абз.2 ч.4 ст. 60 Закона об ИП) или устанавливаться запрет на пользование им (абз.6 ч.4 ст. 60 Закона об ИП), если с помощью данного оборудования должник обязан произвести определенные работы в пользу взыскателя по другому исполнительному производству (как видно, в такой ситуации принятие обеспечительных мер могло бы нарушать интересы взыскателя, но уже в рамках иного исполнительного производства).

Однако при формулировании абз.3 ч.2 ст. 61 Закона об ИП законодателем, на наш взгляд, был упущен из виду еще один субъект, интересы которого могут существенным образом нарушаться принятием мер по обеспечению исполнения исполнительного документа. Таким субъектом выступает, как нам представляется, сам должник. Например, если должник, проживающий в сельской местности, но работающий в городе, добираться до места работы может (в силу особенностей транспортных связей между соответствующими сельским населенным пунктом и городом) только на собственном автомобиле, то ограничение должника в праве на управление автомобилем (абз.9 ч.4 ст. 60 Закона об ИП) будет существенным образом нарушать его интересы. О существенном нарушении интересов должника можно говорить и в той ситуации, когда он является профессиональным музыкантом, а на принадлежащие ему музыкальные инструменты наложен арест с передачей последних на хранение другому субъекту (абз.2 ч.4 ст. 60 Закона об ИП). В связи со сказанным думается, что абз.3 ч.2 ст. 61 Закона об ИП следует дополнить словами «, а также самого должника».

Список использованной литературы:

1. Авласович, Р.А. Исполнительное производство до и после 15.07.2021 [Электронный ресурс] [по состоянию на 26.05.2021] / Р.А. Авласович // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр». – Минск, 2023.
2. Бородулин, А.А. Меры по обеспечению исполнения исполнительного документа: новеллы законодательства и особенности правоприменения / А.А. Бородулин // Судебный вестник Плюс: экономическое правосудие. – 2017. – №8. – С. 41–50.
3. Жданов, В. Исполнительное производство: грядут масштабные изменения / В. Жданов // Юридический мир. – 2021. – № 5. – С. 15–29.
4. Исполнительное производство: проблемы правового регулирования: монография / Т.С. Таранова [и др.]; Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь; редкол.: Т.С. Таранова, Д.В. Гапоненко. – Минск: Колорград, 2022. – 349 с.
5. Таранова, Т.С. Принцип законности в исполнительном производстве / Т.С. Таранова // Динамика правоустановления и правореализации в сфере публично-правовых отношений:

сб. науч. ст. / Нац. центр законодательства и правовых исслед. Респ. Беларусь; редкол.: О.И. Чуприс (гл. ред.) [и др.]. – Минск: Колорград, 2022. – Вып. 4. – С. 110–120.

6. Унукович, Е.А. К вопросу применения обеспечительных мер в гражданском и хозяйственном судопроизводстве / Е.А. Унукович // Правовое регулирование осуществления и защиты прав физических и юридических лиц: материалы Междунар. науч.-практ. конф., посвященной 90-летию профессора В.Ф. Чигира (Минск, 4-5 ноября 2014г.) / редкол.: И.Н. Колядко (гл. ред.) [и др.]. – Минск: Право и экономика, 2014. – С. 476–478.

7. Скобелев, В.П. Меры по обеспечению исполнения исполнительного документа: о проблемах правового регулирования / В.П. Скобелев // Веснік Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы. Серыя 4. Правазнаўства. – 2023. – Т. 13. – № 1. – С. 68–78.

8. Скобелев, В.П. Правовое регулирование мер по обеспечению исполнения исполнительного документа: еще раз о проблемах / В.П. Скобелев // Веснік Гродзенскага дзяржаўнага ўніверсітэта імя Янкі Купалы. Серыя 4. Правазнаўства. – 2023. – Т. 13. – № 2. – С. 77–87.

УДК 347.1, 349.2

Д.А. Смирнов

(Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова)

О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ПСИХОЛОГА К ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЕ ЭТИЧЕСКИХ НОРМ¹

Автором анализируются положения Этического кодекса психолога, принятого Российским психологическим обществом, касающиеся ответственности психолога. Проанализирован ряд санкций, в том числе касающихся лиц, которые не являются членами Российского психологического общества. Выявлено, что подобная конструкция ответственности реально работает в двух случаях: во-первых, когда нормы Этического кодекса совпадают с нормами действующего законодательства, во-вторых, при нарушении Этического кодекса педагогом (согласно п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, может быть основанием для увольнения).

Вопросы привлечения психолога к ответственности в настоящий момент активно обсуждаются в России. В отличие от Республики Беларусь, в России ещё не принят закон о психологической помощи. А это значит, что труд психолога регулируется общими нормами гражданского права и трудового права.

В то же время, на практике российские психологи руководствуются также Этическим кодексом психолога, принятым 14 февраля 2012 г. V съездом Российского психологического общества (далее – РПО) [1]. Помимо этических принципов деятельности психолога, данный акт определяет ещё и меры ответственности за нарушение психологом этических норм. Так, п. 3 и 4 раздела 2 перечисляют ряд санкций, применяемых к психологу за его нарушение:

- во-первых, в п. 3 указана такая мера, как предупреждение психолога от имени РПО. Составители кодекса именуют эту меру общественным порицанием;
- во-вторых, в этом же пункте указана такая санкция, как приостановление членства в РПО, которое сопровождается «широким информированием

¹ Исследование выполнено за счет средств Программы развития ЯрГУ до 2030 года, проект ПНИР №GM-2023-04 «Программа для психологической диагностики и выявления зон риска девиантного поведения в образовательных учреждениях»

общественности и потенциальных клиентов об исключении данного специалиста из действующего реестра психологов РПО». Показательно при этом, что в Уставе РПО [2] ничего не говорится о приостановлении членства в обществе. В п. 3.9 Устава говорится лишь о возможности исключения из членов общества на основании решения соответствующего Правления регионального отделения общества (для физических лиц) или Президиума общества (для юридических лиц).

В п. 3 также говорится, что информация о применяемых санкциях является общедоступной и передается в профессиональные психологические ассоциации других стран. Возникает резонный вопрос: может ли РПО на основании обращения информировать всех заинтересованных лиц, в том числе и об общественном порицании?

Положение об Этическом комитете РПО [3] в п. 4.6 указывает на уже описанные выше санкции, при этом о возможности специального информирования общественности говорится только применительно к случаям исключения провинившегося специалиста из реестра психологов РПО.

Однако, как вытекает из толкования положений п. 3 раздела 2 Этического кодекса и п. 4.6 Положения об Этическом комитете, информация о применении общественного порицания является общедоступной.

И, наконец, в п. 4 раздела 2 указано, что в случае серьезных нарушений Этического кодекса РПО может ходатайствовать о привлечении психолога к суду.

Как юрист, не могу не обратить внимание на несколько проблемных с правовой точки зрения моментов, связанных с применением подобного рода санкций.

Во-первых, РПО положения Этического кодекса психолога распространяет не только на собственно членов РПО, но и на всех других психологов. Об этом свидетельствуют положения п. 3 Преамбулы к Этическому кодексу, где под психологом понимается любое лицо, имеющее высшее психологическое образование. Очевидно, что положения акта, принятого общественной организацией, являются юридически обязательными только для членов указанной организации. В отношении остальных физических или юридических лиц они носят всего лишь рекомендательный характер. Несмотря на это, Этический кодекс психолога предусматривает вполне конкретные санкции и для тех, кто не является членом РПО, но только для физических лиц. В отношении юридического лица санкции применимы только, если оно является членом РПО.

Нам в целом подобный подход видится достаточно странным. Философы обычно понимают под этикой учение о нравственности, морали [4, с. 473]. Французский философ А. Конт-Спонвиль рассматривает этику как нормативный, но не категорический дискурс (в отличие от морали, которая, по его мнению, вытекает из противостояния Добра и Зла). Этика в этом контексте вытекает из противопоставления хорошего и дурного как относительных ценностей и в некотором роде есть искусство жизни [5, с. 714]. В специальной

литературе вопросам этики психологической помощи и психологического исследования традиционно уделяется большое внимание [6; 7; 8].

При этом далеко не всякое нарушение этических норм может влечь юридическую ответственность, аналогично тому, как далеко не всякий аморальный проступок является правонарушением. В этом контексте нарушение норм Этического кодекса может при определенных условиях стать основанием для увольнения психолога по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы).

В остальных случаях нарушение норм Этического кодекса будет влечь юридическую ответственность только в том случае, когда положения кодекса совпадают с нормативно-правовыми предписаниями. Например, в подп. 1 п. 2 раздела 1 кодекса предусмотрено, что информация, полученная психологом в процессе работы с клиентом на основе доверительных отношений, не подлежит намеренному или случайному разглашению вне согласованных условий. Данное положение кодекса вполне гармонирует с нормами Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» и обеспечивается мерами административной ответственности (ст. 13.14 Кодекса РФ об административных правонарушениях «Разглашение информации с ограниченным доступом»), дисциплинарной ответственности (подп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ указывает разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в качестве основания для увольнения). Также потерпевший может потребовать у психолога-нарушителя возмещения морального вреда (ст. 24 Федерального закона «О персональных данных», ст. 151 Гражданского кодекса РФ).

Что касается норм Этического кодекса, не обеспеченных правом, то они являются юридически обязывающими только для двух категорий психологов: во-первых, членов РПО, во-вторых, психологов, выполняющих воспитательные функции (при условии, если нарушение норм Этического кодекса несовместимо с дальнейшим продолжением работы).

Для остальных психологов положения Этического кодекса (опять же, не совпадающие с положениями нормативно-правовых актов) являются рекомендательными.

В этом контексте видится достаточно странным положение о санкциях за нарушение норм: общественная организация устанавливает санкции за нарушение собственных внутренних актов лицами, которые к ней не имеют отношения. Достаточно сомнительным видится и информирование неопределенного круга лиц о применяемых к конкретному психологу или организации санкциях.

Согласно п. 1 ст. 152 Гражданского кодекса РФ гражданин вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности. Данная норма влечет существенные риски собственно для РПО, которые в случае применения санкций могут стать

обязанными доказывать факт совершения неэтичных действий соответствующими психологами и организациями. А если не докажут, то, помимо опровержения соответствующих сведений, РПО может быть обязано возместить причиненные убытки и (или) компенсировать моральный вред.

Очевидно, что положения Этического кодекса нуждаются в корректировках и в приведение в соответствие с действующим российским законодательством.

Список использованной литературы:

1. Этический кодекс психолога [Электронный ресурс] : принят 14 февраля 2012 г. V съездом Российского психологического общества. – Режим доступа: <http://рпо.рф/рпо/documentation/ethics.php>. – Дата доступа: 07.11.2023.

2. Устав общероссийской общественной организации «Российское психологическое общество» [Электронный ресурс] : принят в г. Москва 22 ноября 1994 г. (с изм. и доп.). – Режим доступа: http://рпо.рф/рпо/doc/ustav_rpo_2014.pdf. – Дата доступа: 08.11.2023.

3. Положение об Этическом комитете Российского психологического общества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://рпо.рф/рпо/documentation/polozheniya/pologenie_etick_komitet.php. – Дата доступа: 08.11.2023.

4. Краткий философский словарь / А. П. Алексеев, Г.Г. Васильев и др.; под ред. А. П. Алексеева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ТК Велби, Изд-во Проспект, 2008. – 496 с.

5. Конт-Спонвиль, А. Философский словарь / А. Конт-Спонвиль. Пер. с фр. Е. В. Головиной. – М. : Этерна, 2012. – 750 с.

6. Шойгу, Ю. С. Этические аспекты экстренной психологической помощи представителям разных культур / Ю. С. Шойгу, М. В. Филиппова // Вестник Московского университета. – Серия 14. Психология. – 2015. – № 3. – С. 108–116.

7. Этические вопросы сбора и использования больших объемов данных в психологических исследованиях / Р. В. Лебедева [и др.] // Казанский вестник молодых ученых. – 2017. – №1 (1). – С. 7–13.

8. Этические аспекты получения эмпирических данных в исследованиях по педагогике / Р. В. Лебедева [и др.] // Вестник КГЭУ. – 2017. – №3 (35). – С. 129–136.

УДК 341

Л.П. Станишевская

Белорусский государственный экономический университет

ИЗ ИСТОРИИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТОВАРНЫХ ЗНАКАХ (ДОСОВЕТСКИЙ ПЕРИОД)

В статье рассматривается эволюция законодательства в сфере охраны товарных знаков в дореволюционный период; прослеживаются исторические этапы; раскрываются их особенности; выявляется преемственность и тенденции, подводящие к действующему законодательству.

Важнейшим средством индивидуализации товаров в современный период, получившим всемирное применение и распространение, является товарный знак. Его истоки обнаруживаются уже в древности, когда человек, стремясь доказать,

что добытые им животные, их выделанные шкуры принадлежат именно ему, начинает ставить на них опознавательные метки в виде рисунков и иных знаков.

Предшественники товарных знаков (клейма) появляются на территории восточных славян вместе с развитием мелкотоварного производства и торговли. Ремесленники, производящие похожую продукцию, ставят клейма на свои товары, чтобы сделать их более узнаваемыми и конкурентоспособными. Со временем маркируются ткани, оружие, строительные материалы и др.

Становление и развитие правовой охраны товарных знаков в России традиционно связывают с принятием Новоторгового устава от 22 апреля 1667 г. [1]. Согласно уставу для предотвращения проволочек на таможне товар подлежал клеймению [2, с. 182]. Наличие клейма свидетельствовало, прежде всего, об уплате таможенной пошлины, т.е. носило фискальный характер, а также позволяло отличать русские товары от иностранных.

Дальнейшее развитие законодательства о средствах индивидуализации связано с изданием в 1744 г. правительственного указа об обязательном клеймении всех русских товаров фабричными знаками. Именно с этого времени начинается собственная история товарного знака [3, с. 67].

В период зарождения мануфактурного производства, вместе с появлением конкуренции между фабриками и мануфактурами, потребность в средствах индивидуализации товаров становится все более ощутимой. 12 августа 1753 г. издается Указ «О подтверждении, чтобы фабриканты печатали на товарах своих клейма на обоих концах каждой штуки».

В следующем (1754 г.) году принимается новый указ об обязательном клеймении всех русских товаров особыми фабричными или заводскими знаками, «...чтобы делающиеся на всех имеющихся в Москве и в губерниях фабриках и заводах материи и всякие вещи тщиться приумножить и в лучшую дорогу приводить, дабы со временем впредь заморских не вывозить, и можно бы было довольствоваться своими без нужды» [4, с. 5]. За неисполнение указа предусматривался штраф [2, с. 183]. Однако, в связи с тем, что данный указ четко не оговаривал меры привлечения к ответственности, многие фабриканты, заинтересованные в контрабанде, не ставили клейма на своих товарах.

С 1778 г. в связи с изданием указа Мануфактур-коллегии изготовителям бумаги вменялось в обязанность ставить клейма на свою продукцию. На клеймах проставлялись имя и фамилия производителя, а также указывался год производства бумаги.

В январе 1783 г. Екатерина II издает Указ «О клеймении делаемых на российских фабриках и мануфактурах парчей, глазетов и сирсаков собственными штемпелями фабрикантов, и о наказании не только тех, кои производят заповедные товары, но и тех, кои будут покупать, продавать или носить оные» [5]. Данный указ, направленный на ограничение ввоза из-за границы промышленных товаров, был нацелен на стимулирование развития отечественного производства и торговли. Следует отметить, что клеймение вводилось, прежде всего, для товаров-аналогов, выпускаемых в России, вместо запрещенных к ввозу из-за границы. Образец штемпеля (клейма) в обязательном порядке представлялся в губернское правление по месту нахождения

производства.

Для предотвращения возможных злоупотреблений в 1799 г. Правительствующим Сенатом было предписано ставить клейма на всех российских изделиях. Круг ответственных лиц расширяется, и, как следствие, повышается качество товара. Объем исключительных прав по использованию товарного знака впервые был обозначен через круг лиц, нарушающих права. Собственники фабрик и мануфактур должны были иметь свои штемпели (клейма) [2, с.183-184]. Штемпели представлялись в Губернское правление по месту нахождения фабрики. Их копии отправлялись в Коммерц-коллегию. Несмотря на принятые шаги, производители, стремясь к большим прибылям, нарушали указанные предписания, маркируя свой товар иностранными клеймами. В связи с этим в январе 1800 г. издается указ, предписывающий обязательное клеймение прочными и «никакой утрате неподверженными клеймами» суконных, шляпных, шелковых, позументных, ситцевых, набойчатых, бумажных и полотняных изделий. А Указом от 19 февраля 1801 г. налагается запрет ставить иностранные клейма и надписи на российский товар. Образцы своих изделий фабриканты и собственники мануфактур должны были представлять в Мануфактур-коллегию. Производители, следующие предписаниям ставить клейма, получали таможенные льготы. Так, например, товары, имеющие клейма, не конфисковывались в случае обнаружения их контрабанды.

В соответствии с Указом от 4 февраля 1815 г. всем гражданским губернаторам и губернским правлениям предписывалось клеймить российские изделия. Отсутствие клейма на товаре приравнивалось к ввозу запрещенных иностранных товаров и наказывалось штрафом. Однако, несмотря на указ, ситуация в целом не изменилась.

Новые условия, связанные с обострением конкуренции, сопровождались принятием Сенатом в 1830 г. Положения о клеймении фабричных изделий. В соответствии с данным Положением обязательное клеймение отменялось, в то же время было выделено 43 группы изделий, которые должны были иметь клейма. Положением определялся как порядок наложения клейм, так и порядок регистрации образцов клейм [6, с. 158].

Клеймо содержало имя и фамилию фабриканта, место нахождения фабрики. Если при этом использовался иностранный язык, то на клейме должен был быть русский перевод. Образцы клейма направлялись в Департамент Мануфактур, который выдавал соответствующее свидетельство. Департамент мог отказать в выдаче свидетельства в том случае, если клеймо не соответствовало правилам, указанным в данном Положении, было похоже на одно из ранее утвержденных клейм, было неразборчиво, противоречило нравственности и морали. За подделку клейма предусматривалась ответственность. Так, товар лица, уличенного в подделке чужого клейма, конфисковывался и передавался в собственность владельцу клейма. С иностранного производителя в аналогичном случае (помимо конфискации товара) взыскивалась пеня в количестве пятикратной пошлины. Виновный подвергался также личному наказанию. Лица, зарегистрировавшие клейма,

вносились в реестр производителей (к 1883 г. в реестре насчитывалось уже около 3000 знаков) [7, с. 21].

Т.о., появление данного документа являлось прогрессивным шагом на пути эволюции законодательства о товарных знаках.

В 1838 г. издается Указ «Объявление о фабричных пломбах», устанавливающий запрет на существенное сходство между таможенными и фабричными пломбами. Уголовное наказание за подделку клейм появляется в 1845 г. в Уложении о наказаниях уголовных и исправительных. Начиная с 1857 г., на территории Российской империи постепенно формируется также реестр товарных знаков иностранных производителей.

В 1866 г. принимается Указ «Об изменении некоторых постановлений касательно товаров, пользующихся правом русского происхождения без приложения клейм». Согласно данному документу российские товары свободного и беспошлинного пропускались в страну (в случае предъявления таможенного свидетельства о вывозе товаров из России).

С конца XIX в. начинается второй этап законодательного развития в области товарных знаков. Он характеризуется сближением русского и европейского законодательства. К этому времени в ряде зарубежных стран (во Франции, Италии, Англии, Германии и др.) принимаются законы в области товарных знаков, рассматривающие товарный знак в качестве юридического средства «лицетворения» личности продавца на рынке [8, с. 43].

Рост массового появления однородных товаров сопровождается нарастанием конкурентной борьбы. И, как следствие, 26 февраля 1896 г. принимается закон «О товарных знаках (фабричных и торговых марках и клеймах)». Согласно ст. 1 указанного Закона товарными знаками признаются «всякого рода обозначения, выставляемые промышленниками и торговцами на товарах или на упаковке и посуде, в коих они хранятся, для отличия оных от товаров других промышленников и торговцев». Такое понимание товарных знаков близко по смыслу существующему в настоящее время.

Таким образом, товарный знак с этого времени начинает признаваться в качестве самостоятельного средства индивидуализации товаров. Право на него возникает на основании регистрации заявляемого обозначения в Департаменте промышленности, мануфактур и торговли Министерства торговли и промышленности. На основе регистрации знака выдавалось свидетельство. Срок его действия (от 1 года до 10 лет) зависел от желания просителя и мог быть продлен в последующем. В то же время, использование товарных знаков не было еще обязательно.

Для индивидуализации различных видов товаров одно и то же лицо могло зарегистрировать несколько товарных знаков. Право оспаривания исключительных прав на товарный знак в судебном порядке действовало в течение 3 лет. Показательно, что в товарном знаке запрещалось использовать надписи и изображения, противоречащие общественному порядку, нравственности и благопристойности. Не допускалось помещение на товарных знаках заведомо ложной информации или информации, вводящей потребителя в заблуждение.

В 1912 г. издается закон «О допущении права приоритета на началах взаимности». Согласно указанному закону, граждане государств, заключивших с Россией соглашения о взаимной охране промышленной собственности на началах приоритета, в случае обращения с заявлением о выдаче свидетельства на товарный знак, должны были пользоваться преимущественным правом на получение свидетельства на тот же товарный знак в течение четырех месяцев со дня подачи заявления.

Закон 1896 г. (с изменениями и дополнениями) регулировал правоотношения в сфере использования товарных знаков вплоть до Октябрьской революции 1917 г., которая привела к изменению в стране государственно-правового режима.

Таким образом, история становления и развития правового регулирования товарных знаков в досоветский период прошла два этапа. Первый этап (1667 – 1890-е гг.) характеризуется становлением национального законодательства о клеймении товаров. На втором этапе (1896 – 1917 гг.) наблюдается сближение российского и европейского законодательств.

Список использованной литературы:

1. Свод законов Российской Империи. – М., 1912. Т. 1. // <http://civil.consultant.ru/reprint/books/169/>
2. Палицкая, Т.Р. Марка фирмы: товарные знаки как явление предпринимательской культуры в России в XVII–XIX веков / Т.Р. Палицкая, И.М. Чирскова // Менталитет и культура предпринимателей России XVII–XIX вв.: Сб. статей. – М.: Институт Российской истории РАН, 1996. – С. 181–214.
3. Российское Законодательство X—XX веков: «Законодательство периода становления абсолютизма» том 4 / Под общей редакцией О.И. Чистякова. – М.: Юрид. лит., 1986. – 512 с.
4. Законодательство о фабричных и торговых клеймах в России и за границею. – СПб.: тип. В.Ф. Киршбаума, 1886. – 250 с.
5. Бирюлин, В.И. Товарные знаки в Российской Федерации: сборник / В.И. Бирюлин. – М.: АрбатИнформ, 2004. – 398 с.
6. Панкова, М.Н Эволюция и развитие законодательства о средствах индивидуализации в России / М.Н Панкова // Вестник Военного университета. – 2011. – № 3 (27). – С. 156 – 163.
7. Деноткина, А.В. Правовая Охрана товарных знаков и объектов авторского права: сравнительно-правовой анализ: дисс... канд. юрид. наук: 12.00.03 / А.В. Деноткина. – М., 2017. – 170 л.
8. Новоселова, Л. А. Права на товарный знак : монография / отв. ред. Новоселова. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2023. –144 с.

ПРИНЦИП ПРОЦЕССУАЛЬНОЙ ЭКОНОМИИ И ЕГО РЕАЛИЗАЦИЯ В ИСПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОИЗВОДСТВЕ

В статье рассматриваются недостаточно разработанные в юридической литературе вопросы принципа процессуальной экономии и его реализации в исполнительном производстве. На основе проведенного правового анализа сделаны выводы о совершенствовании исполнительного производства, сформулированы предложения о внесении изменений в Закон Республики Беларусь «Об исполнительном производстве» (далее – Закон об исполнительном производстве)

Дискуссии о принципе процессуальной экономии в судопроизводстве в последнее время становятся все активнее. Ученые продолжают изучать этот принцип, учитывая ранее накопленные научные знания и особенности современного этапа развития процессуального законодательства [1, с. 45–48; 2, с. 56–59]. Актуальность исследования принципа процессуальной экономии сохраняется не только для судопроизводства. В исполнительном производстве недостаточность изученности в белорусской науке одноименного принципа делает исследования еще более актуальными. Реализация принципа процессуальной экономии в конечном итоге способствует достижению целей и решению задач исполнительного производства [3, с. 98-108].

Данный принцип закреплен в ст. 5 Закона об исполнительном производстве. Понятие принципа процессуальной экономии не определено в указанном Законе, а содержится в Инструкции по исполнительному производству, утвержденной постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 7 апреля 2017 г. № 67. Согласно п. 3 указанной Инструкции принцип процессуальной экономии означает необходимость совершения исполнительных действий в возможно короткие сроки и с минимальными затратами на совершение исполнительных действий.

В исполнительных правоотношениях существенные аспекты реализации принципа процессуальной экономии в целом схожи с гражданским судопроизводством, в котором и были заложены основы данного принципа. Вместе с тем осмысление принципа процессуальной экономии и его реализация в исполнительном производстве требует отдельного изучения.

Реализация принципа процессуальной экономии в исполнительном производстве проявляется на разных его этапах, в том числе при возбуждении исполнительного производства. Как следует из части четвертой ст. 42 Закона об исполнительном производстве, возбуждение исполнительного производства должно быть проведено не позднее трех дней со дня поступления документов с вынесением судебным исполнителем постановления. Анализ содержания Закона об исполнительном производстве свидетельствует о том, что в нем не предусматривается более кратких сроков для возбуждения исполнительного производства по исполнительным документам, которые подлежат немедленному исполнению.

Представляется, что сроки возбуждения исполнительного производства по документам, подлежащим немедленному исполнению, должны пониматься и быть более краткими по сравнению с общим порядком и соответствующие действия должны совершаться судебным исполнителем без задержки, т.е. не позднее дня, следующего за днем поступления документов, подлежащих немедленному исполнению.

Такой подход имеет важное значение также в контексте начала исполнения требований исполнительного документа. В соответствии с частью второй ст. 58 Закона об исполнительном производстве, если исполнительный документ подлежит немедленному исполнению, то исполнение требований, содержащихся в исполнительном документе, должно быть начато не позднее дня, следующего за днем возбуждения исполнительного производства.

Для того чтобы устранить законодательный пробел относительно возбуждения исполнительного производства документов, подлежащих немедленному исполнению, целесообразно внесение соответствующих изменений в законодательство. В связи с этим предлагается часть четвертую ст. 42 Закона об исполнительном производстве после предложения «О возбуждении исполнительного производства судебный исполнитель не позднее трех дней со дня поступления документов, указанных в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, выносит постановление» дополнить следующим предложением «Судебный исполнитель выносит постановление о возбуждении исполнительного производства не позднее дня, следующего за днем поступления документов, подлежащих немедленному исполнению».

Аналогичный подход можно встретить и в законодательстве Российской Федерации. Сравнивая правовое регулирование вопроса о возбуждении исполнительного производства для документов, подлежащих немедленному исполнению, в белорусском и российском законодательстве об исполнительном производстве, следует отметить, в соответствии с п. 10 ст. российского Федерального Закона «Об исполнительном производстве» относительно исполнительного документа, подлежащего немедленному исполнению, решение о возбуждении исполнительного производства либо об отказе в возбуждении исполнительного производства судебный пристав-исполнитель должен принять в течение одних суток с момента поступления исполнительного документа в подразделение судебных приставов.

Одной из черт принципа процессуальной экономии в исполнительном производстве является организация исполнительного производства в соответствии с нормами законодательства о сроке исполнения исполнительного документа. Последний вопрос также имеет важное значение для решения задач исполнительного производства, стимулирования добросовестного поведения участников исполнительного производства и ответственности судебного исполнителя за своевременное выполнение требований исполнительного документа, реализации принципа процессуальной экономии.

В настоящее время действующее законодательство не устанавливает срок, в течение которого исполнительное производство по конкретному исполнительному документу должно быть завершено. Отдельная глава 3 Закона

об исполнительном производстве посвящена срокам в исполнительном производстве, в том числе их исчислению и окончанию.

В некоторых случаях в международных документах срок исполнения указывается как разумный срок. Так, Глобальный кодекс принудительного исполнения (принят в Мадриде в 2015 г. на 22-ом Всемирном конгрессе Международного союза судебных исполнителей), в своей глоссарии определяет срок принудительного исполнения как промежуток времени между возбуждением и окончанием процедуры принудительного исполнения. В ст. 6 Глобального кодекса принудительного исполнения, посвященной срокам исполнения, указано, что принудительное исполнение должно осуществляться судебным исполнителем или иным лицом, уполномоченным на принудительное исполнение, добросовестно и в разумный срок.

Разумность сроков может определяться с учетом сложности действий, подлежащих исполнению, поведением участников исполнительного производства и другими обстоятельствами. Например, Исполнительный кодекс Республики Молдова предусматривает исполнение исполнительного документа в разумный срок. Согласно п. 1 ст. 70 данного кодекса исполнительный документ должен быть исполнен в указанный в нем срок, а в случае отсутствия указания срока – в разумный срок. Критериями для определения разумного срока являются сложность исполнительного производства, поведение участников исполнительного производства, заинтересованность взыскателя и поведение судебного исполнителя.

Такие же основания для определения конкретных сроков исполнения исполнительных документов (сложность совершения исполнительных действий, загруженность судебных исполнителей, особенности участия в исполнительном производстве участников исполнительного производства) применяет и законодатель. Следует согласиться с авторами М.Т. Аширбековой и С.Б. Некеновой, указывающими, что понятие «разумный срок» мало чем отличается от формально определенных процессуальных сроков, которые не устанавливаются законодателем абсолютно произвольно, без учета практического опыта [4, с. 27–31].

Следует также отметить, что в ранее действовавшей Инструкции по исполнительному производству, которая была утверждена постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 20 декабря 2004 г. № 40 устанавливались временные пределы для исполнения исполнительных документов. В п. 36 указанной Инструкции предусматривалось, что требования, содержащиеся в исполнительном документе, должны быть исполнены судебным исполнителем в течение четырех месяцев со дня возбуждения исполнительного производства, если иное не установлено законодательными актами. В последующем Министерством юстиции Республики Беларусь постановлением от 30 ноября 2015 г. № 201 указанный п. 36 Инструкции был исключен. Действующая Инструкция по исполнительному производству не предусматривает пределы для исполнения исполнительных документов судебным исполнителем, а только указывает в п. 28 названной Инструкции, что исполнительные действия совершаются в сроки, установленные Законом об

исполнительном производстве. В случаях, когда срок не установлен, он может быть определен судебным исполнителем.

В ст. 30 Модельного исполнительного кодекса для государств-участников Содружества Независимых Государств (принят в г. Санкт-Петербурге 03.12.2009 Постановлением 33-25 на 33-ем пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ) предусмотрено, что требования исполняются в течение двух месяцев со дня возбуждения исполнительного производства, если законодательством об исполнительном производстве или исполнительным документом не предусмотрено иное.

В отличие от белорусского законодательства сроки исполнения исполнительных документов предусмотрены в законодательстве других государств. В ст. 39 Закона Республики Казахстан от 2 апреля 2010 г. «Об исполнительном производстве и статусе судебных исполнителей» предусмотрено, что исполнение по исполнительным документам судебными исполнителями должно быть закончено не более чем в двухмесячный срок со дня возбуждения исполнительного производства, за исключением исполнительных документов о периодических взысканиях, а также кроме случаев, когда законодательными актами установлены иные сроки исполнения. Аналогичное правило содержится в Законе Республики Армения от 5 мая 1998 г. «О принудительном исполнении судебных актов». Согласно ст. 34 данного Закона пристав должен совершить исполнительные действия в двухмесячный срок со дня получения исполнительного листа, за исключением случаев, когда законом предусмотрено его немедленное исполнение.

Также срок совершения исполнительных действий установлен в ст. 36 российского Федерального закона «Об исполнительном производстве». В данной норме содержится правило, предусматривающее, что содержащиеся в исполнительном документе требования должны быть исполнены судебным приставом-исполнителем в двухмесячный срок со дня возбуждения исполнительного производства. Также предусмотрены сроки для отдельных случаев.

В белорусском исполнительном производстве легальное определение срока исполнения исполнительного документа может способствовать повышению эффективности, ответственности судебных исполнителей за обеспечение оперативности при осуществлении исполнительных действий, являться дополнительной гарантией своевременного восстановления нарушенных прав и законных интересов граждан и организаций, охраны интересов государства.

С учетом предыдущего опыта белорусского исполнительного производства относительно срока исполнения исполнительных документов, зарубежного опыта некоторых государств предлагается дополнить гл. 3 Закона об исполнительном производстве новой статьей 55-1, посвященной сроку совершения исполнительных действий, в которой указать о том, что требования исполнительного документа должны быть исполнены судебным исполнителем в срок, не превышающий четырех месяцев со дня возбуждения исполнительного

производства и до окончания исполнения требований, содержащихся в исполнительном документе.

Список использованной литературы:

1. Каратаев, И.А. Процессуальная экономия в дореволюционном гражданском процессе / И.А. Каратаев // Арбитражный и гражданский процесс. – 2022. – № 5. – С. 45–48.
2. Артизанов, А.И. Влияние принципа процессуальной экономии на реализацию участниками гражданского судопроизводства процессуальных прав / И.А. Артизанов // Российский судья. – 2021. – № 12. – С. 56–59.
3. Таранова Т.С. Принципы как основные условия, определяющие деятельность в сфере исполнительного производства / Т.С. Таранова // Исполнительное производство: проблемы правового регулирования : монография / Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь // Т. С. Таранова [и др.] ; редкол.: Т. С. Таранова, Д. В. Гапоненко. – Минск : Колорград, 2022. – 349 с. – С. 98–108.
4. Аширбекова, М.Т. Разумный срок уголовного судопроизводства как правовое понятие / М.Т. Аширбекова, С.Б. Некенова // Администратор суда. – 2014. – № 1. – С. 27–31.

УДК 366.542(091)

Т.И. Чугунова

(Брестский государственный университет им. А.С. Пушкина)

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН О ЗАЩИТЕ ПРАВ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ В СФЕРЕ ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛИ: ОПЫТ ДЛЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Научное исследование направлено на обзор и анализ законодательства отдельных зарубежных стран в сфере электронной торговли (е-торговли) в контексте защиты прав потребителей. Констатируется основная тенденция - выделение общих положений об электронной коммерции в самостоятельные нормы специальных нормативных правовых актов и только фрагментарное регулирование этих вопросов законами о защите прав потребителей. Сформулированы рекомендации по развитию соответствующего нормативного базиса об электронной торговле и защите прав потребителей в Республике Беларусь.

Развитие электронной торговли (е-торговли, e-commerce), обеспечивающей более легкий и быстрый доступ к товарам и услугам, предоставило потребителям беспрецедентные возможности выбирать из множества предложений. Как отмечает А. О. Иншакова «для потребителей совершение покупок становится доступным в режиме реального времени в любом месте и в любое время суток, а для продавцов открывается возможность оптимизации бизнес-процессов» [1, с. 6].

По данным Министерства антимонопольного регулирования и торговли (МАРТ) на 1 января 2023 года в Республике Беларусь было зарегистрировано 28927 интернет-магазинов. Их число по сравнению с началом 2022 года увеличилось на 3,7% (или на 1036 единиц). 14254 (49,3%) площадки принадлежали юрлицам, 14673 (50,7%) – индивидуальным предпринимателям [2].

Однако эта в целом положительная тенденция привела к появлению новых форм нарушения прав потребителей (утечка персональных данных, безопасность онлайн-платежей, некачественные продукты, недобросовестная деловая

практика, отсутствие скоординированных действий между государствами при трансграничной торговле). Об этом свидетельствует резкое увеличение количества обращений потребителей с жалобами на интернет-магазины – с 47 в 2021 году до 871 в 2022 году [3].

В юридической литературе на это также обращается внимание. В частности, Н.В. Козинец констатирует, что «во всем мире предприниматели и потребители впервые сталкиваются с новыми вызовами и проблемами, которые возникают при организации деятельности маркет-плейсов и иных сетевых площадок и платформ» [4, с. 29].

Анализ действующих нормативных правовых актов показывает, что в Республике Беларусь отсутствует специальный закон, посвященный вопросам электронной коммерции, который в числе прочего закреплял бы и терминалогический аппарат. В связи с этим изучение и анализ опыта зарубежных государств в контексте совершенствования защиты прав потребителей актуальны для Республики Беларусь.

На постсоветском пространстве законы об электронной торговле (электронной коммерции) приняты, в частности, в Кыргызской Республике (от 22.12.2021 г. № 154), Республике Узбекистан (от 29.09.2022 г. № ЗРУ-792), Азербайджанской Республике (от 10.05.2005 г. № 908-ПQ), Республике Молдова (от 22.06.2004 г. № 284-XV), Украине (от 03.09.2015 № 675-VIII). В Республике Казахстан действует Закон от 12.04.2004 г. № 544 «О регулировании торговой деятельности», регламентирующий в том числе и электронную торговлю (ст. 1, ст. 29 – ст. 29-2). Что важно, названные законы не только определяют терминологию в сфере электронной торговли (в том числе дефиницию «электронная торговля») и устанавливают круг регулируемых общественных отношений, но и конкретизируют участников электронной торговли, их права и обязанности, форму и порядок совершения электронных правовых сделок, ответственность сторон и посредника.

Вместе с тем, в названных государствах приняты и специальные законы о защите прав потребителей. Отдельные из них также содержат нормы о защите прав потребителей современных цифровых товаров и услуг. Так, Закон Кыргызской Республики от 10.12.1997 г. № 90 «О защите прав потребителей» (ст. 1) вводит такие понятия как «виртуальный актив» и «реализация виртуального актива». Электронной торговле посвящена ст. 33-1 «Обязанности электронной торговой площадки» Закона Республики Казахстан от 4.05.2010 г. № 274-IV «О защите прав потребителей».

В Российской Федерации уже в течение долгого времени среди ученых ведутся споры о принятии единого закона, регламентирующего электронную торговлю. Некоторые из них отмечали, что «о трудностях в законодательном обеспечении электронной коммерческой деятельности свидетельствует и тот факт, что проект Федерального закона «Об электронной торговле» за период с 2001 г. по 2008 г. рассматривался Государственной Думой РФ пять раз и неоднократно отклонялся и отправлялся на доработку» [5]. Однако с 1 января 2019 года в РФ расширено действие Закона от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей» на защиту прав и интересов потребителей в их

правоотношениях с профессиональными участниками потребительского рынка на платформе электронной коммерции (маркетплейс).

Большое внимание защите прав потребителей в области электронной торговли уделяется в странах Европейского союза, которые проводят работу по имплементации положений актов ЕС в национальные законодательства. В 2015 году Европейский союз начал масштабную перестройку (так называемая Стратегия единого цифрового рынка) политики и законодательства, относящихся к цифровой экономике. Общая цель состояла в том, чтобы устранить барьеры, нормативные или иные, и открыть онлайн-возможности в Европе. Электронная коммерция была признана приоритетной областью. В частности, Директива об электронной торговле (2000/31/ЕС) установила правила для онлайн-сервисов в ЕС.

Во Франции электронная торговля регламентируется Законом от 21.06.2004 г. № 2004-575 «О доверии в цифровой экономике» (Law No. 2004-575 of June 21, 2004, on Confidence in the Digital Economy), закрепляющем правила осуществления данной деятельности, требования к лицу, предоставляющему товары (услуги), правила рекламы, маркировки, индикация цен, электронные контракты. Общие положения электронной торговли зафиксированы в отдельном разделе. Названный нормативный акт регулирует электронную коммерцию (экономическая деятельность, посредством которой человек предлагает или предоставляет дистанционно и в электронном виде поставку товаров или услуг) как разновидность дистанционной торговли. При этом в Потребительском кодексе Франции (Law № 93-949 of July 26, 1993, on the Consumer Code) есть раздел «Дистанционная продажа товаров и услуг», положения которого применяются к любой продаже товаров или к любому предоставлению услуги, которая имеет место без одновременного физического присутствия сторон между потребителем и профессионалом, который в момент заключения договора использует одну или несколько систем дистанционной связи.

В Германии следующие законы содержат нормы о защите потребителей в контексте электронной торговли: Гражданский кодекс Германии (Bürgerliches Gesetzbuch - BGB); Вводный Закон в Гражданский кодекс (Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuch – EGBGB). Они имплементируют европейские директивы в законодательство Германии и касаются договоров, заключенных с потребителями, использования общих положений и условий, а также специальных видов потребительских договоров (например, договоров на междугородную связь или потребительских кредитов).

С 1 января 2022 года в BGB был введен новый тип контракта (22 новых раздела – 337-327u) на поставку цифрового контента или услуг компаниями потребителям в Германии. Цифровые продукты подразделяются на цифровой контент и цифровые услуги. Под понятием «электронная коммерция» понимается не только продажа товаров через Интернет (реализация товаров через торговые площадки), но и иные сферы деятельности, например, предоставление услуг, например: электронное здравоохранение («e-health»), возможность связи автомобилей с Интернетом («car connectivity»), разработка и предоставление программного обеспечения и мобильных приложения. Как указывает И. Барабаш «все эти сферы услуг подпадают под действие

существующих законов об электронной коммерции»[6, с. 184]. Отдельно в BGB выделены дистанционные контракты.

Великобритания имеет достаточно передовую систему защиты прав потребителей. В 2015 году в Великобритании вступил в силу Закон «О правах потребителей» (Consumer Rights Act 2015 – CRA 2015). CRA 2015 содержит абсолютно новые нормы относительно цифрового контента. В более широком поле правовое регулирование защиты прав потребителей в Великобритании осуществляется через регулирование электронной торговли и представлено «Законом о купле-продаже товаров» 1979 года (Sale of Goods Act 1979), «Положением о защите прав потребителей (дистанционная продажа)» 2000 года, (The Consumer Protection (Distance Selling) Regulations 2000), «Законом о цифровой экономике» 2017 года (Digital Economy Act 2017), «Законом о связи» (Communications Act 2003) и др. Анализ названных нормативных актов также позволяет сделать вывод, что законодатель Великобритании разграничивает понятия электронной коммерции (информация в любой форме, предназначенная прямо или косвенно для продвижения товаров, работ, услуг от одного человека (преследующего коммерческую, промышленную или иную цель) к другому в сети Интернет и дистанционной торговли (любой договор, касающийся товаров или услуг, заключенных между поставщиком и потребителем в рамках организованной дистанционной схемы продажи или обслуживания), обозначая особое место торговли посредством сети Интернет и защите прав потребителя при такой торговле.

Можно сделать вывод о том, что в правовом регулировании электронной коммерции, в том числе защиты прав потребителей в этой сфере, большинства названных стран усматривается тенденция закрепления положений об электронной коммерции в специальных законах с сохранением отдельных положений в законах о защите прав потребителей.

Таким образом, развитие электронной торговли в Республике Беларусь требует создания эффективного механизма ее регулирования и защиты прав потребителей. Опыт зарубежных государств указывает на то, что самым оптимальным решением новых проблем будет принятие Закона Республики Беларусь «Об электронной торговле», который должен определять: терминологический аппарат (электронная торговля, электронная торговая площадка, цифровой продукт, цифровая услуга и др.) и сферу правового регулирования; участников электронной торговли и их права и обязанности (в том числе конкретизировать такой спорный на сегодняшний день вопрос - чем является маркетплейс по отношению к потребителю); порядок оформления сделок в электронной торговле; обеспечение безопасности в сфере электронной торговли.

Список использованной литературы:

1. Иншакова, А. О. Право как основа инфраструктурного обеспечения цифровой экономики и технологии Интернета вещей / А. О. Иншакова // Правовая парадигма. – 2019. – Т. 18, № 3. – С. 6–11.

2. Пресс-конференция ко Дню потребителя [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mart.gov.by/news/novost/press-konferentsiya-ko-dnyu-potrebitelya/>. – Дата доступа: 24.10.2023.

3. В Беларуси зарегистрировано почти 30 тыс. интернет-магазинов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.belta.by/tech/view/v-belarusi-zaregistrirvano-pochti-30-tys-internet-magazinov-562662-2023/>. – Дата доступа: 21.10.2023.

4. Козинец, Н. В. Правовое регулирование деятельности маркетплейсов : актуальные проблемы / Н. В. Козинец // Закон и Власть. – № 1. – 2023. – С. 29–31.

5. Кичигин, Н. В., Егорова Н. Е., Иванюк О. А. Третья Международная школа-практикум молодых ученых и специалистов по юриспруденции на тему «Эффективность законодательства и современные юридические технологии» / Н. В. Кичигин, Н. Е. Егорова, О. А. Иванюк // Журнал российского права. – 2008. – № 7. – С. 145–163.

6. Барабаш, И. Правила электронной коммерции в Германии / И. Барабаш // Сборник статей о праве Германии. Германно-Российская ассоциация юристов. – 2015. – № 1. – С. 182–186.

УДК 347.65/.68

А.А. Чучвал

(Белорусский государственный экономический университет)

О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ НАСЛЕДОВАНИЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИМИ

В настоящей статье рассмотрены проблемные вопросы наследования несовершеннолетними, в частности автор рассматривает отдельные проблемные аспекты реализации усыновленными детьми наследственных прав в Республики Беларусь. В целях усовершенствования защиты прав усыновленных детей автором выдвинуто предложение совершенствования отдельных норм законодательства.

Семья – это приоритетная составляющая любого государства. Основная ценность настоящей семьи – дети. Соблюдение их прав составляет неотъемлемую часть формирования здоровой нации [1, с. 2]. По указанной причине защита и охрана детства выступает первоочередной задачей каждого государства. В соответствии с Конституцией Республики Беларусь брак как союз женщины и мужчины, семья, материнство, отцовство и детство находятся под защитой государства. Соответственно, законодательство Республики Беларусь стремится полностью защитить законные права и интересы несовершеннолетних: все отрасли законодательства предусматривают специальные нормы по дополнительной защите прав детей.

Каждый ребенок имеет право на воспитание, заботу и содержание со стороны родителей с момента своего рождения. К сожалению, избежать такого явления как сиротство и оставление детей без попечения родителей по многим причинам не получается. Дети-сироты, а также дети, оставшиеся без попечения родителей, являются наиболее уязвимой категорией граждан. По этой причине правовое регулирование защиты прав таких детей требует особого внимания. Приоритетной формой устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, является передача их под опеку, в приемные семьи, на усыновление. При этом указанные категории детей имеют особый правовой

статус. Такие особенности находят отражение и в их наследственных правах, в частности это касается усыновленных детей.

Усыновление – основанный на судебном решении юридический акт, в силу которого между усыновителем и усыновленным возникают такие же права и обязанности, как между родителями и детьми [2, ст. 119].

Согласно ч. 1 ст. 134 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье (далее – КоБС) усыновленные дети и их потомство по отношению к усыновителям и их родственникам, а усыновители и их родственники по отношению к усыновленным детям и их потомству приравниваются в личных неимущественных и имущественных правах и обязанностях к родственникам по происхождению. Тем не менее существуют правовые различия между кровными и усыновленными детьми в разрезе наследственных правоотношений.

Различие в наследственных правах между кровными и усыновленными детьми состоит в начале возникновения наследственных прав. Ребенок, родившийся у мужчины и женщины, состоящих в браке, приобретает права на наследство обоих родителей с момента рождения, независимо от времени регистрации акта о рождении и внесения в него сведений о них как о родителях. Ребенок усыновлённый, приобретает наследственные права в отношении наследства усыновителей с момента усыновления, т.е. со времени вступления в законную силу решения суда об усыновлении, и в этом случае, независимо от внесения сведений об усыновителях как о родителях в актовую запись о рождении.

В отличие от усыновления, передача детей в приемную семью (ст.ст. 170 – 173 КоБС) не приравнивает их и приемных родителей в личных неимущественных и имущественных правах и обязанностях к родственникам по происхождению, так как обязательства приемных родителей по содержанию приемных детей основаны на договоре. Поэтому приемные дети не наследуют по закону после смерти приемных родителей, а приемные родители – после смерти приемных детей (п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о наследовании» от 21 декабря 2001 г. № 16 [3]).

При этом необходимо учитывать, что усыновление разрушает связь между биологическими родителями и усыновленным ребенком. Так, в соответствии с ч. 2 ст. 136 КоБС, усыновленные дети утрачивают личные неимущественные и имущественные права и освобождаются от обязанностей по отношению к своим родителям (своим родственникам). Следовательно, усыновленный ребенок имеет полное право на наследство после смерти родителей, которые его усыновили, но тем самым он лишается права наследования после своих биологических родителей. Однако отметим, что согласно ч. 4 ст. 136 КоБС, если один из родителей усыновленного ребенка умер, то по просьбе родителей умершего родителя (деда или бабушки ребенка) могут быть сохранены личные неимущественные и имущественные права и обязанности ребенка по отношению к родственникам умершего родителя, если этого требуют интересы ребенка [4].

В отношении наследственных прав усыновленных детей необходимо обратить внимание на следующий аспект. Отмена усыновления влечет

прекращение имущественных связей между бывшим усыновителем и бывшим усыновленным, за исключением алиментных обязательств. К сожалению, как свидетельствует судебная практика, случаи отмены усыновления не редкость. Перечень оснований для отмены усыновления ребенка указан в ч. 1 ст. 138 КоБС. Однако необходимо учитывать, что этот перечень не исчерпывающий, и законодательством установлено, что усыновление ребенка также может быть отменено в иных случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 125 КоБС, если это необходимо для защиты прав и законных интересов ребенка. При этом должно учитываться желание ребенка, достигшего возраста 10 лет.

При отмене судом усыновления ребенка взаимные права и обязанности усыновленного ребенка и усыновителей (родственников усыновителей) прекращаются и восстанавливаются взаимные права и обязанности ребенка и его родителей (его родственников), если этого требуют интересы ребенка. Таким образом, на практике возникают ситуации, когда взаимные права и обязанности ребенка и его родителей (его родственников) не восстанавливаются. Соответственно ребенок утрачивает право на наследство как со стороны кровных родителей, так и со стороны усыновителей.

Необходимо отметить, что законодатель предусмотрел невозможность отмены усыновления, если к моменту предъявления требования об отмене усыновления усыновленный достиг совершеннолетия. Таким образом, лица, достигшие совершеннолетия, более защищены в части наследственных прав в сравнении с несовершеннолетними. Отмена усыновления допускается, когда на такую отмену имеется взаимное согласие усыновителя и усыновленного ребенка, а также родителей усыновленного ребенка, если они живы, не лишены родительских прав или не признаны судом недееспособными (ст. 141 КоБС).

В целях защиты усыновленного видится целесообразным независимо от периода существования усыновления установить его право на обязательную долю в наследстве бывших усыновителей в размере 1/2 от той доли, которая причиталась бы ему при наследовании по закону.

В связи с этим, следовало бы дополнить п.1 ст. 1064 ГК ч. 2, которую изложить в следующей редакции: «В случае отмены усыновления ребенок со времени отмены усыновления и до достижения им совершеннолетия имеет право на обязательную долю в наследстве бывших усыновителей. Размер обязательной доли ребенка составляет не менее 1/2 доли, определяемой от размера его доли при наследовании по закону в случае действия усыновления». Эта мера на случай смерти бывшего усыновителя позволит обеспечить материально ребенка до его совершеннолетия. Видится, что права бывших усыновителей не будут существенно ущемлены.

Список использованной литературы:

1. Дубровская, И.А. Права ребенка: пособие / И.А.Дубровская. – М. : ГроссМедия : РОСБУХ, 2008. – 176 с.
2. Кодекс Республики Беларусь о браке и семье [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г., № 278-3 : принят Палатой представителей 3 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999

г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 18.12.2019 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

3. О некоторых вопросах применения судами законодательства о наследовании [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 21 декабря 2001 г., № 16 : в ред. постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 30.03.2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. Чучвал, А. А. Наследственная правосубъектность ребенка / А. А. Чучвал // Сборник «Экономика, право и проблемы управления». – 2022. – № 10. – С. 258 – 265.

КРУГЛЫЙ СТОЛ

НАУЧНОЕ НАСЛЕДИЕ Г.Б. ШИШКО: ГОСУДАРСТВЕННАЯ КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ПРАВО

УДК 349.2

Апенюк А. Г.

(Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь)

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ПРИЕМНЫМИ РОДИТЕЛЯМИ, РОДИТЕЛЯМИ-ВОСПИТАТЕЛЯМИ ПО ОСНОВАНИЯМ, ПРИЗНАВАЕМЫМ ДИСКРЕДИТИРУЮЩИМИ ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМИ УВОЛЬНЕНИЯ

В работе рассмотрены некоторые проблемные аспекты расторжения трудового договора, заключаемого с приемными родителями, родителями-воспитателями, в случаях неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, а также однократного грубого их нарушения. По результатам проведенного исследования автором сформулированы обоснованные теоретические выводы и практические рекомендации, направленные на повышение эффективности правового обеспечения труда профессиональных родителей.

Согласно законодательству о труде Республики Беларусь приемные родители и родители-воспитатели детского дома семейного типа, детской деревни (городка) относятся к категории педагогических работников. Специфика трудовой функции профессиональных родителей, включающая воспитательные, представительские обязанности, а также обязанности по удовлетворению основных жизненных потребностей, проживающих с ними детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, предопределяет высокий уровень ответственности, рисков и тех неблагоприятных последствий, которые могут наступить в случае ненадлежащего выполнения, нарушения приемными родителями, родителями-воспитателями трудовых обязанностей.

Следует учитывать, что профессиональный родительский труд является достаточно новой формой занятости, поэтому в работах отечественных ученых практически не исследовались особенности труда (включая прекращения трудового договора), рассматриваемой категории работников. В контексте вышеуказанного требуется дополнительное научное осмысление вопроса расторжения трудового договора с приемными родителями и родителями-воспитателями в соответствии с п. 6 (неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание) и п. 7 (однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами) ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [1].

Применительно к рассматриваемому нами вопросу принципиальное значение имеет однозначность понимания трудовых обязанностей приемных родителей и родителей-воспитателей. Зачастую на практике трудовые споры возникают в силу недостаточной определенности трудовой функции.

Сложность в четком определении трудовых обязанностей приемных родителей и родителей-воспитателей заключается в том, что для организации профессионального семейного воспитания детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей используются две договорные формы опосредования таких отношений – трудовой договор и договор об условиях воспитания и содержания детей. На основании первого договора, на период части суток, отвечающий норме рабочих часов, установленных для профессиональных родителей, приемные родители и родители-воспитатели осуществляют воспитательные функции в статусе работника и выполняют обязанности, входящие в трудовую функцию. Оставшуюся часть времени они прибывают в качестве лиц, взявших на себя обязанности опекуна или попечителя и выполняют воспитательные функции уже на основании договора об условиях воспитания и содержания детей. При этом должностные обязанности приемных родителей, родителей-воспитателей, закрепленные в Выпуске 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих (далее – Выпуск 28 ЕКСД) [2] и обязанности, предусмотренные в форме договора об условиях воспитания и содержания детей, имеет ряд схожих положений, что усложняет процесс их разграничения (например, обязанность обеспечивать получение ребенком необходимой медицинской помощи в соответствии с медицинскими рекомендациями и состоянием здоровья предусмотрена и в форме договора об условиях воспитания и содержания детей и в Выпуске 28 ЕКСД.)

Приведем пример из судебной практики [3]. Приемный родитель «А» был привлечен к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей. Поводом для привлечения к ответственности стали докладная записка заведующего сектором социальной и воспитательной работы и постановление прокурора о возбуждении в отношении приемного родителя «А» дисциплинарного производства, составленных на основании информации УЗ «Центральная поликлиника», указывающей на ненадлежащее выполнение им должностных обязанностей приемного родителя. Как следует из указанных документов, по информации УЗ «Центральная поликлиника» 26 октября 2012 г. несовершеннолетний «Н» был осмотрен эндокринологом. По результатам осмотра были даны рекомендации и назначен контроль через 6 месяцев. После профилактических осмотров врачом-педиатром 30 сентября 2013 г. и 2 декабря 2014 г. была рекомендована консультация эндокринолога. Приемный родитель «А» обратилась к эндокринологу только 20 января 2015 г., при этом ребенку было рекомендовано обследование щитовидной железы, запись на обследование произведена на 7 апреля 2015 г. Приемный родитель «А» ребенка на обследование не привела и обратилась на прием в учреждение здравоохранения только 13 июля 2015 г.

Анализируя вышеизложенное, суд пришел к выводу, что приемный родитель «А» не организовал воспитаннику «Б» медицинские обследования и

лечение в соответствии с медицинскими показаниями, рекомендациями и состоянием здоровья ребенка, нарушил требования, предусмотренные ч. 1 ст. 157 Кодекса Республики Беларусь о браке и семье [4], п. 38 Положения о приемной семье [5], абз. 9 подп. 3.1 п. 3 договора об условиях воспитания и содержания детей, и обязанности, предусмотренные п. 3.14 должностной инструкции, и тем самым совершила дисциплинарный проступок.

Таким образом, вышеуказанный пример из судебной практики наглядно демонстрирует многосторонний характер трудовых обязанностей профессиональных родителей, требующий проведения более детального анализа при рассмотрении вопроса неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей.

В контексте рассматриваемых оснований увольнения приемных родителей и родителей-воспитателей по п. 6-7 ст. 42 ТК следует учитывать, что профессиональные родители заняты в нестандартных условиях. В трудовых отношениях по осуществлению профессионального родительского труда связь между работником и нанимателем ослаблена. Прежде всего, это проявляется в контексте удаленности рабочего места профессиональных родителей от места работы.

Ввиду вышеуказанного для обеспечения проверки надлежащего исполнения приемными родителями и родителями-воспитателями трудовых обязанностей создана специальная система контроля.

Так, в отношении приемных родителей и родителей-воспитателей детского дома семейного типа в специальных Положениях о приемной семье, детском доме семейного типа предусматривается, что управления (отделы) образования, (т. е. наниматель) или уполномоченные ими организации, имеют право осуществлять контроль и анализировать исполнение приемными родителями должностных обязанностей и обязанностей опекуна (попечителя). В качестве форм контроля могут применяться беседы с педагогами находящимися на воспитании детей, приемными родителями, родителями-воспитателями, воспитанниками, встречи, посещение приемной семьи или детского дома семейного типа на дому и др.

Относительно родителей-воспитателей детской деревни (городка) в специальном положении аналогичные нормы не предусмотрены, вместе с этим с учетом положений договора об условиях воспитания и содержания детей такие функции предоставлены руководителю соответствующей детской деревни (городка), который самостоятельно определяет формы и периодичность контроля.

С учетом выполнения приемными родителями и родителями-воспитателями трудовой функции вне места нахождения нанимателя и отсутствии иной реальной возможности по обеспечению постоянного контроля в течение рабочего времени посредством такого контроля наниматель может своевременно выявлять факты нарушений, что и происходит на практике. Так, например, приемный родитель «В» был уволен за прогул, факт которого был выявлен в ходе периодического контроля, осуществляемого нанимателем [6].

В контексте указанного мы бы хотели обратить внимание на еще один проблемный аспект, касающийся предоставления нанимателю доступа в жилое помещение, в рамках которого осуществляется выполнение трудовой функции. Так, при организации приемной семьи и в некоторых случаях детского дома семейного типа могут использоваться жилые помещения, находящиеся в собственности приемного родителя или родителя-воспитателя. При этом, согласно ст. 29 Конституции никто не имеет права без законного основания войти в жилище и иное законное владение гражданина против его воли [7]. Применительно к анализируемым нами трудовым отношениям, отсутствие у нанимателя доступа в жилое помещение профессионального родителя, свидетельствует о снижении реальной возможности осуществления эффективного контроля за соблюдением законодательства о труде. Вместе с этим, принимая во внимание императивный характер норм, устанавливающих обязательность проведения контроля за соблюдением как должностных, так и обязанностей опекуна (попечителя) вышеуказанная коллизия должна быть устранена. В данном случае не идет речь об ограничении конституционных прав таких работников. Как отмечает Е. В. Чичина «заключение трудового договора предусматривает встречное и добровольное волеизъявление сторон, наличие препятствия для установления необходимого элемента специальной трудовой правоспособности следует расценивать как отсутствие соглашения, которое влечет отказ в заключении трудового договора» [8, с. 98]. Поэтому мы полагаем, что в законодательстве о труде должен быть легитимирован доступ представителей нанимателя в жилое помещение профессионального родителя для контроля соблюдения им трудовых обязанностей. Такой доступ должен быть обеспечен в часы, приходящиеся на рабочее время приемного родителя и родителя-воспитателя.

В части увольнения приемных родителей и родителей-воспитателей за прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин необходимо учитывать следующее. Во-первых, при оценке совершения указанного проступка профессиональными родителями следует четко очерчивать границу рабочего времени. Режим труда и отдыха приемных родителей и родителей-воспитателей определяется в индивидуальном порядке. С учетом специфики труда данной категории работников, на период времени выходящего за пределы рабочего, профессиональные родители осуществляют обязанности по воспитанию детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в качестве опекуна (попечителя). Поэтому при отсутствии на работе приемных родителей и родителей-воспитателей во вне рабочее время, такое действие не будет подпадать под определение дисциплинарного проступка, в данном случае речь будет идти о нарушении обязанностей опекуна (попечителя) и тем самым будут наступать иные юридические последствия. Во-вторых, с учетом многоаспектности труда приемных родителей и родителей-воспитателей, необходимо учитывать, что некоторые из их обязанностей, входящих в трудовую функцию, предполагают их выполнение не на рабочем месте. Например, посещение учреждений здравоохранения в целях медицинского обследования воспитанников. Данная обязанность входит в

трудовую функцию, при этом выполняется не на рабочем месте. Поэтому следует учитывать, что в течение рабочего дня приемные родители и родители-воспитатели могут не находиться на рабочем месте, так как выполнение некоторых обязанностей, входящих в трудовую функцию, предполагает их осуществление вне рабочего места.

Таким образом, сделанные выше выводы, в контексте исследования вопроса увольнения по основаниям, предусмотренным п. 6-7 ст. 42 ТК, позволили выделить ключевые аспекты, которые должны учитываться применительно к родителям-воспитателям и приемным родителям:

– необходимость тщательной оценки трудовых обязанностей приемных родителей и родителей-воспитателей, разграничение их с обязанностями опекуна (попечителя);

– устранение пробела в части предоставления нанимателю доступа в жилое помещение, по которому профессиональный родитель совместно проживает с воспитанниками, для осуществления контроля за соблюдением работником трудовых обязанностей.

Список использованной литературы:

1. 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 29.06.2023 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

2. Выпуск 28 Единого квалификационного справочника должностей служащих «Должности служащих, занятых в образовании» [Электронный ресурс] : постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 29 июля 2020 г., № 69: в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 24.02.2022 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

3. Определение судебной коллегии по гражданским делам областного суда от 2 июня 2016 г. [Электронный ресурс]: // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. Кодекс Республики Беларусь о браке и семье [Электронный ресурс] : 9 июля 1999 г., № 278-3 : принят Палатой представителей 3 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 24 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 17.07.2023 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

5. Положение о приемной семье [Электронный ресурс] : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь, 28 октября 1999 г., № 1678 : в ред. постановления Совета Министров Респ. Беларусь от 31.08.2022 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

6. Верните нас домой, пожалуйста! Из приемной семьи чиновники забрали сразу четырех девочек. За прогул родителей [Электронный ресурс] // Sirota.by. – Режим доступа: <http://sirota.by/novosti/374-vernite-nas-domoy-pozhaluysta-iz-priemnoy-semi-chinovniki-zabrali-srazu-chetyrekh-devochek-za-pr-ogul/>. – Дата доступа: 01.11.2023.

7. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г., 17 октября 2004 г., 27 февраля 2022 г.) [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

8. Чичина, Е. В. Отдельные нестандартные формы занятости: правовой аспект: монография / Е. В. Чичина. – Минск : ИООО «Право и экономика», 2004. – 142 с.

А. А. Греченков

(Академия МВД Республики Беларусь)

И. В. Колодинская

(Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины)

ПООЩРЕНИЕ КАК СТИМУЛИРУЮЩАЯ МЕРА ДЛЯ УСПЕШНОГО СОВМЕЩЕНИЯ РАБОТЫ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

В материале рассматриваются нормы, регулирующие поощрение работников, совмещающих работу с получением образования, определяется их стимулирующий характер, проводится сравнительно-правовой анализ законодательства Беларуси и государств – членов СНГ и ЕАЭС. Авторами отмечаются как положительные стороны, так и недостатки правового регулирования поощрения работников, совмещающих работу с получением образования, формулируются конкретные предложения по его возможному совершенствованию.

Изучение норм о поощрении работников, совмещающих работу с получением образования, белорусской наукой трудового права обусловлено значительной ролью этих норм в деле обеспечения экономики страны высококвалифицированными кадрами в интересах личности, общества и государства [1, с. 81].

Стимулирующая функция поощрительных норм в трудовом праве, включая поощрение работников, совмещающих работу с получением образования, признается многими белорусскими и российскими специалистами: О.В. Абрамовой, В.И. Кривым, В.И. Никитинским, И.О. Опанасюк, Л.Я. Островским, Т.М. Петоченко, Г.В. Хныкиным, Г.Б. Шишко и др.

Несмотря на то, что в советский период поощрение работников, совмещающих работу с получением образования, обоснованно признавалось одним из наиболее действенных юридических стимулов для подготовки высококвалифицированных специалистов [2, с. 433–434], после распада СССР на постсоветском пространстве из всех государств – членов СНГ и ЕАЭС нормы, предусматривающие поощрение работников, совмещающих работу с получением образования, в составе национального законодательства о труде сохранили только Республика Беларусь и Украина.

Так, в ст. 205 «Поощрение работников, совмещающих работу с получением образования» Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. (далее – ТК Беларуси) сказано: «При установлении более высокой квалификации (разряда, класса, категории и др.) по должности служащего (профессии рабочего) или при продвижении по работе учитываются успешное прохождение работниками профессиональной подготовки, повышение квалификации, прохождение переподготовки, стажировки работников, наличие общего среднего, профессионально-технического образования, а также получение ими среднего специального, высшего образования, наличие ученой степени, ученого звания.» [3].

В ст. 203 «Поощрение работников, совмещающих работу с учебой» Кодекса законов о труде Украины от 10.12.1971 г. (далее – КЗоТ Украины) говорится: «При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение работниками

производственного обучения, общеобразовательная и профессиональная подготовка и успешное прохождение работниками обучения в учебных заведениях.» [4].

Нормы, регулирующие поощрение работников, совмещающих работу с получением образования, следует расценивать как стимулирование работников к повышению их квалификации и конкурентоспособности путем получения образования, поскольку повышение уровня профессионализма работников является неоспоримым плюсом для нанимателя, заинтересованного в результатах своей деятельности [5, с. 70].

Статья 205 ТК Беларуси имеет весьма широкую сферу действия, поскольку распространяется на всех нанимателей независимо от их ведомственной подчиненности или организационно-правовой формы. Следовательно, она может служить принципом, основой при разработке и принятии локальных правовых актов в области совмещения работы с получением образования. Поэтому конкретные условия, а также степень учета повышения работниками своего образовательного и профессионального уровня могут быть отражены в таких актах [6, с. 76].

Следует отметить, что гарантированное продвижение по работе признается важным стимулом не только совмещения работы с образованием, но и мотивации труда, повышения его качества, результативности [7, с. 32–33].

Кроме вышеуказанных поощрительных мер в соответствии с подп. 3.1 п. 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [8] руководители организаций имеют право устанавливать работникам дополнительные выплаты стимулирующего характера. Такие выплаты в ряде случаев устанавливаются на практике работникам, совмещающим работу с получением образования, и мотивируют тем самым их профессиональный рост.

Вместе с тем в литературе имеются и иные точки зрения по вопросу о возможностях поощрения работников, совмещающих работу с получением образования. К примеру, И.В. Шоломицкая полагает, что факт получения работником образования не может являться основанием для пересмотра оплаты труда данного работника или перевода его на новую более высокооплачиваемую должность [9, с. 244]. Однако, по нашему мнению, позиция И.В. Шоломицкой является не вполне убедительной. Так, в ч. 4 ст. 63 ТК Беларуси говорится о том, что дифференциация размера оплаты труда осуществляется в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников. Отсюда следует, что факт получения работником дополнительного образования (и присвоения соответствующей квалификации), может быть достаточным основанием для пересмотра оплаты труда.

Особого внимания заслуживает мнение Т.М. Петоченко, которая в целях повышения эффективности стимулирования наемного труда в Беларуси считает целесообразным перенять положительный опыт формирования отдельных систем стимулирования, применяемых в зарубежных странах, в частности предусмотреть в Республике Беларусь дифференциацию оплаты труда в зависимости от готовности работника повышать свой профессиональный

уровень [10]. Поскольку наниматель всегда заинтересован в более квалифицированных и мотивированных работниках, а работники – в достойной оплате труда, которая является не только экономическим фактором, но и психологическим, выражающим их социальный статус, наличие в законодательстве о труде такого правового стимула могло бы положительно сказаться на подготовке высококвалифицированных специалистов, производительности труда и, как следствие, экономическом развитии страны.

Следует согласиться с мнением Т.В. Коробкиной, справедливо отмечающей, что учет нанимателем прохождения работниками профессиональной подготовки, повышения квалификации и др. следует понимать как предпочтение при продвижении по работе того работника, который повышает (повысил) свой профессиональный или образовательный уровень успешно [11, с. 76].

Вместе с тем приходится с сожалением констатировать, что Законом Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений», вступающим в силу с 1 января 2024 г. (далее – Закон № 273-З) [12], слово «успешное» из статьи 205 ТК Беларуси исключается. Это аргументируется тем, что достаточным условием для предоставления работникам гарантий, предусмотренных главой 15 ТК Беларуси, должен быть сам факт получения работником образования, а не его успешность. Однако следует иметь в виду, что в ст. 205 ТК Беларуси речь идет отнюдь не о гарантиях, а о поощрении работников, совмещающих работу с получением образования.

Очевидным является также тот факт, что условие успешности в данной статье касается исключительно работников, получающих дополнительное образование. Важно отметить, что в получении такого образования заинтересованы не только сами работники, но и наниматель, в обязанности которого входит создание необходимых условий для прохождения ими профессиональной подготовки, повышения квалификации, прохождения переподготовки, стажировки (ч. 1 ст. 220¹ ТК Беларуси). Определив необходимость получения работниками соответствующего образования и создав для этого все необходимые условия, наниматель, безусловно, рассчитывает на успешное прохождение профессиональной подготовки, повышения квалификации, прохождения переподготовки и стажировки. Очевидно, что то же самое можно утверждать и в отношении успешности получения работниками всех уровней основного образования. На основании сказанного считаем целесообразным успешность получения образования как условие поощрения работников в дальнейшем вновь предусмотреть в ст. 205 ТК Беларуси, распространив его как на дополнительное, так и на основное образование.

Обратим внимание, что условие успешности в КЗоТ Украины сохранилось. На наш взгляд, оно имеет большое положительное значение, поскольку стимулирует работников к повышению их квалификации и конкурентоспособности посредством получения более качественного образования.

На основании вышеизложенного можно сделать следующие основные выводы:

1. Республика Беларусь – одно из двух государств на постсоветском пространстве (наряду с Украиной), которое сохранило в национальном законодательстве о труде поощрительные нормы, стимулирующие совмещение работы с получением образования, что свидетельствует о серьезном внимании в нашей стране к проблеме подготовки высококвалифицированных специалистов. Вместе с тем полагаем, что указанные нормы (ст. 205 ТК Беларуси) требуют дальнейшего развития.

2. По нашему мнению, нормы законодательства о труде Республики Беларусь о поощрении работников, совмещающих работу с получением образования, могут быть приняты во внимание при осуществлении мер по дальнейшему совершенствованию правового регулирования в данной области государств – членов СНГ и ЕАЭС, что будет способствовать стимулированию работников этих стран к получению более качественного образования.

Список использованной литературы:

1. Колодинская, И. В. К вопросу о поощрении работников, совмещающих работу с получением образования / И. В. Колодинская // Научно-практический журнал «Право.by». – 2022. – № 4 (78). – С. 79–85.

2. Комментарий к законодательству о труде / под общ. ред. В.И. Терехилова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрид. лит., 1987. – 672 с.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года : в ред. Закона Республики Беларусь от 29.06.2023 г., № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. Кодекс законов о труде Украины от 10 дек. 1971 г., № 322-VII [Электронный ресурс] : в ред. Закона Украины от 30.09.2020 г., № 931-IX. – Режим доступа : http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=8651. – Дата доступа : 12.09.2023.

5. Солдатов-Толстова, Т. А. Совмещение работы с получением образования / Т. А. Солдатов-Толстова // Отдел кадров. – 2014. – № 8 (163). – С. 69–75.

6. Греченков, А. А. Трудовое право : учебное пособие / А. А. Греченков. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Академия МВД, 2017. – 431, [1] с.

7. Трудовой кодекс Республики Беларусь : вступивший в силу с 01.01.2000 г. : постатейный комментарий : в 9 кн. – Кн. 5, ч. 2 : Глава 12 : Трудовые и социальные отпуска : [по состоянию на 21.06.2000 г.] / Л. Я. Островский. – Минск, 2000. – 190 с.

8. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций VII [Электронный ресурс] : Декрет Президента Республики Беларусь, 15 декабря 2014 г., № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

9. Баранашник, А. В. Трудовой кодекс Республики Беларусь : с изменениями и дополнениями, внесенными Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З : (разъяснения и комментарии, практика применения) / А. В. Баранашник, И. А. Белова, М. С. Мищенко [и др.]. – Минск : Промкомплекс, 2019. – 508 с.

10. Петоченко, Т. М. Правовое стимулирование наемного труда : зарубежный опыт / Т. М. Петоченко // Теоретико-прикладные аспекты занятости и эффективной организации труда в современных условиях : сб. науч. ст. / под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. – Минск : Четыре четверти, 2019. – С. 110–127.

11. Коробкина, Т. В. Совмещение работы с обучением : комментарий к изменениям / Т. В. Коробкина, Л. И. Матусевич // Отдел кадров. – 2008. – № 2 (85). – С. 76–85.

12. Об изменении законов по вопросам трудовых отношений [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 29 июня 2023 г., № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

УДК 349.2

Е.Ю. Забрамная

(Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова)

ПРИНЦИП ДОБРОСОВЕСТНОСТИ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

Актуальным направлением научных исследований в сфере трудового права представляется проблематика правового поведения участников отношений несамостоятельного труда. Одним из наиболее острых аспектов данной проблематики видится вопрос о понятии и содержании недобросовестного поведения работника и работодателя как основных субъектов трудового права, включая соотношение данного вида правового поведения с иными видами, обоснованными в юридической науке, и прежде всего, злоупотреблением правом, а также разработка на этой основе принципа добросовестности в трудовом праве.

Одним из актуальных направлений современных научных исследований в области трудового права является проблематика правового поведения участников (сторон) трудовых отношений, а также непосредственно связанных с ними отношений, возникающих в сфере несамостоятельного (зависимого) труда. В число вопросов, охваченных данной проблематикой, включаются вопросы о понятии и содержании недобросовестного поведения участников указанных отношений, а также о соотношении данного вида правового поведения с иными его разновидностями, обоснованными в юридической науке, – правомерным поведением, правонарушением, объективно противоправным поведением и злоупотреблением правом.

Социальный и правовой антипод недобросовестного поведения – поведение добросовестное – получило наибольшую разработку в науке гражданского права, а также закрепление в гражданском законодательстве. Так, уже в ст. 1 Гражданского кодекса РФ «Основные начала гражданского законодательства» содержится норма о том, что при установлении, осуществлении и защите гражданских прав и при исполнении гражданских обязанностей участники гражданских правоотношений должны действовать добросовестно. Тем не менее, как показывает правоприменительная практика, характеристики добросовестного поведения участников гражданско-правовых отношений формируются в основном казуистически при рассмотрении судами конкретных гражданских дел и оценке поведения участников спорных правоотношений не только с позиций его соответствия нормам позитивного права, но и через призму общепринятых стандартов и мнений [1].

Что же касается трудового права, то уже неоднократно высказывались мнения о целесообразности закрепления в Трудовом кодексе РФ (далее – ТК РФ) положений о необходимости добросовестного поведения субъектов соответствующих правоотношений. В частности, И.К. Дмитриева предложила включить в ст. 2 ТК РФ норму: «Установленные трудовые права используются, а обязанности исполняются соответственно их назначению. Работники и работодатели используют права и исполняют обязанности на основе

добросовестности согласно трудовому законодательству, иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, условиям трудового договора» [2, с. 326].

Однако в трудовом законодательстве Российской Федерации понятие добросовестности до сих пор используется исключительно для характеристики поведения работников. Так, в ст. 21 ТК РФ закреплена обязанность работников добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, а в ст. ст. 22, 191 ТК РФ – право работодателей поощрять их за добросовестный труд. Таким образом, понятие добросовестного поведения в ТК РФ чрезмерно сужено, оно не охватывает иных субъектов трудового права (работодателей, профсоюзы и др.). Это обстоятельство не позволяет напрямую, через нормы трудового законодательства, использовать рассматриваемое понятие более широко, в том числе для характеристики поведения в рамках производных от трудовых правоотношений.

В то же время проблематика добросовестности в трудовом праве приобретает особую актуальность при характеристике поведения именно работодателя, особенно в контексте осуществления им нормотворческих полномочий, а также при конкретизации на локальном уровне различного рода процедур, в том числе привлечения работников к дисциплинарной ответственности, и их фактическом осуществлении. С учетом специфики отношений, регулируемых нормами трудового права, недобросовестное поведение работодателя проявляется не только в виде недобросовестного использования им своих субъективных прав и выполнения юридических обязанностей в рамках трудового правоотношения с конкретным работником, но и – прежде всего – при осуществлении работодателем своих организационно-распорядительных и властных полномочий как субъекта, организующего несамостоятельный труд на своем предприятии, а также управляющего этим трудом.

Нередко в литературе понятие недобросовестного поведения отождествляется со смежным понятием злоупотребления правом. В обоих случаях речь идет о поведении, не имеющем ярко выраженных черт противоправности, но и не являющемся социально полезным; ущемляющем права и законные интересы других лиц; конфликтующим с заложенными в праве принципами и ценностями, что не позволяет рассматривать его в качестве поведения правомерного. В цивилистике данную разновидность правового поведения именуют как недобросовестным поведением, так и злоупотреблением правом, очевидно, исходя при этом из содержания п. 1 ст. 10 Гражданского кодекса РФ: «Не допускаются осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом)».

Вместе с тем, понятия недобросовестного поведения и злоупотребления правом не следует рассматривать как полностью совпадающие по своему содержанию, т.е. идентичные. Применительно к злоупотреблению правом речь идет об активном поведении управомоченного субъекта по осуществлению

своего субъективного права, в то время как недобросовестным может быть, как отмечено выше, не только осуществление субъективного права участником правоотношения, но и исполнение им своей юридической обязанности. Кроме того, в отношении работодателя, как отмечено выше, речь может идти также о злоупотреблении им своим правовым положением и работодательской властью по отношению к работнику, что сближает понятие злоупотребления правом с понятием злоупотребления полномочиями. В таком контексте злоупотребление работодателем своими правами и работодательскими полномочиями в области как локального нормотворчества, так и правоприменения может рассматриваться в качестве одной из форм проявления недобросовестного поведения в сфере труда.

Следовательно, понятие недобросовестного поведения, получившее определенную разработку в цивилистике, наполняется в трудовом праве отраслевой спецификой, обусловленной особенностями трудовых отношений, построенных на сочетании координационных и субординационных связей между работником и работодателем. И сама категория добросовестного поведения в трудовом праве требует своего дальнейшего осмысления и обоснования необходимости закрепления в ст. 2 ТК РФ принципа запрета недобросовестного поведения в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

Список использованной литературы:

1. Николаев, А. А. Добросовестное поведение участников гражданско-правовых отношений [Электронный ресурс] / А. А. Николаев // Материалы Афанасьевских чтений. – 2023. – № 1 (43). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dobrosovestnoe-povedenie-uchastnikov-grazhdansko-pravovyh-otnosheniy>. – Дата доступа; 05.11.2023.
2. Дмитриева, И. К. Принципы российского трудового права. Монография / И. К. Дмитриева. – М.: РПА МЮ РФ, 2004. – 334 с.

УДК 349.2

Е.А. Ковалёва

(Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины)

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПРИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСОСТОЯТЕЛЬНОСТИ ИЛИ БАНКРОТСТВЕ ОРГАНИЗАЦИИ

В статье проводится анализ нового Закона Республики Беларусь об урегулировании неплатежеспособности и дополнений Трудового кодекса Республики Беларусь, которые изменили регулирование трудовых отношений при несостоятельности и банкротстве организации. В результате выявлены несоответствия положений указанных актов относительно прекращения трудового договора с руководителем организации в связи с открытием в отношении должника конкурсного или ликвидационного производства, введением санации в деле о несостоятельности или банкротстве.

С 1 октября 2023 г. вступил в силу новый Закон Республики Беларусь от 13 декабря 2022 г. № 227-З «Об урегулировании неплатежеспособности»

(далее – Закон), в соответствии с которым частично изменяется и регулирование трудовых отношений. Основные понятия, применяемые при несостоятельности или банкротстве, раскрываются в ст. 1 Закона. Так, неплатежеспособность – это финансовое состояние должника, его неспособность исполнить денежные обязательства, обязанности по уплате обязательных платежей, выплате заработной платы, производству иных выплат в соответствии с законодательством о труде при наступлении срока их исполнения.

Урегулирование неплатежеспособности представляет собой совокупность мер и процедур, применяемых в отношении юридического лица в целях предупреждения несостоятельности или банкротства, а при его признании таковым, в целях обеспечения эффективной экономической деятельности и восстановления платежеспособности, а также осуществления расчетов с кредиторами в соответствии с установленной очередностью (в процедуре санации) либо в целях ликвидации юридического лица, продажи его имущества и максимально возможного удовлетворения требований кредиторов в соответствии с установленной очередностью (в ликвидационном производстве).

Несостоятельность рассматривается как неплатежеспособность должника, признанная решением экономического суда (далее – суд) о признании должника несостоятельным и введении санации, а банкротство юридического лица – это его неплатежеспособность, признанная решением суда, о признании должника банкротом и открытии ликвидационного производства [1].

Законом Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» [2] изменено дополнительное основание прекращения трудового договора с руководителем организации в связи с открытием в отношении организации конкурсного или ликвидационного производства, введением санации в деле о несостоятельности или банкротстве и п. 1 ст. 257 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) изложен в новой редакции [3].

В указанной норме установлено, что увольнение руководителя организации регулируется в том числе законодательством об урегулировании неплатежеспособности и обозначено, что увольнение возможно не на всех стадиях производства по делу о несостоятельности или банкротстве, а только в процессе открытия в отношении организации конкурсного или ликвидационного производства, а также при введении санации.

Статья 11 Закона устанавливает процедуры, применяемые судом, в ходе производства по делу о несостоятельности или банкротстве – это защитный период, конкурсное производство, санация, ликвидационное производство.

Защитный период – это процедура, применяемая к должнику в целях проведения анализа достоверности фактов, изложенных в заявлении о несостоятельности или банкротстве, проверки наличия или отсутствия оснований для подачи указанного заявления и оснований для открытия конкурсного производства. Защитный период может быть введен судом продолжительностью не более одного месяца, если иное не установлено законодательством. Суд также назначает временного управляющего,

устанавливает дату, время и место судебного заседания для решения вопроса об открытии конкурсного производства (ст. 95 Закона).

Статья 99 Закона четко устанавливает, что введение защитного периода не является основанием для прекращения трудового договора с руководителем организации либо освобождения других органов управления должника от исполнения их обязанностей. Руководитель должника в защитном периоде, должен представлять временному управляющему запрашиваемые им сведения, необходимые для его деятельности.

По окончании защитного периода суд рассматривает заявление о несостоятельности или банкротстве, отчет временного управляющего о своей деятельности, проверяет достоверность фактов, изложенных в документах, и наличие или отсутствие оснований для открытия конкурсного производства. При открытии конкурсного производства судом назначается антикризисный управляющий и устанавливаются дата, время и место проведения судебного заседания по итогам конкурсного производства (ст. 100 Закона).

Конкурсное производство – это процедура, применяемая к должнику в целях проверки наличия или отсутствия оснований для принятия решения о признании юридического лица несостоятельным и введении санации или о признании его банкротом и открытии ликвидационного производства, формирования реестра требований кредиторов, определения признаков преднамеренного банкротства, сокрытия банкротства или препятствования проведению расчетов с кредиторами.

В ст. 103 Закона содержится обязанность лица либо органа, заключившего трудовой договор с руководителем юридического лица, прекратить с ним трудовой договор в соответствии с законодательством о труде со дня открытия конкурсного производства, а полномочия руководителя должника и других органов управления переходят к антикризисному управляющему.

Таким образом, в Законе указано, что, во-первых, прекратить трудовой договор обязано лицо либо орган, его заключивший, во-вторых, прекращение трудового договора осуществляется со дня открытия конкурсного производства, в-третьих, дается отсылка к законодательству о труде.

Таким законодательством о труде прежде всего является ст. 254 ТК, где указывается, что трудовой договор с руководителем организации заключается собственником имущества организации либо уполномоченным им органом (организацией). В то же время ст. 102 Закона устанавливает, что собственник либо уполномоченный им орган обязан прекратить трудовой договор на основании определения суда об открытии в отношении должника конкурсного производства. Предполагаем, что трудовой договор расторгается сразу же как вступает в силу определение суда об открытии конкурсного производства. То есть, по сути, имеет место наличие обстоятельства, не зависящего от воли сторон (ст. 44 ТК).

Анализ ст. 257 ТК и Закона позволил автору выявить следующие противоречия при прекращении трудового договора с руководителем организации:

- 1) в абз. 1 ст. 257 ТК закреплено, что помимо оснований, предусмотренных

ТК, трудовой договор с руководителем организации может быть также прекращен., а в ст. 103 Закона говорится о подобной обязанности лица либо органа, заключившего трудовой договор с руководителем (лицо должно прекратить). Остается не понятным является правом или обязанностью прекращение трудового договора с руководителем организации по п. 1 ст. 257 ТК;

2) в п. 1 ст. 257 ТК закреплено, что увольнение руководителя возможно в процессе трех процедур, применяемых судом, в ходе производства по делу о несостоятельности или банкротстве – в конкурсном производстве, санации, ликвидационном производстве. А в ст. 103 Закона указано, что прекращение трудового договора с руководителем организации осуществляется на стадии конкурсного производства и далее по тексту Закона не говорится о возможности увольнения руководителя организации. Полагаем руководителя следует увольнять в процедуре конкурсного производства;

3) Трудовым кодексом не определен порядок прекращения трудового договора по п. 1 ст. 257 ТК, эти вопросы частично регулируются в ст. 102 и 103 Закона, и дается отсылка к законодательству о труде. Установление такого порядка будет являться гарантией защиты трудовых прав руководителя организации от незаконного увольнения.

Санация – это процедура, применяемая к должнику в целях обеспечения его эффективной экономической деятельности и восстановления платежеспособности, осуществления расчетов с кредиторами в соответствии с установленной очередностью. Санация вводится судом на срок до 36 месяцев на основании заявления должника о несостоятельности или утвержденного судом плана санации юридического лица. Управление организацией также осуществляется антикризисным управляющим (ст. 113 Закона). При завершении санации в связи с достижением ее целей выносится определение суда о прекращении производства по делу о несостоятельности и полномочия органов управления должника, восстанавливаются и снимаются иные ограничения, установленные Законом (ст. 130). Полагаем с этого момента собственник имущества или уполномоченный им орган вправе заключать трудовой договор с руководителем организации.

Ликвидационное производство – это процедура, применяемая к должнику, признанному банкротом, в целях его ликвидации, продажи имущества должника и максимально возможного удовлетворения требований кредиторов в соответствии с установленной очередностью. Со дня открытия ликвидационного производства управляющий уведомляет работников должника о предстоящем увольнении в соответствии с законодательством о труде (ч. 3 ст. 138 Закона).

Таким образом, анализ Закона позволяет нам сделать вывод о том, что прекращение трудового договора с руководителем организации осуществляется на стадии конкурсного производства (ст. 103), а со всеми другими работниками – в ликвидационном производстве (ст. 138).

При ликвидации организации Трудовой кодекс содержит ряд гарантий защиты трудовых прав работников. Так, наниматель обязан письменно предупредить работников о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца

до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены коллективным договором, соглашением. Также наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. В течение всего срока предупреждения работнику гарантируется работа и оплата труда наравне с другими работниками при соблюдении им дисциплины труда, предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы или с сохранением заработной платы по договоренности с нанимателем для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей (ст. 43). При прекращении трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков (ст. 48).

Статьями 119, 121, 142 Закона устанавливается очередность удовлетворения требований работников по выплате выходных пособий, оплате труда и выплате вознаграждений лицам, выполняющим или выполнявшим работу у должника по гражданско-правовым договорам, а также по перечислению денежных сумм, подлежащих удержанию из заработной платы работников по их письменному заявлению. Если указанные обязательства должника возникли после открытия конкурсного производства, то расчеты производятся вне очереди. Требования работников, возникшие до дня открытия конкурсного производства, удовлетворяются во вторую очередь.

При определении размера требований работников второй очереди принимаются во внимание непогашенная задолженность, образовавшаяся на день открытия судом конкурсного производства, а также денежные суммы за нарушение установленного срока выплаты выходных пособий и иных причитающихся выплат на основании документов, связанных с ведением бухгалтерского учета, учета доходов и расходов, отчетности, иной документации, обязанность по ведению (составлению) и хранению которой установлена законодательством, а также иных документов, подтверждающих наличие задолженности перед указанными работниками.

Установление требований и включение их в реестр требований кредиторов производятся управляющим в срок, не превышающий семи рабочих дней со дня поступления ему вышеуказанных документов. О включении требований в реестр требований кредиторов управляющий уведомляет работников в срок, не превышающий семи рабочих дней со дня их включения в реестр.

Список использованной литературы:

1. Об урегулировании неплатежеспособности [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 13 декабря 2022 г., № 227-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
2. Об изменении законов по вопросам трудовых отношений [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь, 29 июня 2023 г., № 273-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Совет Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

СУБЪЕКТЫ НЕКОТОРЫХ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ УВОЛЬНЕНИЙ

В статье предпринята попытка раскрытия категорий работников, которых можно уволить в качестве меры дисциплинарной ответственности за отдельные нарушения дисциплины труда.

После внесения изменений в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) Законами Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» и от 28 мая 2021 г. № 114-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» ст. 42 и 47 были дополнены отдельными основаниями прекращения трудового договора [1]. Однако не всегда из законодательства вытекает, какого работника возможно уволить по соответствующим основаниям.

1. Согласно п. 9 ст. 42 ТК возможно расторжение трудового договора за нарушение порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц. При этом в зависимости от конкретного нарушения разделяются субъекты увольнения: за неоднократные нарушения порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц в целом – общий субъект, за неправомерный отказ в рассмотрении обращений – работник государственного органа, к компетенции которого относится рассмотрение обращения. Следует согласиться с мнением Л. И. Липень, которая отмечает, что в отличие от первой части п. 9 ч. 1 ст. 42 ТК ограничивается круг работников, которых можно уволить в связи с неправомерным отказом в рассмотрении обращений [2, с. 412–413]: не допускается увольнение не только работника организации частной формы собственности, но и работника государственной организации.

Субъект увольнения по первой части п. 9 ст. 42 ТК не указан, а исходя из расположения основания в ст. 42 ТК можно сделать предположение, что уволить можно любого работника. Однако в соответствии с законодательством об обращениях граждан и юридических лиц персональная ответственность за рассмотрение обращений возложена на руководителей организаций. Также возможно делегирование полномочий по рассмотрению обращений другим работникам на основе приказа руководителя организации или путем закрепления обязанностей в должностной инструкции. Следует отметить, что напрямую в квалификационных справочниках не закреплено, какие именно работники осуществляют работу с обращениями. Исключением являются должности заместителя руководителя организации по идеологической работе, в обязанности которого вменяется рассмотрение в пределах своей компетенции обращений работников организации и граждан, а также секретарь комиссии по делам несовершеннолетних, который в пределах компетенции рассматривает обращения граждан [3].

Обязанности по рассмотрению обращений граждан и юридических лиц в той или иной мере возложены на руководителей, выполняющих соответствующие функции на различных уровнях управления коммерческих

организаций, согласно Профессиональному стандарту «Управление коммерческой организацией» [3].

Таким образом, представляется, что круг работников, которые могут быть уволены по данному основанию, ограничен руководителем организации или уполномоченным им должностным лицом.

2. Увольнение по п. 10 ст. 42 ТК допускается только в отношении работника, который наделен полномочиями привлечения к ответственности граждан и юридических лиц. В зависимости от вида ответственности различают лиц, которые вправе привлекать к ней: к дисциплинарной – орган (руководитель), которому предоставлено право приема и увольнения работников, либо по его поручению иному органу (руководителю); к материальной – уполномоченное должностное лицо нанимателя или суд; к гражданско-правовой или уголовной – только суд; к административной – уполномоченные законодательством органы и должностные лица. Перечень субъектов достаточно широк, в частности, суд, органы внутренних дел, налоговые органы, Национальный банк Республики Беларусь и другие.

В большинстве случаев привлекают к ответственности работники, наделенные статусом государственных служащих, для которых действует специальное законодательство, в частности, Закон Республики Беларусь от 1 июня 2022 г. №175-З «О государственной службе», Кодекс Республики Беларусь о судоустройстве и статусе судей. Таким образом, в случае незаконного привлечения к ответственности государственный служащий будет уволен в соответствии со специальным законодательством, а не по нормам ТК. Следует согласиться с мнением Е. А. Волк, согласно которому основания увольнения, содержащиеся в п. 10 ч. 1 ст. 42 ТК, целесообразно было бы закрепить в ст. 47 ТК и определить круг работников, к которым они могут быть применены [4, с. 340]. С нашей точки зрения, также требуется конкретизация вида ответственности, а именно дисциплинарная или материальная.

Кроме того, имеется взаимосвязь между п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК и п. 10 ч. 1 ст. 42 ТК, в которых речь идет о привлечении или не привлечении работников к дисциплинарной или материальной ответственности. Исходя из вышеизложенного, представляется целесообразным объединение данных положений в один пункт, дополнив ч. 1 ст. 47 ТК пунктом 1-3 следующего содержания:

«1-3) незаконного привлечения руководителем организации или уполномоченным должностным лицом нанимателя к дисциплинарной или материальной ответственности работника, а также сокрытие фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения.».

В ст. 47 ТК закреплены дополнительные основания прекращения трудового договора, в которых указывается конкретное основание для увольнения некоторых категорий работников.

3. Прекращение трудового договора по п. 5-1 ч. 1 ст. 47 ТК возможно только с работниками, являющимися государственными должностными лицами.

При этом в ТК отсутствует определение государственного должностного лица. Термин «должностное лицо» раскрывается в уголовном, административном законодательстве и законодательстве о борьбе с коррупцией. Считаем, что применительно к основанию увольнения по п. 5-1 ч. 1 ст. 47 ТК, необходимо руководствоваться определением, закрепленном в Законе Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией» [5], так как именно данный нормативный правовой акт раскрывает понятие государственного должностного лица, а не в общем должностного лица, и применяется именно к отношениям, связанным с соблюдением законодательства о борьбе с коррупцией, к которому дана отсылка в указанной статье ТК.

Субъектами правонарушений, создающих условия для коррупции, и коррупционных нарушений могут являться как государственные должностные лица, так и приравненные к ним лица. В связи с этим, указанные лица могут быть привлечены и к уголовной, и к административной ответственности. Согласно абз. 3 ч. 1 ст. 43 Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией» они могут быть привлечены и к дисциплинарной ответственности вплоть до освобождения от занимаемой должности (увольнения) [5]. Однако, исходя из буквального толкования п. 5-1 ч. 1 ст. 47 ТК, прекратить трудовые отношения в случае совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, и коррупционных нарушений, лицом, приравненным к государственным должностным лицам, не допускается.

В целях приведения в соответствие трудового законодательства с уголовным и административным, а также с законодательством о борьбе с коррупцией, считаем целесообразным распространить возможность прекращения трудового договора с лицами, приравненными к государственным должностным лицам, за совершение правонарушения, создающего условия для коррупции, и коррупционного правонарушения. Также считаем необходимым разделить основание увольнения по п. 5-1 ч. 1 ст. 47 ТК на два самостоятельных.

На основании вышеизложенного предлагаем:

1) изложить п. 5-1 ч. 1 ст. 47 в следующей редакции:

«5-1) нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией;

2) дополнить ч. 1 ст. 47 ТК п. 5-2:

«5-2) совершения работником, являющимся государственным должностным или приравненным к нему лицом, правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;».

4. Из смысла п. 9 ч. 1 ст. 47 ТК не ясно, какую категорию работников можно уволить по данному основанию. Следует согласиться с мнением Л. И. Липень, что не совсем понятно, кто из работников нанимателя является должностным лицом, обязанным выполнять требования государственных органов [2, с. 492].

Требования (предписания, представления) выносятся в отношении государственных органов и иных организаций, проверяемых субъектов. Согласно п. 2 Положения о порядке организации и проведения проверок, утв. Указом Президента Республики Беларусь 16 октября 2009 г. № 510, представлять

интересы организации, по общему правилу, вправе представитель проверяемого субъекта, к которому относятся руководитель юридического лица (его обособленного подразделения), работник проверяемого субъекта или иное лицо, уполномоченные в установленном законодательством порядке [6]. В иных специальных актах данное положение не раскрывается. В связи с изложенным, считаем, что ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение требований (предписаний, представлений) будет нести то должностное лицо, которое являлось официальным представителем проверяемого субъекта при проведении конкретной проверки.

5. Пунктом 10 ч. 1 ст. 47 ТК установлено дисциплинарное увольнение за нарушение порядка обработки персональных данных. Однако в указанном пункте вообще не раскрывается, какую категорию работников можно уволить по данному основанию. К таким работникам можно отнести многих: руководителя организации, главного бухгалтера, инспектора по кадрам, работника регистратуры в поликлинике, менеджера банка, кураторов учебных групп и других. Исходя из Рекомендаций об обработке персональных данных в связи с трудовой (служебной) деятельностью от 18 января 2022 г., разработанных Национальным центром защиты персональных данных Республики Беларусь, перечень таких работников разрабатывает наниматель самостоятельно и закрепляет его в локальных правовых актах, и в должностных инструкциях этих работников устанавливает обязанность о соблюдении положений законодательства о персональных данных [7]. Таким образом, несмотря на широкий перечень работников, которые могут осуществлять действия, связанные с обработкой персональных данных, уволить можно только тех, на которых наниматель возложил соответствующие обязанности, т.е. уполномоченных должностных лиц нанимателя.

На основании изложенного можно сделать вывод, что несмотря на законодательное отнесение отдельных оснований расторжения трудового договора к общим (п. 9 и 10 ст. 42 ТК), уволить возможно только некоторые категории работников. Кроме того, требуется раскрытие категорий работников, с которыми возможно прекращение трудового договора по дополнительным основаниям (п. 5-1, 9, 10 ч. 1 ст. 47 ТК).

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г., № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. В 2 т. Т. 1 / Коллектив авторов; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск: Амалфея, 2020. – 896 с.
3. Выпуск 1 Единого квалификационного справочника должностей служащих «Должности служащих для всех видов деятельности» [Электронный ресурс] : утв. постановлением Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 30 дек. 1999 г., № 159 : в ред. постановления Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь от 31 октября 2022, № 62 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. Волк, Е. А. Основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя: дискуссионные новеллы / Е. А. Волк // Право. Экономика. Социальное партнерство : сб. докл. Междунар. науч.-практ. конф., посвященной 90-летию Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО», Минск, 26 марта 2020 г. : в 2 ч. / Междунар. ун-т «МИТСО» ; редкол.: В. В. Лосев (гл. ред.) [и др.]. – Минск : Междунар. ун-т «МИТСО», 2020. – Ч. 1. – С. 339 – 343.

5. О борьбе с коррупцией [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 15 июля 2015 г., № 305-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 07 февраля 2023, № 248-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

6. Положение о порядке организации и проведения проверок [Электронный ресурс] : утв. Указом Президента Респ. Беларусь от 16 октября 2009 г., № 510 : в ред. Указом Президента Респ. Беларусь, 27 апреля 2023 г., № 126 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

7. Об обработке персональных данных в связи с трудовой (служебной) деятельностью [Электронный ресурс] : рекомендации Национального центра защиты персональных данных Респ. Беларусь, 18 янв. 2022 г. : в ред. Рекомендаций Национального центра защиты персональных данных Респ. Беларусь от 01 июня 2022, № 175-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

УДК 349.3(476)

И.А. Комоцкая

(Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь)

РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ В АСПЕКТЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПЦИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

Рассмотрены отдельные перспективные направления развития системы государственного социального страхования с учетом современных тенденций развития рынка труда. Указываются актуальные подходы по исследуемым вопросам известного белорусского ученого Г. Б. Шишко, который внес особый вклад в развитие науки трудового права и права социального обеспечения.

Современные тенденции трансформации рынка труда предопределили целесообразность совершенствования трудовых и социальных правоотношений. Развитие цифровой экономики, разработка и внедрение новой техники и широкое использование информационных технологий предполагает увеличение сложности трудовых процессов и применение в связи с этим новых форм занятости. В таких условиях важно обеспечение достойного труда занятых лиц.

Концепция (программа) достойного труда была выдвинута Международной организацией труда в конце 1990-х – начале 2000-х гг. в целях содействия в получении и выполнении достойной работы в условиях свободы, справедливости, гарантий защищенности, безопасности и человеческого достоинства. Данная международно-правовая концепция предполагает создание рабочих мест, обеспечивающих более высокую производительность труда, повышение конкурентоспособности организации, улучшение условий труда, трудовых отношений и удовлетворенности работников, а также достойный и справедливый доход, безопасность на рабочем месте, социальную защиту, перспективы индивидуального развития, гендерное равенство. Следовательно,

социальная защита выступает важной составляющей достойного труда и включена в перечень его индикаторов, которые позволяют оценивать прогресс в сфере достойного труда в каждой стране путем применения единой методологии расчета показателей.

Вопросы достойного труда отдельных категорий населения, а также перспективных направлений развития социальной защиты стали предметом исследования ряда ученых, в том числе Г. Б. Шишко. Как отмечал белорусский ученый, «важным направлением социальной политики государства является обеспечение достойного труда каждому желающему на трудоустройство гражданину» [1, с. 104].

Достойный труд является одной из основных составляющих устойчивого развития, при этом Цели в области устойчивого развития (ЦУР), принятые Генеральной Ассамблеей ООН в 2015 году, отражают общую приверженность стран «внедрить на национальном уровне надлежащие системы и меры социальной защиты для всех, включая установление минимальных уровней» в целях сокращения и предотвращения бедности (ЦУР 1.3) [2].

В этой связи достижение всеобщего характера социальной защиты становится важным направлением социальной политики ряда государств мирового сообщества.

В Республике Беларусь перспективы развития системы социальной защиты определены Главой государства, который указал на основные принципы социальной политики, включая справедливость, ответственность и заботу [3], и уточняются в ряде программных документов [4; 5; 6; и др.].

Главным направлением социальной защиты для занятых лиц выступает государственное социальное страхование, которое по мере развития общественных отношений подвергается совершенствованию, в том числе путем расширения перечня лиц, имеющих право на такое страхование [7]. В частности, в систему данного вида страхования были включены лица, занятые по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг и создание объектов интеллектуальной собственности, у юридических лиц, в их представительствах и филиалах, имеющих отдельный баланс, представительствах иностранных организаций, иностранных организациях, осуществляющих деятельность в Республике Беларусь через постоянное представительство, соответствующих признакам, определенным Налоговым кодексом Республики Беларусь. Вместе с тем включены лица, осужденные к лишению свободы на определенный срок или находящиеся в лечебно-трудовых профилакториях, которые привлекаются к выполнению оплачиваемых работ в соответствии с законодательством; физические лица, осуществляющие деятельность, не относящуюся к предпринимательской, а также военнослужащие, проходящие срочную военную службу. Новшеством стало распространение государственного социального страхования на физических лиц, признанных плательщиками налога на профессиональный доход.

Однако несмотря на указанные изменения, перечень видов деятельности ограничен и не включает, например, деятельность по обучению на курсах по

иностранному языку, рисованию, парикмахерскому искусству, программированию, вокалу, игре на музыкальных инструментах, физическому воспитанию и (или) подготовке, а также по иным видам непосредственного обучения; созданию композиции из воздушных и гелиевых шаров и реализации их, но без оформления (украшения) автомобилей и внутреннего пространства помещений, без моделирования предметов при декорировании интерьера зданий; деятельность по монтажу, установке натяжных потолков (при этом деятельность по устройству покрытий пола включена в перечень) и т.п.

Вместе с тем актуальным сегодня выступает трансформация трудовых отношений в направлении широкого распространения виртуального рынка труда с применением не только дистанционной работы, но и нетипичных форм занятости, занятости через интернет-платформы или работы по требованию через мобильные приложения. Предполагается, что в большей степени будет расширяться применение интеллектуального труда, реализация творческого потенциала человека по сравнению с традиционным физическим трудом. В этой связи распространение получают новые нетипичные формы занятости, а также новые профессии. Так, сегодня можно говорить о занятости физических лиц на различных интернет-платформах (YouTube, Instagram, TikTok, Facebook, Twitter и др.), имеющих блоги (сайты) и получающих доходы от размещения рекламы, от продажи своих услуг (например, продажи платных курсов, тренингов, вебинаров), от монетизации блога, в результате дарения, в виде пожертвований (донатов) и т.д. Вместе с тем распространение получают массовые офлайн тренинги, курсы, семинары по психологии, развитию бизнеса, деловой коммуникации и проч.

Такие тенденции требуют своевременного совершенствования социального законодательства в целях распространения государственного социального страхования на иных занятых лиц и формирования гибкой системы такого страхования, позволяющего принимать участие в нем в добровольном порядке самозанятым лицам независимо от появления новых форм занятости и видов деятельности.

Наряду с указанным развитие различных видов выплат по государственному социальному страхованию важно проводить на основе принципа социальной справедливости для обеспечения гарантий адекватной и справедливой защиты от социального риска. В этой связи актуальным представляется развитие государственного пенсионного страхования, в частности, путем совершенствования положений, касающихся следующих направлений:

- системы профессионального пенсионного страхования в целях повышения размера выплачиваемых досрочных профессиональных пенсий;
- порядка формирования стажа работы работающих пенсионеров, получающих трудовую пенсию;
- положений об исчислении трудовой пенсии по возрасту, исключаящих дифференциацию размеров трудовых пенсий при их назначении с целью обеспечения эквивалентности вклада каждого лица размеру пенсионных выплат;

- механизма приобретения страхового стажа лицами, которые не выработали необходимый страховой стаж для назначения трудовой пенсии по возрасту, в том числе по причине неуплаты нанимателем страховых взносов;
- условий назначения пенсий при неполном стаже работы.

Важно обратить внимание, что государственное социальное страхование осуществляется для одних категорий занятых лиц в обязательном порядке (например, работающих по трудовому договору, гражданско-правовому договору, военнослужащих, проходящих срочную военную службу), для других категорий – в добровольном порядке (осуществляющих деятельность, не являющуюся предпринимательской, работающих за границей и иных) (ст. 7 Закона Республики Беларусь от 31 января 1995 г. № 3563-ХІІ «Об основах государственного социального страхования») [7].

В целях обеспечения активного участия в государственном социальном страховании на добровольной основе предусмотренных законодательством лиц особое значение приобретает принцип социальной ответственности личности, который был закреплен в Конституции Республики Беларусь [8] согласно изменениям, принятым на республиканском референдуме 27 февраля 2022 г. В частности, ст. 21 Конституции дополнена частью третьей, предусматривающей обязанность каждого проявлять социальную ответственность, вносить посильный вклад в развитие общества и государства.

Однако вопросы социальной ответственности остаются дискуссионными в юридической и других отраслях науки. В частности, не выработано единого содержания данной категории, а также представлений о ее соотношении с понятиями свободы, воли, долга, справедливости, равенства и социального благосостояния общества. В целях определения перспективных мер развития социального законодательства, направленных на реализацию конституционных положений, важным представляется изучение научных представлений о данной категории, осмысление ее обществом и воплощение в повседневное поведение индивида.

В этой связи представляет интерес позиция Г. Б. Шишко, который высказывал мнение о целесообразности проявления гражданами социальной ответственности, в частности, указывая, что «под социальной защитой понимается забота гражданина о себе, создание условий для жизнедеятельности и духовного развития» [9, с. 324]. В праве социального обеспечения вопросы социальной ответственности личности рассматривались также Н. В. Антипьевой, М. В. Лушниковой, А. М. Лушниковым, М. М. Шумило и иными учеными.

Полагаем, что повышение социальной активности граждан, а также внедрение социальной ответственности в повседневное поведение индивида возможно путем разработки и реализации плана мероприятий, включающего информационно-разъяснительную и информационно-образовательную работу среди различных групп населения (например, молодежи, работников).

В заключение отметим, что современное белорусское законодательство в области государственного социального страхования требует дальнейшего совершенствования в целях обеспечения основных принципов социальной

защиты, в том числе всеобщности, социальной справедливости и проч. Вместе с тем проведенное исследование показало, что сделанные Г. Б. Шишко выводы представляют актуальность и в настоящее время, что указывает на их фундаментальность и особую ценность для развития науки трудового права и права социального обеспечения.

Список использованной литературы:

1. Шишко, Г. Б. Правовое регулирование труда инвалидов, работающих в надомной форме / Г. Б. Шишко // Проблемы обеспечения прав инвалидов и иных лиц, нуждающихся в дополнительной социальной защите : сб. материалов круглого стола, 26 дек. 2017 г., Минск / БГУ, Юрид. фак-т, каф. конституционного права ; редкол.: Г. А. Василевич [и др.]. – Минск : БГУ, 2018. – С. 102–111.

2. Доклад о социальной защите в мире в 2017–2019 годах [Электронный ресурс] : Обеспечение всеобщей социальной защиты для достижения Целей в области устойчивого развития / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии. – М. : МОТ, 2018. – Режим доступа: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-moscow/documents/publication/wcms_646848.pdf. – Дата доступа: 01.09.2023.

3. Лукашенко, А. Г. Послание белорусскому народу и Национальному собранию Республики Беларусь, 28 янв. 2022 г. [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юрспектр»; Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. Об утверждении Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 гг. [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 29 июля 2021 г., № 292 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

5. Национальная стратегия устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2035 года [Электронный ресурс] : утв. протоколом заседания Президиума Совета Министров Респ. Беларусь, 4 фев. 2020 г., № 3 / М-во экономики Респ. Беларусь. – Режим доступа: <https://economy.gov.by/uploads/files/Natsionalnaja-strategija-ustojchivogo-razvitija-Respubliki-Belarus-na-period-do-2035-goda.pdf>. – Дата доступа: 01.09.2023.

6. О Концепции правовой политики Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 28 июня 2023 г., № 196 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

7. Об основах государственного социального страхования [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 31 янв. 1995 г., № 3563-ХІІ: с изм. от 18.07.2022 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «Юрспектр»; Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

8. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г., 27 фев. 2022 г.) [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

9. Шишко, Г. Б. Социальное государство: понятие, правовая характеристика, функции социального обеспечения и социальной защиты / Г. Б. Шишко // Конституционно-правовые основы развития Республики Беларусь как социального государства в современных условиях : материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 3–4 окт. 2019 г. / Белорус. гос. ун-т ; редкол.: Г. А. Василевич (отв. ред.) [и др.]. – Минск : БГУ, 2019. – С. 320–326.

С.А. Корнеев

(Белорусский государственный экономический университет)

Э.А. Лопатьевская

(Белорусский государственный экономический университет)

РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Исследуются вопросы разрешения индивидуальных трудовых споров, отражается возможность использования медиации по урегулированию трудовых конфликтов и др.

Конституция Республики Беларусь гарантирует гражданам право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения 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 (ст. 41) [1].

По мнению Г.Б. Шишко, основой реализации социально-экономических прав граждан являются конституционные гарантии права на труд. Никакое общество не может считаться обществом справедливости и равенства, если люди лишены возможности получить работу, использовать в процессе труда свои знания и способности [2].

Согласно ч. 1 ст. 60 Конституции Республики Беларусь каждому гарантируется защита его прав и свобод компетентным, независимым и беспристрастным судом в определенные законом сроки [1]. В Трудовом кодексе Республики Беларусь закреплено право на судебную и иную защиту трудовых прав работников (ст. 11) [3].

В юридической литературе большинство авторов выделяет три формы защиты нарушенных прав: судебную, административную и общественную. Процесс построения в Республике Беларусь демократического социального правового государства тесно связан с совершенствованием законодательства в сфере защиты трудовых прав граждан при разрешении индивидуальных трудовых споров с учетом требований международных стандартов.

Традиционно наиболее эффективной формой защиты трудовых прав граждан, как показывает правоприменительная практика, является судебная защита, однако в современных условиях все большее значение приобретают альтернативные способы урегулирования правовых конфликтов, например, медиация.

Закон Республики Беларусь «О медиации» регулирует отношения, связанные с применением медиации в целях урегулирования споров, возникающих из гражданских правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной хозяйственной (экономической) деятельности, а также споров, возникающих из трудовых и семейных правоотношений, если иное не предусмотрено законодательными актами или не вытекает из существа соответствующих отношений [4].

В Республике Беларусь имеется и опубликованная практика успешного использования медиации по урегулированию таких трудовых конфликтов, как:

– о взыскании с нанимателя среднего заработка за каждый день задержки расчета при увольнении. Стороны заключили медиативное соглашение, согласно которому истец отказался от иска. Руководитель от имени предприятия и своего работника (бухгалтера) принес извинения и в качестве дополнительной компенсации бесплатно оказал услугу бывшему работнику по грузоперевозке мебели в связи с его переездом на другую квартиру;

– восстановлении бывшего работника на прежней работе после увольнения по сокращению штата. По итогам медиативных переговоров истец отказался от иска. После консультаций с руководителем организации стороны подписали медиативное соглашение, в развитие которого был заключен гражданско-правовой договор сроком на 3 месяца. По договору бывшему работнику было поручено за определенную плату:

а) написание ряда статей и иного информационного материала для размещения их на сайте и на стендах организации;

б) создание и ведение в течение указанного срока страниц предприятия в нескольких социальных сетях;

– взыскании с нанимателя среднего заработка за время вынужденного прогула и изменении даты увольнения. В медиации истец отказался от иска и удалил из интернет-ресурсов все сообщения негативного характера о бывшем работодателе. В свою очередь, предприятие разместило на своем сайте в разделе «Вакансии» подробные условия оплаты труда работников;

– восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации за задержку выдачи трудовой книжки, а также морального вреда. В процедуре медиации нанимателю удалось уменьшить запрашиваемую работником сумму. Работник, в свою очередь, оперативно получил оплату в течение 2 календарных дней после подписания медиативного соглашения и отказался от требования о восстановлении на работе;

– взыскании окончательного расчета, среднего заработка за каждый день задержки выплаты, а также морального вреда. В медиации стороны обсудили сумму и срок окончательного расчета. Наниматель признал право работника на фактически установленную сумму заработной платы и на компенсацию за неиспользованный отпуск. В свою очередь, работник отказался от требования выплаты среднего заработка за задержку окончательного расчета. Стороны предусмотрели рассрочку выплаты этих сумм;

– судебном споре о взыскании с работника причиненного ущерба (ненадлежащее исполнение ответчиком как материально ответственным лицом должностных обязанностей). По результатам переговоров с участием медиатора стороны пришли к взаимоприемлемому решению за одну медиативную сессию продолжительностью 3 ч. Они заключили медиативное соглашение на следующих условиях:

а) ответчик согласился уплатить требуемую истцом сумму ущерба тремя равными частями в течение 3 месяцев;

б) истец обещал передать спорные материальные ценности ответчику в личное пользование;

в) стороны договорились пересмотреть договор о полной материальной ответственности ответчика;

г) истец обещал подать в суд заявление об отказе от заявленных требований. Оплату услуг медиатора стороны разделили поровну;

– досрочном расторжении контракта между работником и организацией.

В результате переговоров с участием медиатора стороны пришли к взаимовыгодному решению и подписали медиативное соглашение, в котором договорились, что:

а) расторгнут контракт досрочно по взаимному соглашению;

б) работник обучит нового сотрудника в течение одной недели;

– сокращении работника во время испытательного срока. По результатам переговоров с участием медиатора стороны заключили медиативное соглашение на следующих взаимоприемлемых условиях:

а) наниматель переводит работника на другую должность по срочному трудовому договору на время декретного отпуска основного сотрудника без сохранения прежней зарплаты и без возможности заниматься поиском другой постоянной работы;

б) наниматель и работник не распространяются в рабочем коллективе о возникновении спорной ситуации и ее разрешении в процедуре медиации [5].

Таким образом, считаем, что применение медиации при разрешении индивидуальных трудовых споров позволит работнику и нанимателю урегулировать трудовой спор на взаимовыгодных условиях.

Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Беларусь: с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 фев. 2022 г. // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

2. Шишко, Г.Б. Конституционные гарантии права на труд и вопросы предупреждения дискриминации в сфере трудовых отношений с помощью индивидуальной конституционной жалобы / Г.Б. Шишко // etalonline.by/document/? regnum=u01100010.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июл. 1999 г. № 296-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2022 г., № 232-З // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

4. О медиации: Закон Респ. Беларусь, 12 июл. 2013 г., № 58-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 06.01.2021 г. // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

5. Каменков, В.С. Медиация и трудовой конфликт. Общая характеристика [Электронный ресурс] / В. С. Каменков // Информ. портал печатн. журн. «Кадровик. Управление персоналом». – Режим доступа: <https://ilex.by> > mediatsiya-i-trudovoj-konflikt.

Е.А. Крупин

(Пермский государственный национальный исследовательский университет)

ОТРАЖЕНИЕ ПРИНЦИПА СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ В ТРУДОВЫХ КОДЕКСАХ РОССИИ И БЕЛАРУСИ (НА ПРИМЕРЕ ТРУДОВЫХ ПРАВ И ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ)

В работе исследуется отражение принципа социальной справедливости в законоположениях отраслевых кодексов в области регулирования трудовых отношений России и Беларуси. Делается вывод о наличии большого количества идентичных или схожих и о наличии ряда отличных прав и гарантий работников, основанных на принципе социальной справедливости. Указывается на ряд схожих и отличных положений, не отвечающих принципу социальной справедливости, выступающих несправедливыми.

Справедливость – одна из сложнейших категорий [3, с. 33; 4, с. 152; 5, с. 319] оценки человеческих деяний, однако потребность в ней сохраняется и по сей день, потому она и является первоосновой права как общественного регулятора.

Устав Организации Объединенных Наций (далее – Устав ООН) в своей преамбуле упоминает справедливость как важную ценность, к достижению условий соблюдения которой стремятся народы Объединенных Наций, а в п. 1 ст. 1 Устава ООН справедливость прямо называется принципом, в согласии с которым происходит улаживание или разрешение международных споров.

В этом смысле конституционные акты и России, и Беларуси следуют Уставу ООН и также включают понятие справедливости в состав своих преамбул. Преамбула Конституции России провозглашает почитание памяти предков, «передавших нам любовь и уважение к Отечеству, веру в добро и справедливость» [2]. Конституция Беларуси в своей преамбуле утверждает наравне с правами и свободами человека также социально справедливое общество [1]. Таким образом, Конституция России утверждает справедливость как ценность, к которому устремлен российский народ, тогда как Конституция Беларуси указывает на социальную справедливость как на характеристику общества.

Эквивалентность – сущностное содержание справедливости [6, с. 10–11]. Под справедливостью в настоящей работе понимается субъективное отношение участников общественных отношений к результатам и порядкам распределения тех или иных благ [6, с. 12]: материальных и нематериальных, в том числе прав, обязанностей и санкций, как к эквивалентному и должному.

Социальная справедливость на международном уровне определена Международной организацией труда и сводится ею к четырем «измерениям»: защите прав человека в целом (универсальные права и возможности человека и социально-трудовые права); обеспечение равного доступа к трудовым возможностям (реальные возможности к участию в экономической деятельности); экономические меры в области справедливого распределения (получение доли выгоды от экономического роста каждым); политические меры в области справедливого перехода (способствование снижению рисков среди

населения в кризисных ситуациях путем предоставления возможности к ориентированию) в переходных процессах) [9, р. 8–9].

С точки зрения трудовых отношений для целей настоящей работы под социальной справедливостью предлагается понимать субъективное отношение как работников, так и работодателей к распределению между сторонами трудовых отношений их прав и обязанностей как к эквивалентному. Текущее соотношение является результатом борьбы рабочих за свои права во второй половине XIX века [10, р. 12].

Трудовой кодекс России (далее – ТК РФ) [8] в п. 4 и 6 ч. 1 ст. 2, излагающей основные принципы правового регулирования трудовых и иных, непосредственно связанными с ними, отношений перечисляет: обеспечение права работника на справедливые условия труда, обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы.

Трудовой кодекс Беларуси (далее – ТК РБ) [7] не содержит в себе отдельной статьи, содержащей принципы трудовых отношений, однако ряд положений (ст.ст. 13, 14) соответствуют им. В п. 5 ч. 1 ст. 11 ТК РБ работникам гарантируется право на справедливую долю вознаграждения за труд в соответствии с его количеством, качеством и общественным значением, не ниже уровня, обеспечивающего работникам и их семьям свободное и достойное существование.

Более упоминание в кодексах справедливости не встречается, однако многие нормы проникнуты принципом социальной справедливости. Так, в ст. 2 ТК РФ содержатся принципы: права работников на продвижение по работе без дискриминации, создание профсоюзов, участие в управлении организацией, социальное страхование, обязанность работодателя возмещения причиненного работнику вреда, социальное партнерство. Справедливы запреты: дискриминации в ст. 3 ТК РФ (упраздняет возможность неэквивалентного предоставления работы, которая не будет соответствовать деловым качествам соискателя); принудительного труда в ст. 4 ТК РФ (устраняет неэквивалентное выполнение труда в отсутствие мотивации в виде оплаты труда или удовлетворения потребности в профессиональной самореализации); заключения гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения в ст. 15 ТК РФ; заемного труда в ст. 56.1 ТК РФ, (эквивалентность трудовых отношений выстраивается между работником и работодателем, тогда как у третьего лица таковой бы не имелось); требования выполнить работу, не обусловленную трудовым договором в ст. 60 ТК РФ; необоснованного отказа в заключении трудового договора в ст. 64 ТК РФ.

В рамках ст. 21 ТК РФ права работника, отражающие содержание принципа социальной справедливости, следующие: на предоставление обусловленной договором работы, на рабочее место, на отдых, на информацию.

Образцом социально справедливой гарантии выступают положения ч. 4 ст. 11 и ст. 19.1 ТК РФ, которые обеспечивают возможность признания отношений, связанных с использованием личного труда, возникших на основании

гражданско-правового договора, в качестве трудовых и, соответственно, применения к ним положений трудового права.

Проявлениями социальной справедливости в рамках прав и гарантий работников также выступают следующие положения ТК РФ: возникновение трудовых отношений в силу фактического допущения работника к работе (ч. 3 ст. 16), гарантия учета сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1), возможность изменения трудового договора только по соглашению сторон (ст. 72), перевод на другую работу только с согласия работника, в том числе по медицинским показаниям (ст.ст. 72.1, 73 соответственно), гарантия не расторжения договора в случае смены собственника (ст. 75), гарантия права на прекращение трудового договора по инициативе работника, а также в силу отказа работника в связи с изменением условий договора (п. 3, п. 7 ч. 1 ст. 77, ч. 4 ст. 74, ст. 80), гарантия участия профсоюза при рассмотрении вопроса о расторжении договора по инициативе работодателя (ст. 82), основания для сокращенной продолжительности рабочего времени (ст. 92), неполного рабочего времени (ч. 2 ст. 93), ограничения по труду в ночное время (ч. 5 ст. 96) и сверхурочное (ст. 99), гарантии перерывов на отдых и питание (ст. 108), выходных дней (ст.ст. 110, 111, 113), ежегодный и дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.ст. 114, 116), замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (ст. 126), индексация заработной платы (ст. 134), ограничение удержаний из заработной платы (ст. 138), выдача заработной платы членам семьи умершего (ст. 141), гарантия повышенной оплаты труда в особых условиях (ст. 146), оплата труда в иное время, отличающееся от нормального (ст.ст. 152, 153, 154), оплата за труд, результат которого не соответствуют ожидаемому (ст.ст. 155, 156, 157).

Несправедливы, по мнению автора, установление поощрения за добросовестный и эффективный труд правом работодателя в п. 3 ч. 1 ст. 22 ТК РФ. Поощрение является эквивалентным воздаянием за труд, выходящий за рамки ожидаемой эффективности, эквивалент которой охвачен установленной заработной платой, которую работник получить обязан. Перенесение такого права в перечень обязанностей работодателя отвечало бы социальной справедливости; запрет на оформление трудовых книжек и внесение записей в них работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями, в ч. 2 ст. 309 ТК РФ.

В ст. 11 ТК РФ основные права работника, соответствующие принципу социальной справедливости, следующие: на объединение в профсоюзы, на забастовку, на участие в управлении организацией, на отдых, на судебную защиту.

Имеются запреты на реализацию принудительного труда в ст. 13 ТК РФ, на дискриминацию в сфере трудовых отношений в ст. 14 ТК РФ, на требование выполнения работы, не обусловленной договором в ст. 20 ТК РФ, на необоснованный отказ в заключении договора в ст. 16 ТК РФ.

Уникальны следующие нормы ТК РФ: 1) ст. 22 предусматривает основания для признания договора недействительным. Наиболее соответствуют принципу социальной справедливости такие: а) заключение договора под влиянием обмана, угрозы, стечения тяжелых обстоятельств при наличии невыгодных

условий для работника; б) заключение мнимого договора; 2) ст. 23 признает недействительными те условия договора, которые: а) ухудшают положение работника по сравнению с теми, на которые он вправе рассчитывать; б) носят дискриминационный характер; 3) ст. 76 устанавливает создание резервного фонда заработной платы; 4) ст. 169 обязывающая нанимателя уведомлять работника о начале его отпуска; 5) ст. 172 предоставляет право нанимателю на досрочное предоставление отпуска работнику.

В ТК РБ содержатся и иные гарантии, отражающие принцип социальной справедливости: изменение трудового договора только с согласия сторон (ч. 4 ст. 19); начало действия трудового договора с момента допуска к работе (ст. 25); перевод на другую работу только с согласия работника (ст. 30); расторжение договора по желанию работника или в силу изменения существенных условий труда или смены собственника (ст. 35); сохранения труда в случае смены собственника (ст. 36); уведомление профсоюза при расторжении договора по инициативе нанимателя (ст. 46); увеличение заработной платы за работу в условиях, отличающихся от нормативных (п. 4 ст. 56); индексация заработной платы (ст. 58); извещение работников об изменениях условий оплаты труда (ст. 65); компенсация за работу во время отдыха (ст. 69) и за работу в ночное время (ст. 70); оплата за труд, результат которого не соответствует ожидаемому (ст. 71); компенсация за задержку расчета при увольнении и выдачи трудовой книжки (ст.ст. 78 и 79); обеспечение нормальных условий для выполнения норм труда (ст. 89); сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.ст. 113, 114 и 117); неполное рабочее время (ст. 118); ограничение сверхурочных работ (ст. 120); перерыв для отдыха и питания (ст. 134); выходные дни (ст.ст. 136, 137, 138); отпуск (ст.ст. 154, 155) и его замена денежной компенсацией (ст. 161).

Несправедливыми, по мнению автора настоящей статьи, выступают: запрет необоснованного отказа в трудоустройстве ст. 16 ТК РБ, устанавливающий закрытый перечень граждан, которым нельзя необоснованно отказать в трудоустройстве: тем, кто не входит в перечень, необоснованный отказ в приеме на работу выходит допустимым, а в их защиту может выступить лишь общая норма о запрете дискриминации; отсутствие действенной гарантии признания гражданских отношений трудовыми; в ч. 4 ст. 12 ТК РБ поощрение работников – является правом нанимателя.

Итак, бóльшая часть положений как ТК РФ, так и ТК РБ зиждется на социальной справедливости. Однако и в обоих кодексах имеются:

а) симметричные отступления от социальной справедливости – право работодателя на поощрение работника вместо обязанности;

б) различные отступления от социальной справедливости – запрет оформления и внесения записей в трудовые книжки работодателем - физическим лицом, не являющимся ИП, в ТК РФ, возможность необоснованного отказа в приеме на работу в ТК РБ;

в) различные проявления социальной справедливости – возможность признания гражданско-правового договора и возникших из него отношений трудовыми в ТК РФ, возможность признания трудового договора недействительным в ТК РБ.

Список использованной литературы:

1. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс] : с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г. и 27 февраля 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023;
2. Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : текст с изм. и дополн. на 2020 год. – Екатеринбург : Фонд «Президентский центр Б.Н. Ельцина», 2021. – 84 с.;
3. Куксин, И. Н. Справедливость как нравственная, социальная и юридическая категория / И. Н. Куксин, И. В. Чечельницкий // Социальная справедливость и право: проблемы теории и практики : материалы международной научно-практической конференции, Москва, 19 февраля 2016 г. / Мос. гум. Ун-т ; ред.: Т. А. Сошникова. – Москва, 2016. – С. 31—38;
4. Разиева, Д. Б. Реализация принципа справедливости в институте дисциплинарной ответственности / Д. Б. Разиева // Вестн. Инст. законод. и прав. инф. Респ. Казахстан. – 2019. – № 3. – С. 150–156;
5. Степаненко, Р. Ф. Принцип социальной справедливости: рациональное и иррациональное / Р. Ф. Степаненко // Юр. техника. – 2020. – № 14. – С. 319–323;
6. Сухих, В. М. По справедливости о юридической справедливости / В. М. Сухих // Правов. полит. и правов. Жизнь. – 2015. – № 1. С. 8—21
7. 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 29.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023;
8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 декабря 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 04.08.2023 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2023;
9. Report of the ILO Director-General «Advancing social justice» [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_882219.pdf. – Date of access: 25.10.2023;
10. Social Justice in an Open World. The Role of the United Nations / United Nations Department of Economic and Social Affairs. – New York : United Nations publication, 2006. – 153 p.

УДК 349.227

Е.А. Лазарчук

(Белорусская государственная сельскохозяйственная академия)

К ВОПРОСУ ОБ ОТСТРАНЕНИИ ОТ РАБОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА

В статье исследованы основания временного отстранения работника от работы (в том числе педагогических работников), сделан обоснованный вывод, что отстранение от работы не прекращает и не изменяет трудовое правоотношение, а лишь временно приостанавливает реализацию прав и выполнение работником своих трудовых обязанностей, а также временно освобождает нанимателя от выполнения своих обязательств перед работником. А также внесены предложения по совершенствованию статьи 49 Трудового кодекса Республики Беларусь.

В трудовых правоотношениях нередко возникают ситуации, когда наниматели в силу прямого указания законодательства недопускают работника к работе в связи с возникновением обстоятельств, свидетельствующих о неправомерном поведении последних, либо о возникновении события, которое может повлечь вредные последствия как для самого работника, так и для нанимателя и иных лиц (сотрудников, посетителей, клиентов, обучающихся и др.). В этой связи ст. 49 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) предусмотрены основания, виды, порядок и последствия временного отстранения от работы. При этом важно правильно и своевременно установить юридическое основание отстранения, что служит гарантией правовой защищенности работника. Отстранение всегда носит временный характер и может завершиться переводом на другую работу, прекращением трудового договора либо возвращением к исполнению работником его трудовых обязанностей [1, с. 333].

Об отстранении работника от работы упоминается и в ряде иных статей ТК. В частности, в п. 16 ч. 1 ст. 55 ТК в контексте одной из обязанностей нанимателя. Или при наличии условий, оговоренных в ч. 9 ст. 49 ТК, а также в соответствии с п. 4¹ ч. 1 ст. 164 ТК, которой предусмотрено, что время отстранения от работы работника включается в рабочий год при последующем восстановлении работника на прежней работе. В ч. 1 ст. 243 ТК указано, что в случае незаконного отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежнем рабочем месте. Согласно ч. 2 ст. 244 ТК работнику в таком случае выплачиваются средний заработок за время вынужденного прогула, обязанность по возмещению которого на основании судебного решения возлагается на должностное лицо, виновное в незаконном отстранении от работы (ст. 245 ТК).

Достаточно серьезная проработка данного вопроса законодателем, тем не менее, оставляет возможность различной трактовки как собственно правовой сущности отстранения от работы, так и ставит новые вопросы о возможности отстранения от работы такой категории работников, как педагогические работники, если они допускают применение методов воспитания и обучения, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, или скрывают факт о ведении в отношении них уголовного преследования. Возможность применения ст. 49 ТК в данном случае исключена, что в свою очередь не позволяет оперативно реагировать на такие недопустимые для данной категории работников действия.

Позиционно ст. 49 ТК размещается в Главе 4 «Прекращение трудового договора», тем самым предполагая, что отстранение от работы следует рассматривать как вид завершения трудовых правоотношений. Для сравнения, в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) ст. 76 с названием «Отстранение от работы» размещена в Главе 12 «Изменение трудового договора». То есть в российском законодательстве отстранение от работы выступает в качестве вида изменения трудового договора. Однако анализ правовой природы отстранения от работы, применения установленных оснований отстранения от работы и возникающих при этом правовых

последствий позволяет выявить определенные различия между отстранением от работы и прекращением или изменением трудового договора.

Прекращение трудового договора рассматривается как его расторжение и последующее увольнение работника, освобождение его от должности или от работы, отставка, прекращение службы [2, с. 283]. Результат будет одинаковый – трудовые правоотношения завершены. Чего не происходит при отстранении работника, ведь это действие нанимателя имеет временный характер, поскольку осуществляется на период времени до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения от работы. Трудовые отношения сохраняются, но претерпевают временные частичные изменения отдельных прав и обязанностей работника и нанимателя. Например, за период отстранения от работы заработная плата не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ч. 9 ст. 49 ТК.

Полагаем, что рассматривать отстранение от работы в качестве одного из видов изменения условий трудового договора также не следует. Ведь при отстранении работник не допускается к исполнению своих трудовых обязанностей. В одних случаях отстранение от работы работника является превентивной мерой по предупреждению возможных нарушений производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, которые могут наступить, если, например, не отстранить от работы работника, не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда, или не отстранить от работы работника, находящегося в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

В других случаях отстранение от работы может выполнять роль своеобразного побуждения работника к правомерному поведению и совершению действий, необходимых для качественного и безопасного исполнения им своей трудовой функции. Например, пройти предварительный или периодический медицинский осмотр. В любом случае, отстранение работника от работы производится нанимателем в одностороннем порядке, без предварительного предупреждения работника и не требует его согласия.

Не является отстранение от работы и дисциплинарным взысканием, так как ст. 198 ТК такой меры дисциплинарного взыскания не предусматривает.

Отстранение от работы возможно как по инициативе нанимателя (ч. 5 и 7 ст. 49 ТК), так и по требованию уполномоченных государственных органов в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 131 Уголовно-процессуального кодекса Республики Беларусь и др.). Но в ряде случаев, указанных в ч. 6 ст. 49 ТК, наниматель обязан не допускать к работе (отстранить от работы) в соответствующий день (смену) работника:

- 1) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии, связанном с болезнью, препятствующем выполнению работы;

- 2) не прошедшего инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда;

- 3) не использующего средства индивидуальной защиты, непосредственно обеспечивающие безопасность труда;

4) не прошедшего медицинский осмотр либо освидетельствование на предмет нахождения в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в случаях и порядке, предусмотренных законодательством.

И как обоснованно сделан вывод российским ученым А.В. Завгородним «... отстраняя работника от работы по своей инициативе или по требованию других лиц либо в силу возникших обстоятельств, руководитель организации тем самым реализует свою дисциплинарную власть, которой он наделен по отношению к своим наемным работникам» [3, С. 209].

Все указанные основания являются универсальными и применимыми в отношении всех работников. Одновременно отметим, что в отношении педагогических работников, выполняющих функции по обучению и воспитанию, наниматель должен иметь возможность немедленно отстранить таких работников от работы, если они допустили применение методов воспитания и обучения, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, а также, когда они преднамеренно скрыли факт о ведении в отношении них уголовного преследования. Такие случаи в ст. 49 ТК не предусмотрены, а ведь на такие действия наниматель должен незамедлительно реагировать, так как выполнение педагогическими работниками воспитательных функций предполагает их соответствующее высоконравственное поведение, соблюдение Правил педагогических работников и законодательства в целом. Поэтому в целях совершенствования статьи 49 ТК предлагаем после пункта 4 части шестой дополнить пунктами пятым и шестым следующего содержания:

«5) выполняющего воспитательные функции и нарушившего Правила педагогических работников, в том числе допустившего применение методов воспитания и (или) обучения, связанных с физическим и (или) психическим насилием, иное нарушение этических принципов и норм правил педагогических работников – до решения вопроса о применении мер дисциплинарного взыскания;

6) осуществляющего педагогическую деятельность, при установлении факта ведения в отношении него уголовного преследования. Наниматель отстраняет работника от работы до вступления в законную силу приговора суда по уголовному делу или вынесения постановления о прекращении предварительного расследования либо уголовного преследования.»

В завершении можно сделать обоснованный вывод, что отстранение от работы не прекращает трудового правоотношения, оно лишь приостанавливает выполнение работником своих трудовых обязанностей, подчинение его правилам внутреннего трудового распорядка и т.п., а также приостанавливает реализацию ряда прав работника. Наниматель, в свою очередь, освобождается от выполнения своих обязательств перед работником, в том числе по начислению заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных ч. 9 ст. 49 ТК.

Список использованной литературы:

1. Трудовое право: учебник / В. И. Семенов, Г. А. Василевич, Г. Б. Шишко и др.; под общ. ред. В. И. Семенова. – 4-е изд, перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011. – С. 333-340.
2. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. В 2 т. Т. 1 / Коллектив авторов; под общ. ред. Л. И. Липень. – Минск: Амалфея, 2020. – С. 500-504.
3. Конкурсные и трудовые правоотношения педагогических работников образовательных организаций Российской Федерации: монография. – Москва: Проспект, 2017. – С. 208–210.

УДК 349.2

А.М. Лушников

(Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова)

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА И ФАКТОР ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ РАБОТНИКА

В статье рассмотрен комплекс проблем, связанных с введением в Конституцию РФ принципа уважения человека труда. Это предполагает повышенное внимание к личным неимущественным правам работников, а также к риску их возможных нарушений. Особое внимание обращено на компенсацию морального вреда в трудовых отношениях. Отмечены тенденции повышения размера компенсаций морального вреда, а также соответствующие ориентиры, задаваемые современной руководящей и обзорной судебной практикой.

В процессе осуществления кадровой политики необходимо учитывать возможные риски и последствия допущенных ошибок. Ситуацию усложняет и общая ситуация возрастания рисков и неопределенности в сфере регулирования трудовых отношений [1, с. 2–5]. Одним из таких рисков является недооценка личных неимущественных прав работника и вероятных последствий их нарушения.

Напомним, что доктринально трудовые права делят на:

1) трудовые права, реализация которых обеспечивает материальный интерес. Это, прежде всего, комплекс прав, связанных с заработной платой, отпускными, выплатами по больничным листам, с иными социальными платежами и др. ;

2) трудовые права, связанные с обеспечением нематериального интереса (личные неимущественные трудовые права) [2, с.174–183].

Очевидно, что основу личных трудовых прав работника составляет право на достоинство в период трудовой деятельности. В Трудовом кодексе Республики Беларусь 1999 г. (далее – ТК РБ) среди основных прав работника закреплено невмешательство в личную жизнь и уважение личного достоинства. В Трудовом кодексе Российской Федерации 2001 г. (далее – ТК РФ) легально было закреплено право работника на защиту своего достоинства (ст. 2). Правовой защите подлежат в качестве нематериальных благ достоинство, трудовая честь и деловая (профессиональная) репутация. Сюда включается и право на равные возможности в продвижении по работе, а также право на защиту персональных данных работника (гл. 14 ТК РФ).

Достоинство в интересующем нас контексте – самооценка личности работника, осознание ею своих личных качеств, способностей, мировоззрения, выполненного долга (в том числе, связанного с трудом) и своего общественного значения. Честь традиционно понимается как морально-правовая категория позитивно-объективного характера, определяющая общественную оценку личности работника. Следовательно, если репутация – это сложившееся о работнике мнение, основанное на оценке общественно значимых его качеств, то деловая репутация – оценка профессиональных качеств.

В этой связи стоит констатировать весьма важную последовательность российского законодателя. Так, поправки в Конституцию Российской Федерации (внесены ФКЗ от 14 марта 2020 г. №1-ФКЗ) легализовали принцип уважения человека труда, а равно и самого труда, гарантированности защиты достоинства труда (ч. 5 ст. 75 и ст. 75.1 Конституции РФ). Следовательно, на конституционном уровне признана значимость феномена труда, причем не только в моральном, но в правовом смысле.

В российской и белорусской литературе в этой связи неоднократно обращалось внимание на практическую важность реализации принципа уважения к человеку труда, в том числе, в рамках концепции достойного труда [3; 4], причем не только в трудовых, но и в социально-обеспечительных отношениях [5].

В данной статье хотелось бы обратить внимание на ряд практических проблем, связанных с осуществлением кадровой политики, которые напрямую связаны с личными неимущественными правами работников.

1. Опираясь на принцип уважения человека труда, можно расставить приоритеты в соотношении имущественных и личных неимущественных прав. Это не означает умаления важности имущественных отношений, особенно связанных с вознаграждением за труд. Однако принцип уважения человека труда отдает приоритет именно личности работника во всех ее проявлениях, означает приоритет жизни и здоровья работника над экономической эффективностью производства [6, с.10–45].

2. Учет личных неимущественных прав работников напрямую влияет и на правоприменительную практику. Особую актуальность это приобретает для судей, когда имеют место пробелы в праве или правовая неопределенность. В частности, в российском праве введена презумпция трудовых отношений (ст. 19.1 ТК РФ).

3. В настоящее время все большую важность приобретает именно гарантированность защиты достоинства труда. Одной из основных гарантий такой защиты является ответственность за соответствующие нарушения, в данном случае со стороны работодателя. На этом далее мы остановимся более подробно.

Личные неимущественные права по определению предполагают существенную моральную составляющую, в связи с чем в российском законодательстве предусмотрена ответственность работодателя за причинение морального вреда работнику (ст. 237 ТК РФ). В литературе неоднократно отмечалось, что данная статья «Возмещение морального вреда, причиненного

работнику» названа некорректно. В соответствии с гражданско-правовой терминологией моральный вред не возмещается, а компенсируется. Это важно подчеркнуть с учетом того, что проявление неуважения к человеку труда не имеет строгой денежной оценки, в связи с чем можно и нужно вести речь именно о компенсации морального вреда.

На наш взгляд, правовые последствия, предусмотренные ст. 237 ТК РФ, выступают своеобразной гарантией соблюдения личных неимущественных прав работника. При этом любой моральный вред (а не только связанный с нарушением личных неимущественных прав, как в гражданском праве), причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя (незаконный приказ об объявлении выговора, разглашение персональных данных о работнике, незаконное увольнение, перевод и др.), компенсируется работнику в денежной форме. С этим можно согласиться в контексте того, что любые неправомерные действия работодателя связаны с неуважением, игнорированием интересов, пренебрежением правами и интересами работника. В данном случае личную неимущественную компоненту имеет даже нарушение имущественных прав работников.

Кроме того, размер вреда в денежной форме определяется соглашением сторон, что также вполне обоснованно, но, увы, маловероятно. Следовательно, при возникновении спора факт причинения морального ущерба и размер его компенсации определяются судом, независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В этой связи стоит обратить внимание на Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2022 г. № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда» (далее – ПП ВС РФ № 33). Оно имеет ярко выраженную междисциплинарную направленность, дает более четкое определение морального вреда (п. 1). Под ним понимаются:

- 1) нравственные или физические страдания,
- 2) причиненные действиями (бездействием),
- 3) посягающие на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага или нарушающие его личные неимущественные права (например, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, и др.) либо нарушающие имущественные права гражданина.

В ПП ВС РФ № 33 прямо затрагиваются индивидуальные трудовые споры, связанные с компенсацией морального вреда (п.п. 10, 20, 46, 47 и др.). В частности, уточнено, что под физическими страданиями следует понимать физическую боль, связанную с причинением увечья, иным повреждением здоровья, либо заболевание, в том числе перенесенное в результате нравственных страданий, ограничение возможности передвижения вследствие повреждения здоровья, неблагоприятные ощущения или болезненные симптомы, а под нравственными страданиями – страдания, относящиеся к душевному неблагополучию (нарушению душевного спокойствия) человека (чувства страха, унижения, беспомощности, стыда, разочарования, осознание

своей неполноценности из-за наличия ограничений, обусловленных причинением увечья, переживания в связи с утратой родственников, потерей работы, невозможностью продолжать активную общественную жизнь, раскрытием семейной или врачебной тайны, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию, временным ограничением или лишением каких-либо прав и другие негативные эмоции) (п. 14).

Принципиальную важность имеет следующее уточнение: «Судам следует иметь в виду, что вопрос о разумности присуждаемой суммы должен решаться с учетом всех обстоятельств дела, в том числе значимости компенсации относительно обычного уровня жизни и общего уровня доходов граждан, в связи с чем исключается присуждение потерпевшему чрезвычайно малой, незначительной денежной суммы, если только такая сумма не была указана им в исковом заявлении» (п. 30). Отметим, что отказ от «чрезвычайно малой, незначительной» суммы компенсации постепенно находит практическое воплощение в правоприменительной практике.

Если ранее в решениях судов нередко фигурировали суммы компенсации в размере нескольких сотен рублей, то теперь речь идет о тысячах и десятках тысяч рублей. В частности, в «Обзоре практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора» (утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации от 27 апреля 2022 г.) в качестве примерного приводится случай компенсации морального вреда при незаконном отказе в приеме на работу помощнику машиниста (ст. 64 ТК РФ) в размере 100 тыс. рублей. Такое изменение в размере компенсации морального вреда можно только приветствовать.

Стоит отметить и еще одно принципиальное изменение. Согласно ст. 391 ТК РФ, непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействиями) работодателя. Очевидно, что такое распределение подсудности связано с важностью защиты личных неимущественных прав работников и сложностью рассмотрения таких дел для комиссии по трудовым спорам, инспекции труда и мировых судей.

В рассматриваемом постановлении Верховный Суд РФ подтвердил, что споры о компенсации морального вреда, по общему правилу, разрешаются в порядке гражданского судопроизводства, а в случаях, предусмотренных законом, – в ином судебном порядке. Дела по требованиям о компенсации морального вреда, заявленным самостоятельно, подсудны районным судам (ст. 23 и 24 Гражданского процессуального кодекса РФ). Однако в случае, если одновременно с требованием имущественного характера, подсудным мировому судье, заявлено производное от него требование о компенсации морального вреда, то такие требования подсудны мировому судье, независимо от заявленной истцом суммы компенсации морального вреда (п. 57 ПП ВС РФ № 33). Это может касаться судебных приказов о начисленной, но не выплаченной заработной плате, когда мировой судья может принимать решение о компенсации морального вреда. Такой подход стоит признать вполне

обоснованным и отвечающим современным правовым реалиям. В противном случае работнику пришлось бы обращаться с отдельным иском о возмещении морального вреда уже при наличии судебного приказа мирового судьи, что только усложняло бы процесс защиты личных неимущественных прав работника.

Список использованной литературы:

1. Лушников, А. М. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности / А. М. Лушников, М. В. Лушникова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 2–5.
2. Лушников, А. М. Трудовое право : учебник / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – М. : Проспект, 2021. – 768 с.
3. Василевич, Г. А. О праве на достойный труд / Г. А. Василевич // Трудовое и социальное право. – 2021. – № 3. – С. 19–22.
4. Коробченко, В. В. Принцип уважения человека труда в практике Конституционного Суда Российской Федерации / В. В. Коробченко, В. А. Сафонов // Ежегодник трудового права. – 2023. – Вып. 13. – С.154–166.
5. Корсаненкова, Ю. Б. Принцип уважения человека труда и его реализация в нормах института трудового стажа / Ю. Б. Корсаненкова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2023. – № 1. – С. 9–12.
6. Трудовое право : национальное и международное измерение : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. – М. : Норма, 2022. – 608 с.

УДК 349.2; 349.3

М.В. Лушникова

(Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова)

К ВОПРОСУ О ПЛАТФОРМЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ: МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ

В статье дан авторский подход к анализу платформенной занятости в ключе обеспечения оптимизации межотраслевых связей трудового права, права социального обеспечения и гражданского налогового права. Сделан вывод о том, что платформенная занятость не является самостоятельным видом занятости, она лишь представляет новую цифровую форму организации уже существующих видов занятости, что и предопределяет подходы к ее правовому межотраслевому регулированию. Обоснованы предложения de lege ferenda.

1. Постановка проблемы. Современную экономику зачастую называют информационной и платформенной. Цифровые платформы сегодня – это необходимая составляющая рынков товаров, услуг, работ (рынка труда) и капиталов. Цифровые платформы породили и новое явление – платформенную занятость. Между тем, в действующем российском законодательстве отсутствует легальное определение цифровой платформы, легальная классификация (типизация) цифровых платформ, в том числе «трудовых цифровых платформ». Российский законодатель пошел по пути законодательного регулирования отдельных видов цифровых платформ, как тех, что обеспечивают публичные интересы (например, единая цифровая платформа в сфере занятости «Работа в

России»), так и частных (например, инвестиционные платформы). По сути, вне правового поля специального регулирования оказалось значительное число иных цифровых платформ (инструментальных, инфраструктурных, прикладных), а равно экосистем, объединяющих информационные системы (платформы) различного функционала с общим интерфейсом и «входом», обеспечивающих взаимодействие субъектов права (юридические лица, индивидуальные предприниматели, физические лица) [1]. Яркий тому пример – «Сбер», Yandex.

Полагаем, что из анализа специального законодательства о цифровых платформах следует, что сама платформа не признается субъектом права, субъектом права выступает оператор (агрегатор) цифровой платформы (юридическое лицо, индивидуальный предприниматель; государственная структура). Соответственно, сама цифровая платформа как объект правового регулирования представляет собой отношения, которые складываются между оператором платформы и иными участниками определенной информационной системы, которая обеспечивает их взаимодействие по заданным алгоритмам в едином Интернет-пространстве.

Проблемы правового регулирования платформенной занятости должны касаться только тех типов цифровых платформ, которые выступают в роли некоего посредника между поставщиками услуг (работ) и потребителями. Соответственно встает вопрос о правосубъектности оператора такой цифровой платформы. Если ограничиться статусом посредника, то речь пойдет только об информационных обязанностях. Если же цифровая платформа осуществляет функции и организации, координации *порядка* оказания услуг (выполнения работ), и (или) контроля (мониторинга), то полагаем, что оператор такой платформы, по сути, может приобрести и статус работодателя.

2. Платформенная занятость: зарубежная практика и российский опыт. Международная организация труда разделяет цифровые платформы, связанные с предоставлением труда на две категории. Во-первых, это платформы («онлайн» платформы, базирующиеся в сети интернет – web based platform), которые размещают предложения о заданиях, выполняемых онлайн (разработка программных технологий; редактирование текстов, переводы и т.д.), т.е. тех работ, услуг, результаты которых также предоставляются дистанционно. Оператор такой платформы обеспечивает участников информационными услугами. Ярким примером служит биржа фриланса Fl.ru. Во-вторых, речь идет о платформах («офлайн» платформы, т.е. платформы, базирующиеся на местности – location based platform, которые участвуют в организации, как правило, физического труда в конкретном месте организующих (курьеры, водители и т.д.) [2]. Выполнять работы, оказывать услуги при участии названных цифровых платформ могут как лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой (самозанятые; лица, находящиеся на спецрежиме налога на профессиональный доход; и лица, заключившие гражданско-правовой договор), так и наемные работники в рамках трудовых правоотношений. В первом случае с лицами, самостоятельно обеспечивающими себя работой, велик

риск появления, используя терминологию Международной организации труда, «скрытых» или «неопределенных» трудовых отношений.

Если обратиться к зарубежной практике юридической квалификации платформенной занятости и определения правового статуса платформенного работника, то она весьма многообразна и неоднозначна, но ее анализ позволяет выявить некоторые общие подходы и тенденции в решении этой проблемы.

1) Целый ряд стран идет по пути либо законодательного признания (Франция, Италия) либо устойчивой судебной практики (в том числе практики Высших судов) (Великобритания, Германия, Испания и др.) квалификации в качестве трудовых отношений труда наиболее распространенных профессий работников офлайн-платформ (водители, уборщики, курьеры и др.). В ряде стран для этой цели задействован социально-партнерский правовой механизм обеспечения презумпции трудовых отношений применительно к ряду профессий работников офлайн-платформ. Но как видим, предлагаемые в зарубежной практике решения защиты платформенных работников носят фрагментарный характер для отдельных категорий (профессий) работников. Вряд ли это можно признать решением проблемы защиты в целом для этой всей особой категории работников – платформенных работников.

2) Поиск общего метода квалификации отношений с такими работниками в качестве трудовых или гражданско-правовых привел некоторые страны к решению о необходимости легализации в законодательстве особой, некой промежуточной, категории лиц («зависимых подрядчиков», «лиц, подобных работникам», «зависимых самозанятых лиц» и др.) с ограниченным объемом социально-трудовых гарантий (социальное страхование; ограничения продолжительности рабочего времени, обеспечение минимальных стандартов времени отдыха, оплаты труда и др.). Иными словами, эти категории самозанятых лиц не наделяют статусом работника, и отношения с ними не квалифицируются как трудовые, но на них распространяют специальным законодательством социально-трудовые гарантии. Специальным законодательством определяются и признаки таких субъектов, которые зачастую сводятся к наличию основного клиента-заказчика, размер дохода от которого обеспечивает существование самозанятого лица (Австрия, Испания, Германия); непрерывное рабочее сотрудничество, методы выполнения которого определяются клиентом, в том числе время и место работы (Италия) [3, с. 94–101; 371–372].

Российское законодательство выстроено по отраслевому критерию, согласно которому наемные работники под защитой трудового законодательства, иные лица, самостоятельно, обеспечивающие себя работой, – гражданского законодательства. К последним обычно относятся индивидуальные предприниматели, исполнители по гражданско-правовым договорам, предметом которых выступают оказание услуг или выполнение работ; лица, самостоятельно осуществляющие специальную профессиональную деятельность (частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатский кабинет и др.); самозанятые лица. Причем российское законодательство о самозанятых лицах сводится исключительно к специальному налоговому режиму «Налог на

профессиональный доход». Все перечисленные лица наделены гражданской правосубъектностью.

В части правового регулирования социального страхования лиц, осуществляющих трудовую деятельность, но являющихся субъектами гражданского права, российский законодатель допускает необоснованную дифференциацию. На наш взгляд, очевидно, что в целях обеспечения равного доступа всех категорий занятых лиц (индивидуальных предпринимателей, не имеющих наемных работников; самозанятых лиц; лиц, работающих по гражданско-правовым договорам по оказанию услуг, выполнению работ; глав крестьянских хозяйств) к социальному обеспечению (пенсионному, медицинскому, по временной нетрудоспособности, беременности и родам) необходимо унифицировать размер обязательных (подчеркнем, «обязательных») страховых взносов в виде единого тарифа на все виды социального страхования (например, 15 % с выплат, который в настоящее время установлен для субъектов малого и среднего бизнеса). Отметим, что с 2023 г. в Налоговый кодекс РФ внесены изменения по порядку исчисления страховых взносов по гражданско-правовым договорам на оказание услуг, выполнение работ, согласно которым уравниены права на социальное страхование по всем видам с работниками по трудовым договорам. Кроме того, это отчасти решает вопрос и о самоликвидации схем налоговой оптимизации по страховым взносам, к которой прибегают работодатели в целях получения необоснованной налоговой выгоды, заключая гражданско-правовые договоры вместо трудовых либо организуя «перевод своих работников» в самозанятых или индивидуальных предпринимателей.

В качестве информации к размышлению о социальном страховании самозанятых в зарубежной практике отметим противоположные подходы от обязательного их участия (например, Великобритания) до исключительно добровольного (например, Япония) [4, с. 37–41]. При этом в зарубежной практике применяются и более «мягкие» по отношению к цифровым платформам варианты формирования издержек на социально-страховые платежи. Они связаны с легализацией либо систем софинансирования этих платежей платформой и ее исполнителями работ (услуг), либо мотивацией, стимулированием исполнителей услуг в рамках добровольного социального страхования. Этот вариант также не следует исключать при разработке отечественного законодательства в части платформенной занятости.

3. *Законопроект о занятости населения в Российской Федерации и платформенная занятость.* Проект нового Закона РФ о занятости населения (Проект № 275599-8), принят во втором чтении, планируется, что большинство статей данного закона вступят в силу уже с 1 января 2024 г. Если в первой редакции законопроекта предусматривалось принятие специального федерального закона о платформенной занятости, то во втором чтении такое упоминание отсутствует. Полагаем, что действительно нецелесообразно разрабатывать и принимать специальный закон о платформенной занятости. Занятость на платформе, по сути, имеет традиционные виды занятости. Цифровая платформа не создает нового вида занятости. Здесь появляется лишь

новая форма организации занятости при участии оператора цифровой платформы; но новой сущности занятости не рождается. В этой части важно определить гражданско-правовой статус цифровой платформы (юридическое лицо и (или) индивидуальный предприниматель), особые требования, которые предъявляются к цифровым платформам, где задействованы договоры с лицами, самостоятельно, обеспечивающими себя работой, и трудовые договоры. Такие цифровые платформы в отношении первой группы гражданско-правовых договоров, выполняемых по принципу «офлайн» следует признать налоговыми агентами по уплате налога на доходы физических лиц и обязательных социально-страховых взносов; а в отношении гражданско-правовых договоров, выполняемых по принципу «онлайн» – налоговыми информаторами. Такие изменения должны касаться налогового законодательства. К числу требований, предъявляемых к цифровым платформам первой группы также следует отнести и обязанность соблюдать нормы по охране труда в части рабочего времени и времени отдыха; технике безопасности (хотя они и не являются работодателями). Обеспечение достойного труда и социальной защиты всем трудящимся независимо от формы занятости – это одно из основных направлений деятельности Международной организации труда по продвижению концепции достойного труда. Согласно Трудовому кодексу РФ (далее – ТК РФ) (ст. 11) трудовое законодательство также применяется к другим отношениям, связанным с использованием личного труда, если это предусмотрено ТК РФ или иным федеральным законом. Таким иным федеральным законом должен быть Закон о занятости, где в специальной статье о платформенной занятости будет определен минимальный уровень трудовых гарантий для подчиненных лиц с гражданско-правовым статусом (исполнитель по гражданско-правовому договору, самозанятое лицо, индивидуальный предприниматель).

Те платформы, операторы которых устанавливают, как указывалось выше организационную зависимость исполнителя, т.е. порядок исполнения работ и услуг; контроль; тарифы оплаты услуг и др., должны признаваться работодателями. Кстати, не исключается и множественность лиц на стороне работодателя, что потребует внесения соответствующих изменений и дополнений в ТК РФ (ст. 20) в определение понятия «работодатель».

Список использованной литературы:

1. Концепция государственного регулирования цифровых платформ и экосистем [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/departments/d31/konceptsiya_gos_regulirovaniya_cifrovyh_platform_i_ekosistem/. – Дата доступа: 10.11.2023.
2. World Employment and Social Outlook [Electronic resource] : The Role of Digital Labour Platforms in Transforming the World of Work / International Labour Organization. – Geneva, 2021. – Mode of access: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_771749.pdf. – Date of access: 10.11.2023.
3. Трудовое право : национальное и международное измерение : монография / под ред. С. Ю. Головиной, Н. Л. Лютова. Т. 2 : Трансформация проблемы отдельных институтов трудового права. Нетипичная занятость. – М. : Норма, 2022. – 568 с.
4. Лукьянов, К. Ю. Налог на профессиональный доход в России и за рубежом: особенности правового регулирования / К. Ю. Лукьянов // Юрист. – 2023. – № 4. – С. 37–41.

Е.В. Мотина

(Белорусский государственный университет)

СМЫСЛОВЫЕ КРИТЕРИИ ДОГОВОРА «НОЛЬ ЧАСОВ» И КОНТУРЫ ИХ ЗАКРЕПЛЕНИЯ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

На основе изучения зарубежного, преимущественно европейского, опыта правового регулирования договора с нефиксированным (нулевым) рабочим временем (договора «ноль часов») предпринята попытка выделить определяющие эту правовую конструкцию критерии. На основе обобщения зарубежного правового опыта автором предложена возможная рамочная модель такого договора с учетом известных отрицательных характеристик изученной формы опосредования личного несамостоятельного труда.

В связи с развитием экономических, производственных отношений, предполагающих многообразие форм организации труда появились новые нетипичные формы занятости. Как следствие, потребовалось переосмысление традиционных подходов к правовому регулированию наемного труда.

Частичная занятость – одна из известных форм нетипичной занятости. Ее разновидностью является работа в отсутствие фиксированных рабочих часов. Именно ее и принято называть работой по вызову, а договор, ее опосредующий, – договором с нулевым рабочим временем (договором «ноль часов»). Работу по такому договору можно описать как случайную, непостоянную, выполняемую в условиях неполного рабочего времени.

Договор с нулевым рабочим временем является собирательным понятием, применяемым как в публицистической, так и в юридической англоязычной литературе, за неимением иного общепринятого определения для видов договоров, к которым оно применяется. Основываясь на проведенном исследовании, полагаем, что договор с нулевым рабочим временем – это вид соглашения о выполнении работы, в соответствии с которым время и продолжительность работы не установлены; работник обязан быть доступным для вызова на работу, выполнять работу в случае предоставления ее работодателем, а работодатель обязан оплачивать труд работника, как минимум, за фактически отработанное время.

Во многих государствах Европейского союза существуют различные виды договоров с нулевым рабочим временем, часто в форме работы по вызову. Как позволяет утверждать проведенный нами обзор европейских подходов к правовому регулированию договора «ноль часов», в большинстве государств Европы (16 из 22) за таким договором признается статус трудового [1]. Примечательно, что возможность работника свободно принимать задания или отказываться от них, не исключает субординации и автоматически не переводит такой договор в статус гражданско-правового. При этом круг профессий, для выполнения работы по которым применяется договор «ноль часов», не ограничивается секторами продаж, уборки, гостиничных услуг, а включает в себя водителей, учителей, воспитателей, бизнес-консультантов и даже преподавателей университетов, архитекторов и инженеров [2]. Подчеркнем, что,

согласно судебной практике ЕС, перечисленные категории трудящихся в целом охватываются понятием «работник».

Обобщая виды причин, способствующих распространению такой формы отношений по применению личного несамостоятельного труда, можно утверждать, что все они охватываются стремлением работодателей переложить бремя меняющегося экономического спроса (и производственные риски в принципе) на работников. Поэтому работники с нулевым рабочим временем, как правило, не охвачены существующими трудовыми гарантиями и программами социальной защиты. Лишь в некоторых государствах-членах ЕС для регулирования договоров с нулевым рабочим временем предусматриваются специальные минимальные стандарты по защите прав работников (Италия, Нидерланды, ФРГ и др.).

В отношениях, опосредованных договором «ноль часов», повышается зависимость работника от работодателя не только на рабочем месте и в рабочее время, но и вне работы, поскольку природа такого договора изначально предполагает максимально свободное усмотрение работодателя, как и когда использовать труд работника. Работник же, наоборот, лишен права выбора времени выполнения работы.

Современные технологии позволяют корректировать рабочее расписание работников в режиме реального времени. Такие возможности работодателей позволяют еще больше контролировать работников за пределами рабочего времени и добиваться выполнения тех требований, которые не входят в круг их обычных трудовых обязанностей (например, лояльность работника в обмен на предсказуемый рабочий график). Нефиксированное рабочее время как обязательное условие договора «ноль часов» представляет собой способ контроля над работником, который осуществляется не только в рамках рабочего времени, но выходит за его пределы, а также может выступать в качестве латентной меры квазидисциплинарного воздействия. Усложняет положение работников и цифровизация как условие, позволяющее расширить такой контроль, меняя рабочий график в режиме реального времени.

Под технологиями контроля в системе отношений сторон договора «ноль часов» понимается совокупность методов и инструментов для достижения максимального учета экономических колебаний и, параллельно с этим, для формирования повышенной дисциплинированности работников, для манипулирования их лояльностью. И если обычно к технологиям применяются требования системности и последовательности, то в рассматриваемом случае их характеристикой является непредвиденность, непостоянство, невозможность провести грань между экономическими и психологическими причинами контроля. Как указывалось выше, речь идет о возможностях работодателя по установлению непредсказуемого графика рабочего времени в рамках договора «ноль часов».

Описанный уровень контроля делает работников с нефиксированным рабочим временем более уязвимыми для эксплуатации и угрожает ценностям, которые формировались на протяжении прошлого столетия и являются центральными в трудовом праве (в частности, речь идет о запрете

дискриминации; об ограничении хозяйской власти рамками рабочего времени и места работы; об уважении достоинства работника; о его праве на неприкосновенность личной жизни). Повышенное подчинение работника формирует неподотчетный трудовому праву механизм контроля, расширяя границы диспозитивной и дисциплинарной власти работодателя, усугубляя неустойчивый правовой статус работников с нефиксированным рабочим временем.

Договоры «ноль часов» часто используются для замены стабильных форм трудовых отношений. Поэтому они могут влечь негативные последствия и для общества в целом. Чрезмерная зависимость работодателей от работников с нефиксированным рабочим временем создает угрозу отсутствия опытных или квалифицированных работников из-за ограниченных стимулов проведения обучения или переподготовки по соответствующим специальностям, что в итоге негативно сказывается на производительности труда. Такие договоры способствуют усилению социальной изоляции и неравенства, разрушению общественных связей и формированию класса работников прекариата [3].

В целях снижения указанных социально-правовых последствий, полагаем, что правовые нормы, регулирующие отношения в рамках договора с нефиксированным рабочим временем, должны предусматривать минимальные компенсации за ограничения прав работников, а также оплату минимума рабочих часов в любом случае, независимо от факта привлечения работника к работе. Конструкция указанного договора, удачно обозначаемого как трудовой договор с нефиксированным рабочим временем, должна строиться на принципе возмездности и работы, и периода ее ожидания. В частности, разделяем законодательный подход [4], согласно которому продолжительность рабочего времени работника, выполняющего работу на основании трудового договора с нефиксированным рабочим временем, может варьироваться от минимальных 32 часов в течение календарного месяца до максимальной продолжительности работы в неделю до 40 часов. Если работник в течение календарного месяца выполнял работу менее 32 часов, ему должна быть выплачена заработная плата не менее чем за 32 часа рабочего времени. Также необходимо предусмотреть ограничение на количество работников с таким видом трудового договора у одного работодателя. Например, не более 10 % от всех работников соответствующего работодателя. Дополнительной гарантией должно быть право работника претендовать на заключение срочного или бессрочного трудового договора на общих условиях, если такой работник отработал на условиях трудового договора с нефиксированным рабочим временем более 12 месяцев. Кроме того, полагаем, должны быть разработаны нормы, предусматривающие компенсацию ограничения прав работников в период ожидания (например, размер такой компенсации может зависеть от характера накладываемых на работника ограничений).

Такой комплексный подход, на наш взгляд, позволит лучше учитывать экономическое неравенство сторон договора «ноль часов»; предоставит возможность сглаживать нестабильный характер данного вида занятости. И в итоге позволит приблизиться к решению основной задачи, стоящей перед

законодателями: обеспечение единства и дифференциации труда работников с договором с нулевым рабочим временем на основе трудового права и гарантий в соответствии с минимальными стандартами, обычно доступными постоянным работникам.

Однако считаем важным не предлагать «опережающее» правовое регулирование, конструируя новые гибкие формы занятости в тексте нормативного правового акта. На будущее время, в случае накопления соответствующей массы таких общественных отношений, в качестве правовой основы должна быть выбрана трудовая модель защиты и гарантий работников с нефиксированным рабочим временем в соответствии с минимальными стандартами, обычно доступными постоянным работникам.

Список использованной литературы:

1. Labour market change New forms of employment: 2020 update [Electronic resource]. – Mode of access: Labour market change - New forms of employment: 2020 update (europa.eu.). – Date of access: 20.10.2023.

2. Jaehrling, K., Kalina Th. Grey zones' within dependent employment: formal and informal forms of on-call work in Germany [Electronic resource]. – Publ. date 24.07.2020. – Mode of access: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258920937960> – Date of access: 20.10.2023.

3. Atkinson, J. Zero-hours contracts and english employment law: Developments and possibilities - Joe Atkinson, 2022 (sagepub.com) [Electronic resource]. – Publ. date 03.06.2022. – Mode of access: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/20319525221104165>. – Date of access: 03.10.2023.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом [Електронний ресурс]: Закон України, 18 июля 2022 года № 2421-IX. – Режим доступа: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20>. – Дата доступа: 03.10.2023.

УДК 349.2

О.Л. Нихайчик

(Белорусский государственный университет)

ОСОБЕННОСТИ СОВЕРШЕНИЯ ДЕЙСТВИЙ В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ В ТРУДОВОМ ПРАВЕ

В статье дается анализ совершения действий в электронном виде субъектами трудового правоотношения. Характеризуются различные документы, которые могут передаваться сторонами трудового договора в электронном виде. Описываются способы идентификации, которые наиболее применимы в трудовом праве. Уделяется внимание использованию в трудовом праве электронной цифровой подписи. Автором сформулирован ряд предложений по совершенствованию трудового законодательства.

Развитие современных информационно-коммуникационных технологий приводит к изменениям во всех сферах жизни. Трудовое право не становится исключением, поскольку активное внедрение информационных технологий в трудовые отношения способствует оптимизации процессов обработки информации, снижению трудоемкости использования ресурсов, применению

новых форм информационной поддержки любых видов деятельности, что в целом способствует экономии труда и времени. За последнее время определенная часть изменений, которые были внесены в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), была связана с активным внедрением информационных технологий в трудовые отношения. Так, Законом Республики Беларусь от 29.06.2023 № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений» [1] ТК был дополнен статьей 29-1, которая закрепила возможность совершения субъектами трудовых отношений таких действий, как предупреждение работника, получение от него согласия, ознакомление, в том числе под роспись, с локальными правовыми актами, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, а также обращение работника к нанимателю в электронном виде. Вышеуказанные действия могут совершаться в электронном виде только при условии, что программно-технические средства, используемые нанимателем, позволяют однозначно идентифицировать работника, а также с использованием электронной цифровой подписи.

Данная норма является достаточно прогрессивной для трудового права, однако при ее применении на практике может возникнуть ряд вопросов. Можем ли мы считать работника надлежаще ознакомленным с различными документами, если наниматель в качестве способа ознакомления выберет использование различных мессенджеров, которые установлены у работника, социальные сети, в которых зарегистрирован работник, его личную электронную почту и т.д.? Следует обратить внимание, что при совершении действий в электронном виде наниматель должен использовать такие программно-технические средства, которые позволяют однозначно идентифицировать работника. Слово идентифицировать происходит от латинского слова *identificare* – установить (устанавливать) полное совпадение, соответствие одного предмета, явления и т.д. другому [2, с. 630]. По нашему мнению, идентификация работника должна происходить следующим образом: наниматель выдает работнику логин или выбирает иной способ идентификации, который будет использоваться для определения, существует ли конкретный пользователь в системе, а также пароль (или иной способ доступа, например использование пин-кода, использование биометрических данных и др.), который подтверждает права на доступ к системе. При входе в систему каждый пользователь наделен набором определенных прав и привилегий, предоставленных ему. Следует обратить внимание, что в соответствии с ч. 2 ст. 29-1 ТК решение о совершении действий в электронном виде и порядок их совершения устанавливаются локальными правовыми актами, которые должны быть приняты у нанимателя, соответственно в локальных правовых актах, например, в положении о совершении действий в электронном виде, должны быть закреплены виды действий, которые наниматель будет совершать в электронном виде, порядок их совершения, какие при этом программно-технические средства наниматель будет использовать.

Часть первая ст. 29-1 ТК устанавливает, что ознакомление, в том числе под роспись, с локальными правовыми актами, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, ведение

которых предусмотрено законодательством о труде, могут совершаться в электронном виде. Поскольку в данном случае действия совершаются в электронном виде, остается непонятным, как работник должен ознакомиться, в том числе и под роспись, с различными видами документов. По нашему мнению, законодатель в перечислении видов документов, с которыми можно ознакомить работника в электронном виде, хотел акцентировать внимание на тех, ознакомление с которыми должно быть под роспись работника в соответствии с нормами ТК, например, п. 3 ч. 1 ст. 54, ч. 6 ст. 199 ТК. Данная норма требует корректировки и должна иметь следующее содержание: «Предупреждение работника, получение от него согласия, ознакомление, *в том числе с теми, которые требуют собственноручной подписи работника*, с локальными правовыми актами, приказами (распоряжениями) нанимателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, ведение которых предусмотрено законодательством о труде, а также обращение работника к нанимателю и иные действия, предусмотренные ТК, кроме заключения, продления и изменения трудовых договоров, договоров о полной материальной ответственности, могут совершаться в электронном виде при условии, что программно-технические средства, используемые нанимателем, позволяют однозначно идентифицировать работника, а также с использованием электронной цифровой подписи».

В соответствии с Законом Республики Беларусь от 28.12.2009 № 113-З «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» [3] электронная цифровая подпись – последовательность символов, являющаяся реквизитом электронного документа и предназначенная для подтверждения его целостности и подлинности, а также для иных целей, предусмотренных законодательными актами.

Документы в электронном виде (например приказ, распоряжение, заявление и т.д.) должны иметь все реквизиты, установленные для аналогичного документа на бумажном носителе, за исключением изображения Государственного герба Республики Беларусь, а также оттисков печатей и штампов. Расположение и оформление реквизитов в формуляре документа в электронном виде (общей части электронного документа) при его внешнем представлении должно производиться в соответствии с СТБ 6.38-2016 (ч. 2 п. 19, п. 35, 220 Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях [4] (далее – Инструкция по делопроизводству)).

Часть первая ст. 29-1 ТК предоставляет право работнику обращаться к нанимателю в электронном виде. Обращение работника к нанимателю выражается путем подачи заявления. Заявление в электронном виде – это документ, который содержит все реквизиты, установленные для аналогичного документа на бумажном носителе, выражающий волю работник.

По мнению автора, заявление можно рассматривать в двух аспектах: в материально-правовом, т.е. в нем отражаются конкретные требования или просьба работника, основанные на нормах действующего трудового законодательства, а также в процессуально-правовом – как совокупность предъявляемых в законодательстве требований к форме и содержанию заявления с целью его надлежащего оформления. Так, приказом директора Департамента

по архивам и делопроизводству Министерства юстиции Республики Беларусь от 14.05.2007 № 25 утверждена Унифицированная система организационно-распорядительной документации (далее – УСОПД). Заявления работников о предоставлении трудовых отпусков, об отзыве из отпуска и др. должны иметь следующие реквизиты: код документа, наименование структурного подразделения, название вида документа, регистрационный индекс документа, адресат, резолюция, текст документа, подпись. По мнению автора, поскольку данные формы заявлений разработаны для конкретных правовых ситуаций, то следует при написании заявлений работника в иных случаях, например, при предоставлении материальной помощи, использовать те же реквизиты, которые предусмотрены в заявлениях, содержащихся в УСОПД.

В документах в электронном виде при оформлении реквизитов, в состав которых входит собственноручная подпись, все элементы таких реквизитов, за исключением собственноручной подписи, при внешнем представлении документа должны быть отражены непосредственно в формуляре документа. В качестве эквивалента собственноручной подписи используется электронная цифровая подпись, за исключением случаев, указанных в п. 222 Инструкции по делопроизводству (ч. 1 п. 221 Инструкции по делопроизводству). Отправка документов в электронном виде без использования электронной цифровой подписи допускается по соглашению сторон при условии, что программные средства, применяемые в организациях, позволяют однозначно идентифицировать лицо (организацию) – автора документа, если законодательством не установлено иное (ч. 2 п. 222 Инструкции по делопроизводству).

На основании всего вышеизложенного можно сделать вывод, что ст. 29-1 ТК предусматривает два способа совершения действий в электронном виде: путем направления документов в электронном виде, а также с использованием электронной цифровой подписи, которой подписан электронный документ.

Список использованной литературы:

1. Об изменении законов по вопросам трудовых отношений [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 29 июня 2023 г., № 273-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
2. Словарь русского языка: в 4-х т. / АН СССР, Ин-т рус.яз.; под ред. А. П. Евгеньевой. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Русский язык, 1981. – Т. 1. – 696 с.
3. Об электронном документе и электронной цифровой подписи [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь, 28 декабря 2009 г., № 113-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
4. Об утверждении Инструкции по делопроизводству в государственных органах, иных организациях [Электронный ресурс] : постановление Министерства юстиции Респ. Беларусь, 19 января 2009 г., № // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

ПУБЛИЧНЫЕ И ЧАСТНЫЕ НАЧАЛА В ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ С РАБОТНИКАМИ, СОБЛЮДАЮЩИМИ РЕЛИГИОЗНЫЕ НОРМЫ

Материал посвящен теме гармонизации трудовых правоотношений с работниками, соблюдающими религиозные нормы. Главная проблема состоит в уяснении правового значения данной личностной характеристики работника, а также баланса публичных и частных начал в определении условий трудового договора с таким работником. Новизна выводов находит отражение в предлагаемых правовых средствах удовлетворения религиозных потребностей работника, учитывающих при этом интересы работодателя и третьих лиц.

Религиозный фактор и его влияние на правовое регулирование является важной теоретической и практической проблемой, которая никогда не теряет актуальности: в ней сталкиваются, с одной стороны, свобода совести и свобода вероисповедания (частные начала), а с другой стороны, светский характер государства и отделение религии от государства (публичные начала). Если же перенести эту проблему на область трудовых правоотношений, то здесь и вовсе вскрываются многие «болевые точки» современного трудового права.

Одной из таких болевых точек является проблема соблюдения работниками религиозных норм на рабочем месте. Свобода совести и свобода вероисповедания относятся к числу личных прав и свобод человека, к защите которых все чаще обращаются работники или лица, ищущие работу.

Стремление работника соблюдать наряду с нормами права также предписания религиозных норм обуславливает возникновение у него специфических религиозных потребностей. Соблюдение работником религиозных норм как разновидности социальных норм может объективироваться, например, во внешности (ношение религиозной символики, одежды, бороды и т.д.) и поведении (совершение молитв, соблюдение постов, религиозная риторика и прозелитизм и т.д.), а в ряде случаев может потребовать установления или изменения различных условий применения его труда.

Работодатель может проявлять различное отношение к формам объективации соблюдения работником религиозных норм: относиться нейтрально, приветствовать и поощрять (извлекая при этом пользу) или запрещать. При этом стороны трудовых отношений нуждаются в ясных правовых ориентирах своего поведения на случай любых субъективных реакций и объективных возможностей работодателя. Выработка таких правовых ориентиров как раз предполагает уяснение баланса частных и публичных начал в этой проблеме.

Что касается частных начал, то они концентрируют внимание вокруг сугубо личной характеристики работника – соблюдения религиозных норм. Его можно определить как поведение человека, мотивированное религиозной верой (иными убеждениями), направленное на ценностно-смысловое наполнение его

жизнедеятельности; его отличием от вероисповедания (наличия иных убеждений) является способность к внешней объективации.

Для работника соблюдение религиозных норм объективируется в виде определенных религиозных потребностей, которые можно объединить в следующие разновидности: 1) воздержание от выполнения запрещаемой религиозными нормами работы; 2) совершение ежедневных индивидуальных молитв; 3) участие в регулярных коллективных молитвах, соблюдение священных дней; 4) совершение религиозных паломничеств; 5) соблюдение постов; 6) отмечание религиозных праздников; 7) ношение одежды, соответствующей религиозным нормам, религиозных атрибутов, символики; 8) вербальное выражение религиозной принадлежности, религиозных взглядов; 9) воздержание от соблюдения отдельных норм принятого у работодателя делового этикета и (или) участия в организуемых работодателем корпоративных мероприятиях (церемониях); 10) соблюдение диетических предписаний религии (убеждения).

Испытывая одну или несколько таких потребностей, работник может нуждаться в изменении также одного или нескольких условий применения его труда. Первоначально может сложиться впечатление, что в создании возможностей для удовлетворения таких потребностей должны быть задействованы публичные начала, например, дифференциация трудового законодательства. Однако существуют убедительные аргументы, что соблюдение работником религиозных норм не может выступать в качестве основания для субъектной дифференциации трудового законодательства. В российском трудовом праве эта лично и социально значимая характеристика работника (соискателя работы) подлежит защите совокупным использованием различных трудовправовых средств (главным образом, индивидуализации правового регулирования трудовых правоотношений и коллективно-договорного регулирования), а также путем рационализации норм трудового законодательства о запрете прямой дискриминации и введением запрета косвенной дискриминации.

Обращаясь к средствам индивидуализации условий трудового договора, стороны трудовых отношений задействуют в полной мере частно-правовой потенциал трудового права. Однако этот потенциал не может быть абсолютизирован свободой совести и вероисповедания работника и должен подлежать объективным ограничениям.

Публичные начала в этой проблеме состоят в том, что право работника, соблюдающего религиозные нормы, на установление индивидуальных условий труда для удовлетворения религиозных потребностей не абсолютно и подлежит ограничению. Зарубежная и отечественная судебная практика демонстрируют широкий круг обстоятельств, в которых суды признавали необходимость ограничения права работника в пользу: 1) обеспечения общественного порядка, безопасности, законности; 2) обеспечения прав и законных интересов третьих лиц; 3) обеспечение прав и законных интересов работодателя (недопущение риска наступления таких отрицательных последствий, как потеря профессиональной репутации, имиджа работодателя и снижение прибыльности

его деятельности; денежные затраты работодателя и необходимость создания дополнительных штатных единиц; ухудшение дисциплины и конфликты в трудовом коллективе; противоречие соблюдения религиозных норм работником профессиональным требованиям и снижение качества оказываемых работодателем услуг).

Представляется, что в остальных случаях отказ работодателя от установления индивидуальных условий применения труда должен оцениваться как прямая или косвенная дискриминация работника по признаку вероисповедания или иных убеждений.

Финализируя рассуждения, отметим, что укрепление индивидуально-договорных, частно-правовых начал в трудовом праве предоставляет широкие возможности для гармонизации трудовых отношений с участием работника, соблюдающего религиозные нормы. Но стремление работника к удовлетворению своих религиозных потребностей может также провоцировать и споры с работодателем и третьими лицами. Свои возражения или запреты работодатель может выстраивать, руководствуясь публично-правовыми началами, как на объективных и справедливых основаниях, так и на дискриминационных (нередко государственно-нормативных); грань между справедливостью и дискриминацией будет зависеть от качества правового регулирования защиты от дискриминации, от уровня развитости общественных отношений и государственно-конфессиональной политики.

УДК 349.2

Т.М. Петоченко

*(Институт правовых исследований Национального центра
законодательства и правовых исследований Республики Беларусь)*

К ВОПРОСУ О КОМПЕТЕНЦИИ КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

В статье рассмотрены вопросы правовой природы и компетенции комиссии по трудовым спорам. Автором сформулированы обоснованные выводы и практические рекомендации, направленные на повышение эффективности деятельности комиссии по трудовым спорам и расширение ее компетенции как внесудебной формы урегулирования трудовых споров в Республике Беларусь путем обеспечения дифференцированного подхода к процедуре рассмотрения индивидуальных трудовых споров и характеру решений в зависимости от их предмета.

В Концепции правовой политики Республики Беларусь в числе приоритетных направлений обеспечения эффективного функционирования и дальнейшего совершенствования правовой системы в интересах белорусского государства, общества и граждан указывается на необходимость «расширения применения медиации, иных альтернативных способов урегулирования споров в целях снижения нагрузки на судебную систему, самостоятельной выработки гражданами и субъектами хозяйствования взаимоприемлемых решений, повышения правовой культуры и этики делового оборота».

Альтернативное урегулирование индивидуальных трудовых споров осуществляется двумя основными способами:

- путем достижения соглашения непосредственно сторонами без участия иных лиц (переговоры);
- путем обращения спорящих сторон к помощи третьих лиц (уполномоченных органов).

В последнем случае могут приниматься решения, имеющие для сторон как рекомендательный (решения и предложения органов примирения, посредничества и арбитража (ст. 251 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК))), так и обязательный характер (решение комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) (ч. 2 ст. 238 ТК)).

Рассмотрение трудовых споров в КТС характеризуется следующим:

- 1) пределы полномочий КТС ограничиваются рамками организации, в которой она создана;
- 2) комиссия формируется из представителей сторон спора;
- 3) решение по трудовому спору принимается коллегиально;
- 4) решения КТС являются обязательными для исполнения.

Правовая природа КТС определяется порядком ее формирования, компетенции, функционирования и принятия решений. Остановимся на отдельных вопросах, характеризующих деятельность КТС, которые, с нашей точки зрения, являются наиболее важными и дискуссионными.

В соответствии с ТК КТС образуется из равного числа представителей профсоюза и нанимателя сроком на один год. То есть, если в организации нет профсоюза, КТС не может быть создана (ч. 1 ст. 235 ТК). В Российской Федерации, как и в Казахстане (ч. 1 ст. 384 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ); п. 2 ст. 159 Трудового кодекса Республики Казахстан) в состав КТС входят представители работников. В Российской Федерации представители работников в КТС избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников (ч. 2 ст. 384 ТК РФ).

ТК не содержит положений об обязательном создании КТС в организации, поэтому если ни одна из сторон не проявит инициативы по ее созданию, то комиссия не будет создана, и это не будет являться нарушением законодательства о труде. Федерация профсоюзов Беларуси указывает на недопустимость ограничения прав членов профсоюза на обращение за разрешением спора в КТС в связи с ее отсутствием в организации. Вместе с тем, законодательство о труде лишает возможности обращения в КТС за защитой своих прав работников тех организаций, где не созданы профсоюзы. В целях предоставления равных возможностей для защиты трудовых прав работников независимо от членства в профсоюзе, предлагаем внести изменения в ч. 1 ст. 235 ТК, предусмотрев порядок создания КТС в случае отсутствия в организации профсоюза: «комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей профсоюза (представителей работников) и нанимателя сроком на один год».

Форма предложения о создании КТС в ТК не закреплена, но предпочтительно, чтобы она была письменной. Более удачным представляется правовое регулирование данного вопроса в ТК РФ, где в ст. 384 указано, что «работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей». Неисполнение указанной обязанности является нарушением трудового законодательства.

По информации, предоставленной Федерации профсоюзов Беларуси, на 2023 г. создано и действует 14 393 КТС. Правоприменительная практика пошла по пути создания КТС только при обращении работника за разрешением индивидуального трудового спора. В некоторых коллективных договорах содержится норма о том, что КТС создается при возникновении индивидуального трудового спора в трехдневный срок. Такой порядок создания КТС противоречит норме ТК, в соответствии с которой комиссия создается на один год. Представляется, что такого рода нарушения законодательства о труде снижают эффективность деятельности КТС, в том числе по причине отсутствия гарантий для ее членов (ст. 240 ТК).

Компетенция КТС – это совокупность полномочий, определяемая ее правовой природой. КТС – обязательный досудебный орган по рассмотрению трудовых споров, кроме тех, которые разрешаются непосредственно судом, в особом порядке в соответствии с ч. 3, 4 ст. 321 ТК, а также в соответствии с ч. 4 ст. 202 ТК. В соответствии с законодательством о труде по общему правилу КТС рассматривает споры о праве, возникающие из трудовых правоотношений, за исключением отдельных видов споров, закрепленных в ст. 241 ТК. Ее компетенция закреплена в ст. 236 ТК. Для окончательного выяснения подведомственности конкретного индивидуального трудового спора необходимо дополнительно обратиться к ст. 241 ТК, которая содержит перечень трудовых споров, рассматриваемых в суде (в том числе споров, непосредственно подведомственных суду).

Несоблюдение работником установленного законом внесудебного порядка разрешения трудового спора является основанием для отказа судьей в возбуждении дела (п. 2 ст. 246 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь). Анализ судебных постановлений, содержащихся во введенной в эксплуатацию с 1 января 2021 г. подсистеме «Гражданское судопроизводство» автоматизированной информационной системы судов общей юрисдикции, свидетельствует о том, что за период с начала работы подсистемы по 31 августа 2023 г. районными (городскими) судами вынесено 15 определений об отказе в возбуждении дела в связи с несоблюдением истцом порядка предварительного обращения в КТС.

КТС обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок (ч. 6 ст. 237 ТК). При рассмотрении конкретного спора не требуется участие в работе КТС всех членов, избранных в ее состав, важно, чтобы была соблюдена паритетная основа комиссии (в заседании должно принимать участие равное количество представителей от нанимателя и от профсоюза). КТС принимает решение по

соглашению между представителями нанимателя и профсоюза (ч. 1 ст. 238 ТК). В отличие от Республики Беларусь, в соответствии с ч. 1 ст. 388 ТК РФ комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Действующим законодательством о труде не обозначены индивидуальные трудовые споры об интересах и не закреплен порядок их рассмотрения. Наиболее реальным на сегодняшний день представляется использование для урегулирования таких споров внесудебных примирительных процедур (ст. 251 ТК). Однако, нынешняя система разрешения индивидуальных трудовых споров ограничивает возможности сторон по обращению в органы примирения, посредничества и арбитража, т.к. эти органы не могут быть созданы в организациях, где нет профсоюзов. Кроме того, отсутствует правовая регламентация порядка функционирования примирительных органов.

Ранее в научной литературе рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС относили к примирительным процедурам [1, с. 311]. Действительно, в соответствии с законодательством о труде КТС имеет отдельные признаки, характеризующие примирительные органы:

- создается на паритетной основе (ч. 1 ст. 235 ТК);
- решение принимает по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза (ч. 1 ст. 238 ТК).

В связи с этим, представляется целесообразным продумать возможность наделения КТС дополнительными полномочиями по урегулированию трудовых споров. При дифференцированном подходе к порядку функционирования и характеру решения в зависимости от предмета спора, представляется возможным рассмотрение в КТС не только споров о праве, но и споров об интересах.

В научной литературе сформулированы основные принципы альтернативного разрешения споров:

- добровольность;
- свобода волеизъявления или принцип автономии воли;
- конфиденциальность;
- универсальность; компромисс (сотрудничество) [2, с. 32].

Мы указывали на особенности функционирования КТС в Республике Беларусь, которые не в полной мере отвечают этим принципам [3, с. 86–87].

Для расширения компетенции КТС в части возможности рассмотрения споров об интересах, представляется необходимым корректировать законодательство о труде в следующих направлениях:

1) для обеспечения принципа добровольности предоставить сторонам спора об интересе возможность добровольно без чьего-либо принуждения обратиться к альтернативному разрешению спора;

2) для обеспечения принципа свободы волеизъявления, предоставить сторонам возможность выбора органа, который будет рассматривать их спор об интересе (КТС и (или) примирительные органы, если они созданы в организации), а также возможность отказаться от альтернативного разрешения спора на различных его этапах;

3) для обеспечения принципа компромиссов, в соответствии с которым основной задачей альтернативного разрешения споров является взаимодействие сторон спора и достижение соглашения между ними, придать решению КТС по спорам об интересах рекомендательный характер, которое становится обязательным для сторон при условии их взаимного согласия с ним.

Таким образом, для расширения компетенции КТС потребуется обеспечить дифференцированный подход к процедуре рассмотрения индивидуальных трудовых споров и характеру решений в зависимости от их предмета. В связи с этим потребуется внести в законодательство о труде изменения, направленные на приведение компетенции и порядка функционирования КТС в соответствие с требованиями, предъявляемыми к примирительным процедурам, что позволит рассматривать в КТС не только споры по вопросам применения законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов, соблюдения условий трудового договора (споры о праве), но и споры между работником и работодателем по поводу установления или изменения условий труда в индивидуальном порядке (споры об интересах).

Список использованной литературы:

1. Юркевич, Н. Г. Разрешение коллективных трудовых споров (конфликтов); в издании : Смирнов, Ю. П. Коллективные трудовые правоотношения / Ю. П. Смирнов, Н. Г. Юркевич // Промышленно-торговое право. – 1998. – № 1–2. – С. 94–128.
2. Носырева, Е. И. Альтернативное разрешение споров в США / Е. А. Носырева. – М. : Городец, 2005. – 75 с.
3. Трудовые споры и их урегулирование : учеб.-метод. пособие / А. Г. Авдей [и др.] ; под ред. У. Хелльманна [и др.]. – Минск: Изд. Центр БГУ, 2015. – 244 с.

УДК 349.2 (476)

Н.С. Пилипенко

(БИП-Университет права и социально-информационных технологий, Гродненский филиал)

К ВОПРОСУ О ПРОЦЕДУРНЫХ И ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ, ВОЗНИКАЮЩИХ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

В статье рассмотрены научные подходы к процессуальному и процедурному порядку рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Характеризуется наличие самостоятельных процедурных и процессуальных правоотношений, регулируемых нормами трудового и гражданского процессуального права, в совокупности составляющих единый процесс, предусмотренный нормами трудового законодательства для урегулирования индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальный трудовой спор как совокупность правоотношений с точки зрения отраслевой принадлежности следует отнести к правоотношениям, производным от трудовых. Правоотношения, составляющие содержание индивидуального трудового спора, имеют структуру, аналогичную любому

правоотношению, а именно: им присущи субъект, объект, содержание. Их возникновению, изменению, прекращению предшествует юридический факт.

В рамках существующих научных исследований можно выделить несколько подходов к определению и классификации трудовых правоотношений при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. Ряд авторов придерживается точки зрения, что рассмотрение трудовых споров осуществляется путем применения процессуальных и процедурных норм. При этом юридической науке существуют два взаимоисключающих подхода к понятиям процесса и процедуры. Так, Н.Б. Зейдер под процессом понимал деятельность судов, любых других органов по разрешению спора о праве и защите нарушенного права [2, с. 71]. Сторонники другого подхода, напротив, универсальное значение придают юридической процедуре. Гражданский процесс рассматривается только как разновидность гражданской (охранительной) процедуры. В качестве специфической черты такой процедуры называется наличие юрисдикционного органа, осуществляющего применение права [1, с. 20]. Против расширительного толкования понятия процесса выступали многие ученые-процессуалисты [7, с. 8]. Ряд авторов, рассматривая возникающие правоотношения при регулировании соответствующими нормами, выделяли соответственно процессуальные, процедурные и организационные правоотношения, объединяя их в группу нематериальных правоотношений [6, с. 98].

Необходимо отметить, что нет единообразного подхода к процессуальному правоотношению, возникающему в связи с обращением в КТС и передачей затем спора на разрешение судебным органом. Так, одни авторы придерживаются мнения о наличии единого трудового процессуального правоотношения, «связанного с возбуждением и рассмотрением трудовых споров, безотносительно к тому, в каком органе разрешается трудовой спор» [4, с. 35]. При этом В.И. Смолярчук обращал внимание на наличие единства системы разбирательства трудовых споров, состоящих из стадий движения единого процессуального правоотношения, [4, с. 31], то есть автор говорил о наличии стадий в едином процессуальном правоотношении.

Говоря о процедуре и процессе по отношению к рассмотрению спора, обращает на себя внимание определенная схожесть этих понятий. В «Толковом словаре русского языка» С.И. Ожегова, Н.Ю. Шведовой – «процедура» – официальный порядок действий выполнения, обсуждения чего-либо...; «процесс» – порядок разбирательства судебных и административных дел» [3, с. 627].

Нам представляется более убедительной позиция В.И. Скобелкина, который, возражая против единого трудового процессуального правоотношения, полагает, что «более правильным было бы говорить о существовании комплекса процессуальных правоотношений, возникающих в связи с рассмотрением спора» [5, с. 122–123].

Действительно, индивидуальный трудовой спор имеет ряд стадий: 1) доюрисдикционная стадия урегулирования разногласий работником (самостоятельно или с участием представителя) с нанимателем; 2) досудебная

стадия разрешения спора; 3) судебное разбирательство. Каждая из этих стадий характеризуется наличием самостоятельных процедурных и процессуальных правоотношений, регулируемых нормами трудового и гражданского процессуального права, в совокупности составляющих единый процесс, предусмотренный нормами трудового законодательства.

Говоря о правоотношениях, складывающихся в процессе разрешения индивидуального трудового спора, следует отметить наличие определенной последовательности их возникновения и взаимосвязи между ними. Так, в связи с обращением заинтересованного лица в КТС возникает процессуальное правоотношение между КТС, с одной стороны и субъектами спорного правоотношения – с другой. Содержанием этого правоотношения является юридическая связь между его субъектами, т.е. их права и обязанности. Основанием прекращения процессуального правоотношения является принятие КТС решения.

В юридической литературе нет единообразного подхода к определению юридического процесса. Т.Ю. Баришпольская определяет процесс как разновидность процедуры, состоящий из совокупности сменяемых друг другом правоотношений, направленных на достижение единой цели [1. с. 31].

Возможность переноса разногласия по поводу спорного материального правоотношения, являющегося предметом индивидуального трудового спора, в суд первой инстанции обусловлена наличием взаимосвязи между предшествующим процессуальным правоотношением (при разрешении спора в КТС) и последующим правоотношением, возникающим в связи с обращением заинтересованной стороны спорного правоотношения в суд. Юридическим фактом, с которым связано возникновение нового процессуального правоотношения (в суде), является правомерное действие субъекта спорного правоотношения, обращение субъекта спорного правоотношения за защитой субъективного трудового права. Правоотношение возникает с момента обращения заинтересованного лица в суд и прекращается в связи с вынесением судом первой инстанции соответствующего решения. В данном случае новое процессуальное правоотношение характеризуется, во-первых, наличием другого субъекта – суда общей юрисдикции; во-вторых, иным правовым статусом субъектов правоотношения; в-третьих, другим содержанием процессуального правоотношения (права и обязанности субъектов); в-четвертых, иным характером процессуального правоотношения.

Обжалование решения суда в апелляционном порядке является основанием для возникновения нового процессуального правоотношения, которое также завершится вынесением соответствующего определения, опротестование в порядке надзора повлечет за собой возникновение нового процессуального правоотношения и т.д. Следовательно, рассмотренные процессуальные правоотношения, с одной стороны, являются относительно самостоятельными, а с другой стороны, они характеризуются определенной последовательностью. Это не означает, что должны быть пройдены все стадии процесса. Возможно разрешение спора закончится на стадии принятия решения КТС. Но это не исключает возможности прохождения индивидуальным

трудовым спором различных стадий, предусмотренных единым процессом, включая стадию исполнения решения. Кроме того, все рассмотренные процессуальные правоотношения взаимосвязаны между собой. Их связывает общее: единый объект и единство цели.

Объект всех рассмотренных выше видов процессуальных правоотношений остается неизменным независимо от того, в каком юрисдикционном органе осуществляется рассмотрение соответствующего заявления. Единая цель последовательно сменяющих друг друга процессуальных правоотношений – защита прав и интересов, на достижение которой направлены все правоотношения, является системообразующим фактором. Возникновение и прекращение процессуальных правоотношений, складывающихся при разрешении индивидуального трудового спора, совпадают с началом и окончанием определенной стадии разрешения индивидуального трудового спора. Процессуальные правоотношения, как и стадии процесса последовательно сменяют друг друга в процессе разрешения индивидуального трудового спора.

Рассмотрение заявления сначала в КТС, затем в суде первой инстанции, и потом в суде апелляционной инстанции и т.д. является единым трудовым процессом по следующим причинам.

Во-первых, рассмотрение заявления в КТС – это стадия единого процесса, которая предшествует стадии рассмотрения дела в суде (на этом более подробно остановимся позже). Обращение в КТС за разрешением индивидуального трудового спора в соответствии с требованием гражданско-процессуального закона – неперемное условие принятия искового заявления судом. Однако, ст. 245-246 ГПК Республики Беларусь содержат основания для отказа в принятии заявления, если заинтересованным лицом, обратившимся в суд, не соблюден порядок предварительного внесудебного разрешения дела. Следовательно, процесс разрешения индивидуального трудового спора является единым, состоящим из последовательных процессуальных правоотношений: 1) по рассмотрению трудового дела в КТС; 2) по рассмотрению трудового дела в суде первой инстанции; 3) по рассмотрению жалобы в апелляционной инстанции; 4) по рассмотрению трудового дела в порядке надзора и т.д.

Во-вторых, решение, вынесенное КТС, в случае его обжалования в суд в установленный законом срок не является обязательным к исполнению. Это свидетельствует о том, что трудовой процесс продолжается, переходя на следующую стадию развития индивидуального трудового спора. Юридическим фактом, влекущим прекращение процессуальных отношений, является решение соответствующего юрисдикционного органа. Так же, как и решение КТС, решение судебного органа не будет обязательным к исполнению, в случае обжалования его в апелляционном порядке заинтересованным лицом. Однако процессуальное правоотношение прекращается на стадии разрешения спора в КТС, и возникает новое – на стадии его разрешения судом первой инстанции. Оно также прекращается в связи с принятием судебного постановления и возникает еще одно новое – на стадии его апелляционного обжалования, и т.д.

Отличие процедурного правоотношения от процессуального подробно рассмотрела В.К. Субботенко и достаточно убедительно определила критерии их отличия [8. с. 82]. К ним относятся: целевое назначение, субъектный состав и основания возникновения правоотношений.

Нам представляется, что процессуальное правоотношение является одной из форм процедурного правоотношения, равно как и процесс – одной из форм процедуры.

Мы придерживаемся точки зрения, что рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется путем применения процессуальных и процедурных норм. Таким образом, рассматривая индивидуальный трудовой спор как правовую категорию, следует отметить наличие в его содержании двух видов правоотношений: процедурного и процессуального.

Процедурное правоотношение возникает по поводу урегулирования разногласий сторонами спорного правоотношения при непосредственных переговорах (самостоятельно или с участием представителей).

Процессуальное правоотношение возникает в связи с обращением заинтересованного лица в соответствующий юрисдикционный орган с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора.

Таким образом, процесс разрешения индивидуального трудового спора является единым, состоящим из ряда последовательных правоотношений: процедурного правоотношения по урегулированию разногласий путем непосредственных переговоров самостоятельно работником (или с участием его представителя) с нанимателем, затем – ряда процессуальных правоотношений по рассмотрению трудового спора на различных стадиях его разрешения. Мы придерживаемся точки зрения, что рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется путем применения процессуальных и процедурных норм.

Таким образом, рассматривая индивидуальный трудовой спор как правовую категорию, следует отметить наличие в его содержании двух видов правоотношений – процедурного и процессуального:

1) процедурное правоотношение возникает по поводу урегулирования разногласий сторонами спорного правоотношения при непосредственных переговорах (самостоятельно или с участием представителей);

2) процессуальное правоотношение возникает в связи с обращением заинтересованного лица в соответствующий юрисдикционный орган с заявлением о разрешении индивидуального трудового спора.

Таким образом, процесс разрешения индивидуального трудового спора является единым, состоящим из ряда последовательных правоотношений: процедурного правоотношения по урегулированию разногласий путем непосредственных переговоров самостоятельно работником (или с участием его представителя) с нанимателем, затем – ряда процессуальных правоотношений по рассмотрению трудового спора на различных стадиях его разрешения.

Список использованной литературы:

1. Баришпольская, Т.Ю. Гражданские процесс и процедура: (понятие, служебная роль, проблемы теории и практики) : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.03 / Т.Ю. Баришпольская. – Томск, 1988. – 364 л.
2. Зейдер, Н.Б. Предмет и система советского гражданского процессуального права / Н.Б. Зейдер // Изв. вузов. Правоведение. – 1962. – № 3. – С. 69-82.
3. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка : 80 000 слов и фразеол. выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова ; Рос. акад. наук, Ин-т рус. яз. – 4-е изд., доп. – М. : Азбуковник, 1999. – 941 с.
4. Смолярчук, В.И. Разрешение трудовых споров по советскому законодательству / В.И. Смолярчук. – М. : Знание, 1971. – 64 с.
5. Скобелкин, В.Н. Как рассматриваются трудовые споры работника с предприятием / В.Н. Скобелкин. – 2-е изд., испр. и доп. – Воронеж : Центр.-Чернозем. кн. изд-во, 1977. – 119 с.
6. Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие для студентов вузов / В.Н. Скобелкин [и др.] ; под ред. В.Н. Скобелкина. – Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. – 500 с.
7. Советский гражданский процесс : учеб. для студентов вузов по специальности «Правоведение» / [В.Н. Аргунов и др.] ; под ред. М.К. Треушниковой. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1989. – 463 с.
8. Субботенко, В.К. Право на пенсию и процедурные правоотношения : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / В.К. Субботенко. – М., 1975. – 164 л.

УДК 349.2

Е.А. Римашевская

(Белорусский государственный экономический университет)

МЕРЫ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ И ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ ПРИ ОБЩЕЙ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Значение трудовой дисциплины для эффективной организации трудового процесса сложно переоценить на любом этапе развития общества. Современный период характеризуется последовательным усилением внимания законодателя к вопросам укрепления трудовой дисциплины и формированием действенной системы правовых средств, обеспечивающих поддержание необходимого ее уровня. При этом немаловажную роль в числе указанных средств играют правовые нормы, регулирующие меры дисциплинарного взыскания и дисциплинарного воздействия. Поэтому особую актуальность на современном этапе приобретают вопросы совершенствования норм законодательства в рамках применения мер дисциплинарной ответственности.

Согласно ч. 1 ст. 198 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) за совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев; увольнение (п. 6–11 ст. 42, п. 1, 1–2, 5–1, 9 и 10 ч. 1 ст. 47 ТК) [1]. Однако название ст. 198 ТК не в полной мере отражает ее содержание, поскольку в ч. 1 перечислены меры дисциплинарного взыскания, а в ч. 4 иные меры, которые законодатель никак не называет. Но вместе с дисциплинарными взысканиями это меры дисциплинарной ответственности, следовательно статью следовало бы назвать «Меры дисциплинарной ответственности».

Привлекая к дисциплинарной ответственности, к работнику могут применяться меры дисциплинарного взыскания и дисциплинарного воздействия.

Дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора, как указывают Е.А. Ковалева и Т.В. Ковалева, типичны преимущественно для трудового права, являются мерами морально-правового воздействия на личность. Они могут применяться за не грубые дисциплинарные проступки и имеют такие же правовые последствия, как и другие дисциплинарные взыскания [2, с. 73].

Между замечанием и выговором законодатель не устанавливает каких-либо значительных различий. Правовые последствия при применении данных мер дисциплинарного взыскания одинаковы. Замечание представляет собой наименьшую по степени тяжести меру дисциплинарной ответственности, применяемую к работнику за совершение правонарушений, которые не влекут серьезных негативных последствий. Оно позволяет акцентировать внимание работника на допущенном дисциплинарном правонарушении и побудить принять меры к его устранению.

Мерами материального воздействия на работника является лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев. В качестве стимулирующих выплат в ч. 1 ст. 63 ТК упоминаются такие выплаты, как надбавки, премии, бонусы и иные выплаты.

С целью устранения правовой неопределенности при применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде лишения его полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до 12 месяцев (т.е. на предстоящий (будущий) период работы) в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 198 ТК ст. 199 ТК с 28.01.2020 была дополнена нормой, регламентирующей порядок применения данного дисциплинарного взыскания, а именно предусматривается, что данное взыскание применяется с месяца, следующего за месяцем издания приказа о привлечении к дисциплинарному взысканию.

Нет установленного законодательством порядка для применения меры воздействия в виде лишения премии работника. Данный порядок лишения премий определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами. Часто это закрепляется в положении о премировании. И возможен вариант, когда наниматель издает приказ о лишении премии за текущий месяц, в котором описывает, за что именно работник лишается премии. На практике часто возникает вопрос, надо ли получать от работника письменные объяснения в случае совершения им проступка, если наниматель решил не применять меры дисциплинарного взыскания, но все же хочет оказать на работника меры воздействия и лишить его премии. Законодательство не требует получения от работника объяснений в случае лишения его премии (ч. 4 ст. 198 ТК). Обратимся к судебной практике. Работник не выполнил свои должностные обязанности (не соблюдены требования технологического процесса, с которыми работник был ознакомлен). Наниматель составил об этом акт, далее распоряжением начальника работника лишили премии. Объяснение у работника не запрашивали. Работник не согласился с этим и подал заявление в суд. Однако суд решил, что

наниматель не нарушил законодательство и правомерно лишил работника премии [3].

Однако локальным правовым актом, устанавливающим порядок применения данной меры воздействия, может предусматриваться обязательное получение объяснений от работника.

Увольнение работника – самая строгая мера дисциплинарного взыскания. К примеру, одним из дисциплинарных оснований увольнения работника является неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание (п. 6 ст. 42 ТК) [1]. В постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21 декабря 2023 г. № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров» указано, что при рассмотрении судами дел об увольнении работников за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей следует иметь в виду, что прекращение трудового договора по данному основанию допускается только при наличии ранее совершенного дисциплинарного проступка, за который работник уже был привлечен к дисциплинарной ответственности и примененное к нему дисциплинарное взыскание не снято и не погашено [4]. Увольнение по п. 6 ст. 42 ТК является дискредитирующим обстоятельством (подп. 6.1 п. 6 Декрета Президента Республики Беларусь «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» [5]. Применение взыскания именно в виде увольнения в данном случае является правом, а не обязанностью нанимателя. Поэтому он может ограничиться выговором, замечанием, лишением стимулирующих выплат либо вообще не применять взыскание к работнику.

Помимо мер дисциплинарного взыскания трудовое законодательство закрепляет меры дисциплинарного воздействия. Согласно ч. 4 ст. 198 ТК к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения мер дисциплинарного воздействия определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением и иными локальными правовыми актами [1].

Отметим, что дополнительные меры воздействия нельзя рассматривать в качестве мер дисциплинарного взыскания. Наниматель в этом случае должен руководствоваться следующим принципом: он имеет право лишить работника только тех благ, которые сам предоставляет сверх установленного трудовым законодательством уровня.

Единственной мерой дисциплинарного воздействия, которой посвящена отдельная статья ТК, является сокращение продолжительности трудового отпуска за прогул без уважительной причины (ст. 181 ТК). В соответствии с названной статьей за прогул без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула. При этом продолжительность отпуска должна оставаться не менее 24 календарных дней [1]. Так, меры дисциплинарного воздействия надлежащего отражения в нормах ТК не получили.

Данный законодательный пробел влечет негативные последствия в практической сфере. Например, в силу отсутствия нормативного правового акта, регламентирующего вопросы лишения премии, у нанимателей не выработался единообразный подход при установлении порядка применения рассматриваемой меры дисциплинарного воздействия. Широкое использование лишения премии без применения соответствующей меры дисциплинарного взыскания и отсутствие законодательной регламентации порядка возложения мер дисциплинарного воздействия привели к тому, что последствия нарушения дисциплины труда, как указывает О.Н. Людвигевич, приобрели преимущественно «штрафной» характер, что в сфере трудовых отношений недопустимо [6, с. 36].

Четкой правовой регламентации порядка применения мер дисциплинарного воздействия локальные правовые акты, как правило, не содержат, но на практике это не является препятствием для их фактического применения к нарушившему дисциплину труда работнику. Такая ситуация вряд ли способствует фактической реализации принципов законности и справедливости юридической ответственности и достижению ее цели. В соответствии с п. 6 постановления № 4 «О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников» меры правового воздействия не должны противоречить законодательству. Кроме того, такие меры могут быть оспорены работником, в том числе и в случаях, когда дисциплинарное взыскание к работнику не применялось [7].

Анализ судебной практики по делам о дисциплинарной ответственности работников свидетельствует о широком использовании нанимателями мер дисциплинарного воздействия. Одновременно отмечается отсутствие единообразия по вопросу о том, необходимо ли при применении указанных мер соблюдать нормы ТК, в частности о порядке и сроках применения дисциплинарного взыскания.

Один из способов решения сложившейся в судебной практике проблемы предложен К.Л. Томашевским, который считает необходимым, во-первых, ограничить нормами ТК нанимателя в возможности локального расширения видов иных мер дисциплинарного воздействия на работника, во-вторых, законодательно урегулировать пробельный вопрос о сроках применения этих мер дисциплинарной ответственности [8, с. 92]. В связи с этим отметим, что, например, Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит аналогичных норм, позволяющих нанимателям применять не только меры дисциплинарного взыскания, но и какие-либо дополнительные меры [9]. На наш взгляд, нет необходимости исключать ч. 4 ст. 198 ТК, однако видится необходимость более четкой правовой регламентации иных мер дисциплинарного воздействия, в этой связи предлагаем ч. 4 ст. 198 ТК изложить в следующей редакции: «К работникам, совершившим дисциплинарный проступок, независимо от применения мер дисциплинарного взыскания могут применяться: изменение времени предоставления трудового отпуска и другие меры. Виды и порядок применения этих мер определяются настоящим Кодексом», а порядок

применения мер дисциплинарного воздействия закрепить в отдельной новой ст. 199–1 ТК, определив, что иной порядок, не противоречащий законодательству, может быть определен правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-З : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 29.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

2. Ковалева, Е. А. Трудовая дисциплина и дисциплинарная ответственность в свете изменений, внесенных Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З в Трудовой кодекс Республики Беларусь / Е. А. Ковалева, Т.В. Ковалева. – Минск : Амалфея, 2019. – 124 с.

3. Определение судебной коллегии по гражданским делам Минского городского суда [Электронный ресурс] : 17 февр.2022 г. // Пех / ООО «ЮрСпектр». – М., 2023.

4. О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 21 декабря 2023 г., № 9 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

5. Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 12.10.2021 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

6. Людвигевич, О. Н. Лишение премии как мера взыскания и мера воздействия : наиболее важные вопросы правового регулирования / О. Н. Людвигевич // Трудовое и социальное право. – 2021. – № 2(38). – С. 35–41.

7. О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 28 июня 2012 г., № 4 : в ред. постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 28.09.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

8. Томашевский, К. Л. Закрепление мер дисциплинарной и коллективной ответственности в трудовом праве на локальном уровне / К. Л. Томашевский // Юрист. – 2010. – № 3. – С. 90–92.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 04.08.2023 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2023.

Н. В. Рощенко

(Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова)

ДОБРОВОЛЬНОЕ ВСТУПЛЕНИЕ В ПРАВООТНОШЕНИЯ ПО ОБЯЗАТЕЛЬНОМУ СОЦИАЛЬНОМУ И ПЕНСИОННОМУ СТРАХОВАНИЮ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ ТЕОРИИ И ПРАКТИКИ

Автор анализирует правовую природу и цели введения процедур добровольного вступления в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию, обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Обосновано, что предложенный российским законодателем правовой механизм не создает стимулов к длительному участию лица в правоотношениях на добровольных началах.

Обязательное социальное, равно как и пенсионное страхование, подчинено императивному регулированию, это яркий образчик приоритета публично-правовых начал. Что представляется оправданным - страховые механизмы призваны гарантировать застрахованным лицам необходимое обеспечение при реализации социального риска утраты заработка. Но, функционируя в условиях рыночной экономики России, многообразия форм собственности, свободы труда и динамики форм его реализации, обязательное страхование на случай социальных рисков не может избежать влияния сопутствующих им факторов [1, с.11]. Как и в любой сфере публичного права, здесь не только допустимы, но и весьма желательны проявления частных начал. Примером последних служит институт добровольного вступления в правоотношения по обязательному социальному страхованию, обязательному пенсионному страхованию. Его формирование закономерно и продиктовано требованиями учета вариативности характера занятости, создания «правовых инструментов» для выражения личной активности и ответственности лиц, подверженных влиянию социально-страховых рисков, в преодолении их последствий.

«Добровольное вступление» есть исключение из общего правила императивности, когда статусом страхователя и/или застрахованного лица соответствующие субъекты наделены в силу закона. Предоставление такого права имеет целью распространить систему социально-страховой защиты на те группы трудоспособного, занятого населения, которые, в силу специфики выбранной формы труда, ею не охвачены. В равной степени, «инструментарий» может быть востребован лицами, хотя и признанными застрахованными на основании закона, но не сформировавшими в достаточной мере права на социально-страховое обеспечение или стремящимися повысить его размер. Последнее касается обязательного пенсионного страхования, где застрахованное лицо правомочно подать заявление страховщику о добровольном вступлении в правоотношения с целью уплаты страховых взносов «за себя», что позволяет «приобрести» дополнительно величину индивидуального пенсионного коэффициента, страховой стаж. Если же минимально требуемые параметры для назначения страховой пенсии по старости наличествуют, то уплата дополнительных страховых взносов может способствовать получению пенсии в

большем размере. Такой прерогативой обладают, в частности, застрахованные лица, являющиеся страхователями - плательщиками взносов в совокупном фиксированном размере по гл.34 Налогового кодекса РФ, если они желают платить взносы «сверх того» (пп.3 п.1 ст.29 Федерального закона от 15.12.2001 №167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в РФ", далее – ФЗ №167). В остальных нормах ст.29 ФЗ №167 направлены на социально-страховую защиту лиц, не признаваемых на текущий период застрахованными, это:

- российские граждане, работающие за границей (пп.1 п.1 ст.29 ФЗ №167);
- физические лица, постоянно или временно проживающие в России, на которых не распространяется обязательное пенсионное страхование, а равно плательщики "Налога на профессиональный доход" (пп.5 и пп.6 п.1 ст.29 ФЗ №167);

- индивидуальные предприниматели (далее – ИП), адвокаты, арбитражные управляющие, частнопрактикующие нотариусы, иные лица, занятые частной практикой, которые являются получателями пенсии за выслугу лет или пенсии по инвалидности ввиду прохождения военной и приравненной к ней службы согласно Закону РФ от 12.02.1993 г. №4468-1 (пп.7 п.1 ст.29 ФЗ №167)

Выше перечисленные субъекты, подавая заявление страховщику в рамках процедуры «добровольного вступления» регистрируются им как страхователи, а с момента уплаты страховых взносов «за себя» одновременно признаются и застрахованными лицами. Что примечательно, аналогично любое физическое лицо может в инициативном порядке стать страхователем третьего лица, если последнее не охвачено обязательным пенсионным страхованием в силу закона (пп.2 п.1 ст.29 ФЗ №167).

Не менее разнообразен перечень лиц, получивших право стать субъектом правоотношений по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством. Он включает лиц, которых законодатель зачастую именуется «самостоятельно обеспечивающие себя работой». Речь об адвокатах, ИП, членах крестьянских (фермерских) хозяйств, физических лицах, занимающиеся частной практикой, а также членах семейных (родовых) общин коренных малочисленных народов Севера, Сибири и Дальнего Востока России. Они не признаются застрахованными по предписанию Федерального закона от 29.12.2006г. №255-ФЗ (далее - ФЗ №255) и с учетом специфики труда могут по своему усмотрению решать вопрос защиты условий существования при наступлении временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Анализируемый институт «добровольного вступления» представляет собой весьма примечательный конгломерат публичного и частного. Частные начала – автономия воли лица в деле приобретения и прекращения статуса страхователя и/или застрахованного, определения конкретного размера страховых взносов и сроков их уплаты – реализуются при участии государства в рамках единого, публично-правового механизма страхования. Его важнейшие параметры установлены законом или в соответствии с ним подзаконными правовыми актами, не подлежат изменению по личному усмотрению «вступившего» – это собственно «процедура вступления» и прекращения

исследуемых правоотношений, правила исчисления страховых взносов и периодичность их внесения (включая требования закона о минимальной сумме взносов и ограничитель «верхнего предела»), а равно правила формирования страхового стажа, основания, виды и размер страхового обеспечения [2, с.283]. Столь своеобразный «публично-частный симбиоз» порождает плюрализм взглядов на юридическую природу возникающих правовых связей.

Так, представители права социального обеспечения закономерно рассматривают «добровольное вступление» с позиции проникновения договорных начал в сферу страхового, социально-обеспечительного регулирования [3, с. 531]. По мнению М.В. Лушниковой перед нами "один из видов публичных социально-обеспечительных обязательств, имеющих смешанный механизм реализации", "социально-обеспечительный договор присоединения" [4, с. 477]. Бесспорно, элементы согласования воле здесь налицо - вступление в правоотношения носит заявительный характер и оформляется выдачей уведомления Фонда пенсионного и социального страхования РФ (далее – СФР). Но искомое заявление не порождает непосредственно социально-обеспечительное обязательство по предоставлению имущественных благ застрахованному лицу, а лишь входит в юридико-фактический состав последнего. Представители финансового права, напротив, ставят акцент на «имущественной компоненте» отношений, исследуя их как «один из способов мобилизации государственных доходов в публичные фонды» [5, с. 16]. Думается, каждая из приведенных позиций имеет право на существование, поскольку подчеркивает различные аспекты исследуемого феномена. В целом, многообразие взглядов подкрепляет вывод о сложном характере межотраслевого взаимодействия норм права в системе обязательного страхования от социальных рисков.

Не менее актуален вопрос результативности предложенного законодателем правового механизма добровольного вступления в правоотношения с органами СФР для достижения целей обязательного социального и пенсионного страхования. И здесь опять же не все однозначно. Ввиду ограниченности объема настоящей работы, проиллюстрируем сказанное на примере страхования по временной нетрудоспособности и материнству.

Лица, добровольно вступившие в правоотношения согласно ст.4.5 ФЗ №255, имеют право в текущем году на страховое обеспечение при условии уплаты страховых взносов за предшествующий календарный год. Их размер должен составлять не менее стоимости страхового года, исчисленного с учетом величины действующего в России минимального размера оплаты труда (далее – федеральный МРОТ) на 1 января соответствующего года и тарифа взносов в 2,9%. Так, для 2022г. стоимость страхового года 4 833 руб. 72 коп. (13 890 руб. в месяц - федеральный МРОТ на 01.01.2022г.). Уплата озвученной суммы дает право лицу на обеспечение в 2023г. по всем видам страховых случаев. При этом заработок, служащий основой для определения размера страховых пособий, также приравнен к федеральному МРОТ, но уже действующему на дату страхового случая (т.е. 16 242 руб. в месяц для 2023г.). Процентный размер назначаемых пособий (доля от соответствующего среднего заработка лица), а

равно пособий в твердой сумме - эти параметры идентичны как для добровольно застрахованных лиц, так и застрахованных императивно (ст.1.4, ст.7, ст.11, ст.11.2 ФЗ №255).

Казалось бы, налицо равенство и дифференциация права на страховое обеспечение. Однако принимая во внимание общие гарантии последнего – размер страховых пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам за полный месяц не ниже величины федерального МРОТ, а также минимальный размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет (не ниже 8 591 руб. 45 коп. с 01.02.2023г.) - нетрудно заметить, что добровольно застрахованные лица оказываются в несравненно лучшем положении. Прежде всего, с точки зрения финансового участия в социально-страховой системе и величины получаемых социально-обеспечительных благ. Для сравнения: тот же минимум пособий будет предоставлен застрахованному лицу - работнику по трудовому договору, который хотя и имеет длительный страховой стаж (8 лет и более), но в расчетном периоде его труд оплачивался сообразно величине федерального МРОТ (т.е. за последние два года, предшествующих году страхового случая).

Минимальные условия «допуска в систему» (фиксированный, по сути, размер страховых взносов и непродолжительный период их уплаты) в сочетании с фиксированным заработком, утрату которого компенсирует страховое обеспечение, не создают стимулов к длительному участию лица в правоотношениях на добровольных началах. В итоге, механизм «добровольного вступления» по ст.4.5 ФЗ №255 преимущественно востребован лицами из числа «самостоятельно-обеспечивающих себя работой», которые в ближайший год или два планируют рождение и воспитание ребенка. Ибо такая инициатива для них означает очевидную экономическую выгоду – страховое обеспечение в сумме, значительно превышающем внесенные взносы. Стоит оговориться: в период претерпевания последствий социального риска лицо должно сохранить как тот статус, что позволил воспользоваться правом добровольного вступления в социально-страховые правоотношения (например, являться индивидуальным предпринимателем), так и продолжить внесение страховых взносов. Одновременно они вольны осуществлять приносящую доход деятельность без риска столкнуться с претензиями органов СФР относительно превращения страхового обеспечения в дополнительный заработок. Последние нередко предъявляются страховщиком застрахованным лицам - работникам по трудовому договору, которые находясь в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, работают на условиях неполного рабочего времени или на дому. Под сомнение ставится возможность осуществлять фактический уход за ребенком, который и служит основанием страхового обеспечения в искомый период.

Таким образом, несмотря на общую положительную оценку предоставления отдельным категориям экономически-активного населения права добровольно вступить в социально-страховые правоотношения с СФР, параметры их социально-страховой защиты требуют совершенствования.

Список использованной литературы:

1. Истомина Е.А. Концепция социального риска: понятие и значение для права социального обеспечения / Е.А. Истомина // Социальное и пенсионное право. 2022. №4. С. 10 - 14.
2. Рощепко Н.В. Правовое регулирование социально-страховых отношений: единство публичных и частных начал: монография / Н.В. Рощепко. - М.: Юстицинформ, 2021. - 388 с.
3. Филиппова М.В. Обеспечение свободы личности в сфере труда и социального обеспечения / М. В. Филиппова // Седьмой Пермский конгресс ученых-юристов: сборник научных статей, г. Пермь, 18-19 нояб. 2016 г./ Пермский гос. национал. исслед. ун-т ; редкол.: В.Г. Голубцов (гл. ред.) [и др.]. - М.: Проспект, 2017. С. 530-537.
4. Лушникова М.В. Курс права социального обеспечения / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. - Москва: Юстицинформ, 2009. - 656 с.
5. Васянина Е.Л. Правовой режим государственных доходов на современном этапе развития финансового законодательства / Е.Л. Васянина // Российская юстиция. 2013. N 4. С. 14-18.

УДК 349

С.В. Сергиевич

(Белорусский государственный экономический университет)

ПРАВОВОЙ СТАТУС СПОРТИВНЫХ СУДЕЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В статье рассматриваются актуальные вопросы определения правового статуса судей по спорту по законодательству Республики Беларусь. На сегодняшний день лишь малая часть научных исследований в сфере физической культуры и спорта посвящена исследованию и совершенствованию такого субъекта физической культуры и спорта, как судьи по спорту. На основании анализа норм действующего законодательства и доктринальных источников сделан вывод о принадлежности правового статуса судей спорту, а также высказаны предложения по совершенствованию правового регулирования деятельности судей.

В соответствии с ч. 2 ст. 8 Закона Республики Беларусь «О физической культуре и спорте» (далее – Закон ФКиС) [1] одним из субъектов физической культуры и спорта являются судьи по спорту.

Под термином «судья по спорту» в законодательстве Республики Беларусь понимается физическое лицо, прошедшее подготовку судей по спорту и имеющее судейскую категорию, а также физическое лицо, имеющее международную судейскую категорию, уполномоченные организатором спортивно-массового мероприятия или организатором спортивного соревнования на обеспечение соблюдения положения о проведении спортивно-массового мероприятия или правил спортивных соревнований по виду спорта, положения о проведении (регламента проведения) спортивного соревнования соответственно, определение победителей, спортивных результатов и их фиксацию.

Из данного определения следует, что для приобретения статуса судьи по спорту необходимо соблюдение следующих условий: физическое лицо должно иметь национальную или международную судейскую категорию, а также должно быть уполномочено организатором спортивно-массового мероприятия или организатором спортивного соревнования на обеспечение соблюдения

положения о проведении спортивно-массового мероприятия или правил спортивных соревнований по виду спорта, положения о проведении спортивного соревнования, определение победителей, спортивных результатов и их фиксацию.

В соответствии с частью 1 статьи 47 Закона ФКиС судья по спорту имеет право в том числе на заключение гражданско-правовых договоров.

Кроме того, статьей 56 Закон ФКиС предусмотрено, что одним из субъектов профессионального спорта является профессиональный судья. Под профессиональным судьей понимается судья по спорту, осуществляющий деятельность в сфере профессионального спорта на основании гражданско-правового договора и получающий за это вознаграждение (доход).

Анализ научных исследований, посвященных правовому статусу судей, показал, что в настоящее время не выработан единообразный подход к отраслевой принадлежности правового статуса судей по спорту. Так, одни авторы полагают, что правовой статус спортивного судьи является трудовым. Согласно данной позиции деятельность судьи по спорту и подчинение работника дисциплине, внутреннему трудовому распорядку организации не исключают друг друга [2]. Согласно другой позиции, правовой статус спортивного судьи имеет гражданско-правовую природу, так как спортивный судья чаще всего не подчиняется внутреннему трудовому распорядку организатора спортивного соревнования, осуществляет судейство не на регулярной гарантированной основе [3].

Анализ норм законодательства Республики Беларусь свидетельствует о его ориентированности на заключение гражданско-правовых договоров с судьями по спорту. Вместе с тем, частью 1 статьи 57 Закона ФКиС предусмотрена возможность заключения с профессиональными судьями срочных трудовых или гражданско-правовых договоров. Однако Трудовой кодекс Республики Беларусь не содержит положений, касающихся регулирования трудовой деятельности судей по спорту.

Заключение трудовых договоров с судьями по спорту видится весьма проблематичным. Во-первых, деятельность судьи невозможно отнести к категории постоянной занятости. Судьи могут привлекаться к участию в спортивных соревнованиях только несколько раз за сезон. Во-вторых, одной из обязанностей судьи по спорту является «осуществлять судейство квалифицированно и беспристрастно, исключать ошибки, которые могут повлечь искажение спортивных результатов». Нормы действующего законодательства предусматривают, что договоры с судьями по спорту заключаются организаторами спортивных соревнований. При таких обстоятельствах заключение срочного трудового договора с организатором спортивных соревнований будет препятствовать обеспечению беспристрастности судьи при исполнении своих обязанностей. Важно отметить, что с учетом непостоянного характера судейства весьма проблемным вопросом будет определение вида трудового договора с судьей.

Исходя из того, что между организатором спортивного соревнования и спортивным судьей отношения по поводу спортивного судейства чаще всего

носят разовый характер и осуществляются на основе гражданско-правового договора, его правовой статус, на наш взгляд, относится к гражданско-правовому.

В подтверждение позиции о гражданско-правовой природе правового статуса судьи по спорту важно отметить наличие постановления Министерства спорта и туризма Республики Беларусь от 14.07.2014 № 26 «Об особенностях заключения гражданско-правовых договоров в сфере профессионального спорта», в котором регламентирован порядок заключения и существенные условия гражданско-правовых договоров, заключаемых с субъектами профессионального спорта.

Вместе с тем, полагаем, что условия договоров между организаторами спортивных соревнований и судьями по спорту недостаточно регламентированы в действующем законодательстве.

Так, в гражданско-правовом договоре с судьями по спорту и в целом в законодательстве мало внимания уделяется гарантиям спортивных прав судей. Так, актуальными будут вопросы о возмещении вреда жизни и здоровью судьям по спорту, который они получили в ходе спортивных мероприятий, защиты от оскорбительных и агрессивных действий болельщиков, спортсменов и тренеров.

Отдельное внимание в таком договоре необходимо уделить правам и обязанностям судей по спорту, перечисленных в статье 47 Закона ФКиС.

На наш взгляд, целесообразным будет закрепление в качестве одной из обязанностей судей по спорту обязанности уведомлять другую сторону договора о невозможности исполнения своих обязанностей в конкретном соревновании в связи с наличием заинтересованности в исходе соревнований.

Кроме того, на законодательном уровне необходимо исключить родственные связи между участниками спортивных соревнований и спортивными судьями.

Исходя из изложенного, мы пришли к следующим выводам:

1. Исходя из непостоянного характера отношений между судьями по спорту и организатора спортивных соревнований и ориентированности на заключение гражданско-правовых договоров с судьями по спорту, правовой статус спортивных судей в большей мере относится к гражданско-правовому.

2. В целях исключения неоднозначности определения правового статуса судей по спорту необходимо статью 57 Закона ФКиС изложить в новой редакции, исключив возможность заключать срочные трудовые договоры с профессиональными судьями.

3. В законодательстве Республики Беларусь на сегодняшний день недостаточно регламентированы вопросы гарантий спортивных прав судей по спорту. Кроме того, отдельного внимания требуют вопросы совершенствования перечня обязанностей судей по спорту при заключении гражданско-правового договора с организаторами спортивных соревнований.

Список использованной литературы:

1. О физической культуре и спорте [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 4 января 2014 г., № 125-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 19.07.2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
2. Бразильские спортивные кодексы: Научная редакция перевода с португальского и вступительная статья с кратким комментарием к.ю.н. А.А. Соловьева / Комиссия по спортивному праву Ассоциации юристов России. – М., 2010. – С. 20-25.
3. Соловьев, А.А. Опыт принятия и реализации Спортивного кодекса Франции / А.А. Соловьев // Спорт: экономика, право, управление. – 2010. – № 3.
4. Об особенностях заключения гражданско-правовых договоров в сфере профессионального спорта [Электронный ресурс]: постановление Министерства спорта и туризма Республики Беларусь, 14 июля 2014 г., № 26 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

УДК 349.2

Н. А. Солянкина

(Национальный центр законодательства и правовых исследований Республики Беларусь)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В ЦЕЛЯХ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТОЙНОГО УРОВНЯ ЖИЗНИ

Заработная плата как социально-экономическая категория выступает одним из базовых показателей уровня жизни трудоспособного населения. В тоже время недостаточно исследованным отечественными учеными-правоведами остается, вопрос оплаты труда при отсутствии единой позиции в понимании сущности оплаты труда, используемых систем оплаты труда, а также существующей дифференциации оплаты труда мужчин и женщин, рядовых работников и руководителей. Полагаем, что более внимательно стоит подойти к теоретико-прикладным аспектам повышения эффективности правового регулирования оплаты труда.

Концепция достойного труда была представлена мировому сообществу еще в 1999 году [1], а ее реализация в национальных правовых системах направлена на защиту интересов человека труда, сокращение количества граждан, проживающих за чертой бедности и на преодоление неравенства в социально-трудовой сфере.

Согласно ст. 42 Конституции Республики Беларусь, женщины и мужчины, взрослые и несовершеннолетние имеют право на равное вознаграждение за труд равной ценности [2]. Данное право закреплено и на международном уровне. Равная оплата труда означает, что все работники имеют право на получение равного вознаграждения за труд равной ценности. В тоже время обращают на себя некоторые проблемные моменты, на которых стоит остановиться отдельно.

Во-первых, это разрыв в оплате труда мужчин и женщин. Отдельные исследователи отмечают, что несмотря на схожий общий уровень образования и опыт работы у женщин и мужчин, в Республике Беларусь присутствует гендерный разрыв в уровне оплаты труда. По итогам 2020 года разрыв в уровне зарплаты между мужчинами и женщинами достиг 26,7 процентов [3]. Трудно согласиться с таким мнением, поскольку законодательство Республики Беларусь не предусматривает различия по гендерному признаку, а это значит, что

женщины равны в правах с мужчинами. Это отмечают и на мировом уровне. По версии Всемирного экономического форума, в рейтинге индекса гендерного разрыва Беларусь на 36-й позиции среди 146 стран. При этом по критерию «экономическое участие и возможности» Республика Беларусь заняла 4-е место из 146 стран [4].

Согласно докладу Global Gender Gap Report 2021 Всемирного экономического форума, среди стран-членов ЕАЭС лидером по общему уровню гендерного равенства является Беларусь (33-е место в глобальном рейтинге). Остальные государства-члены Союза заметно отстают: Казахстан – 80-е место, Россия – 81-е, Кыргызстан – 108-е, Армения – 114-е. Уровень заработных плат мужчин и женщин в странах ЕАЭС традиционно различается. Наилучшая ситуация в гендерном разрыве по оплате труда в Республике Беларусь [5].

В 2022 году номинально начисленная средняя заработная плата женщин составила 73 % от среднего заработка мужчин. Что является причиной такой ситуации? Это происходит из-за того, что мужчины обычно заняты в отраслях с более высокой оплатой труда и поэтому их средняя зарплата выше. Кроме того, женщины чаще работают в бюджетных организациях, где уровень оплаты ниже, чем в частном секторе. Например, в образовании и здравоохранении. Наука, технологии, информатизация и математика повышают шансы на построение успешной карьеры, которая сопровождается более высоким уровнем оплаты труда.

Стоит отметить, что в Республике Беларусь реализация гендерной политики предполагает собой выравнивание социально-экономических возможностей мужчин и женщин, содействие совмещению родительских и профессиональных обязанностей. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что несмотря на примерно одинаковый уровень образования и опыт работы у женщин и мужчин, все же присутствует незначительный гендерный разрыв в уровне оплаты труда.

Во-вторых, в соответствии с ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) заработная плата работника максимальным размером не ограничивается. Однако для отдельных категорий работников, таких как руководители организаций, установлена прямая зависимость ее размера от начисленной заработной платы подчиненных работников. В соответствии с постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 08 июля 2013 г. № 597 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности», при определении условий и размеров оплаты труда такой категории работников необходимо учитывать установленный коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы по организации в целом, который не может превышать 8 (ч. 1, 9 подп. 2.1) [6]. Решение об установлении конкретного размера коэффициента принимается собственником имущества или должностным лицом, органом (организацией), уполномоченными заключать контракт (если иное не установлено Президентом Республики Беларусь).

Президент Республики Беларусь А.Г. Лукашенко неоднократно обращал внимание на проблему огромного разрыва между зарплатами руководителей и рядового персонала в некоторых торговых сетях. Комитет государственного контроля предоставил информацию о размерах среднемесячной заработной платы руководителей и работников отдельных торговых сетей в 2022 году [7]. Опубликованные данные вызвали неоднозначное отношение и обусловили необходимость пересмотра законодательства об установлении оплаты труда.

В соответствии с законодательством о труде, а именно ст. 63 ТК, формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие и компенсирующие выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора. В целях расширения прав нанимателей по установлению гибких условий оплаты труда работников, максимально учитывающих результативность вклада каждого работника и финансовые возможности субъектов предпринимательской деятельности был принят Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» в коммерческих организациях и у индивидуальных предпринимателей [8].

Требует реформирования сложившийся подход к оплате руководителей коммерческих организаций с учетом социальной справедливости, в связи с чем видится необходимым выработка механизма взаимозависимости оплаты труда руководителя и работника с последующим внесением изменений в ТК. На наш взгляд норму, содержащуюся в постановлении Совета Министров Республики Беларусь от 08 июля 2013 года № 597 «О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности» и устанавливающую коэффициент соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы по организации в целом (который не может превышать 8) следовало бы распространить и на руководителей коммерческих организаций.

В-третьих, еще одним значимым моментом в достижении целей достойного труда является выплата заработной платы «в конвертах». Случаи выплат «серых» заработных плат фиксируются в разных сферах экономики. Но наибольшим рискам подвержены сферы, где предпринимательская деятельность связана с наличными денежными средствами – розничная торговля, выполнение работ и оказание услуг гражданам за наличный расчет. Представители этих сфер находятся под особым контролем проверяющих органов.

Для отслеживания ситуации с зарплатами «в конвертах» анализируются зарплата руководящего состава и рядовых работников организаций, начисленная зарплата в пределах минимальной заработной платы по данным Фонда социальной защиты населения, массовые случаи увольнения физлиц с предприятий и регистрация их в качестве индивидуальных предпринимателей. Изучаются также объявления по поиску работников с дальнейшим сравнением указанной суммы в объявлении и фактически начисленной зарплатой.

В 2022 году налоговые органы на стадии профилактической работы направили в адрес субъектов хозяйствования 67,2 тыс. сообщений и

уведомлений. Сумма подлежащего доплате в бюджет подоходного налога составила 40,1 млн рублей. По результатам проверок налоговых органов установлено 934 факта неуплаты подоходного налога и предъявлено к уплате 49,2 млн рублей [9].

Заработная плата «в конверте» выплачивается работнику без отчислений подоходного налога (13% от дохода) и пенсионных взносов. Такое вознаграждения не отражается в бухгалтерском учете и не оформляется субъектами хозяйствования документально. Соглашаясь на получение заработной платы таким образом, работник должен понимать последствия, которые могут возникнуть.

Чрезвычайно важно повышать правовую грамотность работников через социальные сети, телевидение и другие средства массовой информации, поскольку, соглашаясь на получение заработной платы таким образом, работник должен понимать последствия, которые могут возникнуть.

В-четвертых, важным направлением, которое отслеживается контролирующими органами является своевременность выплаты заработной платы в полном объеме. Как обеспечивается защита экономических прав работника в случае нарушения нанимателем сроков выплаты заработной платы? Согласно ст. 73 ТК выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. Анализ законодательства показывает, что ТК не содержит четких конструктивных норм, предусматривающих прямую ответственность нанимателя за невыплату заработной платы в процессе трудовых отношениях. Такое нарушение встречается достаточно часто. За прошлый 2022 год было выявлено свыше 3,5 тысяч случаев несвоевременной выплаты зарплаты [10].

Работник, столкнувшийся с подобным нарушением своих прав, может и должен защищать себя всеми доступными законными средствами и привлечь недобросовестного нанимателя к ответственности.

В целях обеспечения своевременной выплаты заработной платы был принят Указ Президента Республики Беларусь от 9 января 2023 г. № 3 «О мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы» [11]. В соответствии с этим документом, Департаменту государственной инспекции труда Министерства труда и соцзащиты Республики Беларусь предоставлено право на выдачу нанимателям требования о ликвидации задолженности по выплате заработной платы и (или) иных выплат, причитающихся работнику в соответствии с законодательством о труде (заработная плата). Такое требование предъявляется на основании фактов невыплаты (неполной выплаты) нанимателем в установленный срок заработной платы. Данные факты могут быть установлены в результате изучения документов, истребованных у нанимателя в связи с обращением гражданина либо поступления сведений от правоохранительного, иного государственного органа, другой организации или физического лица, а также их размещения в СМИ.

В случае устранения нанимателем нарушений в срок, установленный в требовании, меры ответственности за данные нарушения в отношении его

должностных лиц не применяются. На наш взгляд такие меры не в полном объеме могут осуществить защиту экономических и социальных прав и интересов работников (п.2 ст. 11 ТК), а также обеспечить реализацию права на гарантированную справедливую долю вознаграждения за труд (п.5 ст.11 ТК).

Учитывая законодательный опыт и практику применения норм об ответственности работодателя за подобные нарушения в Российской Федерации, считаем целесообразным нормы об ответственности нанимателя за нарушение конституционного права работника на выплату справедливой доли вознаграждения закрепить в ТК, дополнив его ст. 73¹ «Ответственность нанимателя за задержку выплаты заработной платы», о чем мы отмечали ранее [12, с. 133]. Право работника, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, и в последствии иметь право на оплату такого вынужденного прогула в размере среднего заработка будет являться формой ответственности нанимателя за нарушение принятых на себя обязательств. Данное «стимулирование» нанимателя к выполнению обязанностей надлежащим образом создаст дополнительную правовую гарантию права работника на получение заработной платы в установленные сроки и будет способствовать снижению количества споров, возникающих в связи с взысканием заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику. Кроме того, положительный эффект во многих смыслах несет правовое развитие экономической и трудовой безопасности граждан. Являясь основным, а зачастую и единственным источником средств к существованию работников и их семей, заработная плата должна находиться под особой правовой охраной, что обусловлено ее социальной и экономической значимостью. Своевременная выплата заработной платы является своеобразным индикатором надлежащего соблюдения законодательства о труде.

На основании проведенного исследования считаем, что совершенствование правового регулирования оплаты труда в целях обеспечения достойного уровня жизни должно реализовываться по следующим направлениям:

- законы и нормативные акты должны быть ясными, понятными и доступными для всех заинтересованных сторон. Это помогает предотвратить неоднозначности и споры, а также обеспечивает равные условия для всех участников;

- правовое регулирование должно основываться на принципах справедливости и равенства перед законом. Оно должно гарантировать защиту прав и свобод каждого человека, независимо от его положения, пола, расы, религии и других характеристик;

- правовые нормы должны быть прогрессивными и готовыми к адаптации к изменяющимся обстоятельствам и потребностям общества. Это позволяет эффективно реагировать на новые вызовы и проблемы, а также поддерживать развитие и инновации;

- процесс принятия и применения правовых актов должен быть прозрачным и открытым для общества. Важно обеспечить широкое участие

общественности в процессе разработки и изменения правовых норм, что будет способствовать доверию к правительству и снижает возможности коррупции и злоупотреблений.

- правовое регулирование должно быть эффективным в достижении своих целей и иметь механизмы контроля и наказания за нарушения. В случае, когда правовое регулирование осуществляется на разных уровнях, важно обеспечить его гармонизацию и координацию для предотвращения противоречий и конфликтов.

Это будет способствовать стабильному и справедливому правовому регулированию такого сложного вопроса как оплата труда.

Список использованной литературы:

1. Достойный труд: доклад Генерального директора Международного бюро труда. 87-сессия МКТ, Женева, 1999 г. [Электронный ресурс] . – Режим доступа : <http://www.ilo.org>. – Дата доступа: 04.03.2023.

2. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г., 27 февр. 2022 г.) // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

3. Почему белорусские женщины зарабатывают меньше? [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <https://ilex.by/pochemu-zhenshhiny-prodolzhayut-zarabatyvat-menshe-muzhchin>. – Дата доступа: 01.09.2023.

4. Статистический обзор ко Дню женщин [Электронный ресурс] . – Режим доступа: https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/oficial_statistika/statobzor-8marta-2023.pdf. – Дата доступа: 01.09.2023.

5. Гендерное равенство на рынке труда [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <https://kz.kursiv.media/opinions/gendernoe-ravenstvo-na-rynke-truda/> – Дата доступа: 01.09.2023.

6. О совершенствовании условий оплаты труда руководителей организаций в зависимости от результатов финансово-хозяйственной деятельности [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 08 июля 2013 г. №597, в ред. от 02.09.2022 //

7. Цифры шокируют. Как отличаются в Беларуси зарплаты руководителей торговых сетей и их работников [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <https://www.belta.by/society/view/tsifry-shokirujut-kak-otlichajutsja-v-belarusi-zarplaty-rukovoditelej-torgovyh-setej-i-ih-rabotnikov-549608-2023/> – Дата доступа: 24.10.2023

8. О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 10 мая 2011 г. № 181, в ред. от 18.10.2019 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

9. Как в Беларуси борются с зарплатами «в конвертах» [Электронный ресурс] . – Режим доступа: <https://ilex.by/kak-v-belarusi-boryutsya-s-zarplatami-v-konvertah/>. – Дата доступа: 10.09.2023.

10. О мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы [Электронный ресурс] <https://pravo.by/novosti/obshchestvenno-politicheskie-i-v-oblasti-prava/2023/april/73881>. – Дата доступа: 01.09.2023.

11. О мерах по обеспечению своевременной выплаты заработной платы [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 9 янв. 2023 г. № 3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

12. Солянкина, Н. А. Защита прав работников при нарушении порядка и сроков выплаты заработной платы / Н. А. Солянкина // Проблемы управления. – 2020. – № 3. – С. 130–134.

УДК 349.232

Н.И. Тарасевич

(Белорусский государственный экономический университет)

ФОРМЫ ВЫПЛАТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ: ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ

Исследование посвящено анализу отдельных проблем, возникающих в связи с применением ст. 74 Трудового кодекса Республики Беларусь, закрепляющей формы выплаты заработной платы. Анализируются вопросы, связанные с возможностью выплаты заработной платы в иностранной валюте, а также проблемные аспекты замены денежной оплаты труда натуральной. Обозначаются возможные направления дальнейшего совершенствования норм Трудового кодекса Республики Беларусь и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Формы выплаты заработной платы определены в ст. 74 Трудового кодекса Республики Беларусь [1] (далее – ТК). Так, согласно ч. 1 ст. 74 ТК заработная плата выплачивается в денежных единицах Республики Беларусь. В то же время в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК нанимателю с согласия работника предоставлено право производить замену денежной оплаты полностью или частично натуральной оплатой, которая должна быть подходящей для личного потребления и выгодной для работника и его семьи. Таким образом, с учетом содержания ч.ч. 1 и 2 ст. 74 ТК можно выделить следующие формы выплаты заработной платы, которые закреплены в нормах ТК: денежная; натуральная; смешанная (т.е. сочетание денежной и натуральной).

В денежной форме выплата заработной платы, согласно ч. 1 ст. 74 ТК, производится в денежных единицах Республики Беларусь. Согласно ст. 10-1 Банковского кодекса Республики Беларусь [2], официальной денежной единицей Республики Беларусь является белорусский рубль. Таким образом, выплата заработной платы должна производиться в белорусских рублях. При этом ст. 74 ТК не устанавливает изъятий из данного правила. В то же время в нормах законодательства о валютном регулировании и валютном контроле закреплены случаи, когда возможна выплата заработной платы в иностранной валюте. Например, согласно подп. 3.15 п. 3 ст. 12 Закона Республики Беларусь от 22 июля 2003 г. № 226-З «О валютном регулировании и валютном контроле» допускается проведение между юридическим лицом – резидентом и физическим лицом – резидентом операций в иностранной валюте, связанных с выплатой физическому лицу – резиденту вознаграждения за выполнение им трудовых обязанностей на территории иностранного государства, включая денежные вознаграждения и надбавки за особые условия работы (службы), с учетом требований, установленных законодательством о труде [3]. Как в иностранной валюте, так и в белорусских рублях может производиться оплата труда дипломатических работников в дипломатических представительствах и

консульских учреждениях (п. 54 Положения о дипломатической службе Республики Беларусь, утв. Указом Президента Республики Беларусь от 15 мая 2008 г. № 276 «О некоторых вопросах дипломатической службы Республики Беларусь» [4]), а также работников административно-технического персонала, направленных на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Беларусь (постановление Совета Министров Республики Беларусь от 30 августа 2008 г. № 1252 [5]). В нормах Закона Республики Беларусь от 22 июля 2003 г. № 226-З «О валютном регулировании и валютном контроле» закреплены также и иные случаи, когда допускается выплата вознаграждения за выполнение трудовых обязанностей в иностранной валюте. В то же время отсутствие в нормах гл. 6 ТК положений, обозначающих подходы к возможности выплаты заработной платы в иностранной валюте, потребовало в свое время соответствующих разъяснений со стороны Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь [6] (отметим при этом, что согласно ч. 3 п. 2 ст. 69 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах» [7] разъяснения применения нормативных правовых актов носят рекомендательный характер). Полагаем, что данный вопрос должен найти свое разрешение непосредственно в нормах ТК, в связи с чем представляются заслуживающими внимания соответствующие положения Трудового кодекса Российской Федерации, согласно ч. 1 ст. 131 которого в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте [8].

Применительно к натуральной форме оплаты труда отметим, что в юридической литературе ч. 2 ст. 74 ТК вполне справедливо подвергается критике в части положения о праве нанимателя с согласия работника производить в полном объеме замену денежной оплаты натуральной, поскольку такой подход не согласуется со ст. 4 Конвенции Международной организации труда № 95 «Относительно защиты заработной платы», допускающей лишь частичную выплату заработной платы в натуральной форме [9; 10; 11]. Полагаем, что ч. 2 ст. 74 ТК нуждается в уточнении с учетом требований указанной конвенции. Соответственно, в данной норме следует закрепить право нанимателя с согласия работника производить замену денежной оплаты натуральной лишь частично. При этом, с учетом сложившейся практики применения ст. 74 ТК, представляется недостаточной только констатация указанного факта. Так, в настоящее время требований к соотношению (процентному, количественному и др.) денежной и натуральной форм выплаты заработной платы в ТК не установлено, в связи с чем справедлива позиция, что «в денежной форме наниматель может выплатить даже незначительную часть заработной платы работника» [11]. В то же время несомненным представляется тот факт, что при преобладании доли натуральной формы оплаты труда и незначительности части заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, у работника неизбежно возникнут затруднения с уплатой обязательных платежей и взносов, оплатой различного рода услуг, приобретением необходимых для нормальной жизнедеятельности товаров. В связи с указанным полагаем, что ограничение

оплаты труда в натуральной форме должно рассматриваться как одна из обязательных государственных гарантий в области оплаты труда, а в нормах ТК должны быть закреплены конкретные критерии ограничения размера выплаты заработной платы в натуральной форме. Кроме того, следует уточнить ч. 2 ст. 74 ТК и применительно к форме получения согласия работника на частичную замену денежной оплаты натуральной, закрепив обязательность письменного оформления такого согласия.

Заработная плата в натуральной форме может выплачиваться работнику путем выдачи продукции (товаров), производимой нанимателем, либо приобретенной у третьих лиц, за исключением товаров, которыми не может производиться натуральная оплата труда. Перечень товаров, которыми не может производиться натуральная оплата труда нанимателями (далее – Перечень), на основании ч. 3 ст. 74 ТК утвержден постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28 апреля 2000 г. № 603 «Об утверждении перечня товаров, которыми не может производиться натуральная оплата труда нанимателями» [12]. При этом следует обратить внимание на тот факт, что за весь период с момента утверждения Перечня его положения не подвергались каким-либо корректировкам, тогда как анализ содержания ч. 3 ст. 74 ТК и позиций, закрепленных в Перечне, позволяет обозначить, как минимум, два аспекта, нуждающихся в регламентации. Во-первых, Перечень носит исчерпывающий характер, хотя, как отмечается в юридической литературе, несмотря на то что в Перечень не включены и другие предметы, в отношении которых установлены запреты и ограничения на их свободный оборот, тем не менее, к последним относятся: земельные участки; оружие и боеприпасы; бумаги, которые только обещают выплаты или отодвигают срок получения денег (бонусы, купоны, долговые обязательства, расписки, сертификаты) [13]. Во-вторых, отдельные позиции Перечня не согласуются с нормами действующего законодательства и нуждаются в корректировке. В качестве наиболее ярких примеров приведем такие позиции, как алкогольные напитки и наркотические вещества. Так, согласно абз. 4 ст. 2 Закона Республики Беларусь от 27 августа 2008 г. № 429-З «О государственном регулировании производства и оборота алкогольной, пищевой спиртосодержащей продукции и непищевого этилового спирта» под алкогольными напитками понимаются водка, ликеро-водочные изделия, вино, коньяк, бренди, кальвадос, шампанское и другие напитки с объемной долей этилового спирта 7 и более процентов, тогда как понятие «алкогольная продукция», являясь более широким по сравнению с понятием «алкогольные напитки», включает коньячный, плодовой и этиловый спирт, получаемый из пищевого сырья, алкогольные напитки и пищевые спиртовые полуфабрикаты (виноматериалы, дистилляты, сброженно-спиртованные и спиртованные соки, настои, морсы и водно-спиртовые экстракты, концентрированные пищевые основы, ароматизаторы пищевые, коньяк наливом, виски наливом и иное) с объемной долей этилового спирта 7 и более процентов (абз. 3 ст. 2) [14]. Очевидно, что с учетом терминологии указанного закона в Перечне речь должна идти в целом об алкогольной продукции. Позиция Перечня «наркотические вещества» не только не согласуется с терминологией Закона

Республики Беларусь от 13 июля 2012 г. № 408-3 «О наркотических средствах, психотропных веществах, их прекурсорах и аналогах» [15], в котором используется термин «наркотические средства», но и, по сути, не включает в указанный Перечень психотропные вещества, а также аналоги и прекурсоры наркотических средств, психотропных веществ. Таким образом, полагаем, что Перечень нуждается в дальнейшей корректировке и с точки зрения обеспечения единства терминологии в законодательстве как одного из основных требований нормотворческой техники, и с точки зрения изменения подхода к исчерпывающему характеру Перечня.

Список использованной литературы:

1. 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 29.06.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
2. Банковский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 25 окт. 2000 г., № 441-3 : принят Палатой представителей 3 окт. 2000 г. : одобр. Советом Респ. 12 окт. 2000 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 12.07.2023 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
3. О валютном регулировании и валютном контроле [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 22 июля 2003 г. № 226-3 : с изм. и доп. от 6 марта 2023 г. № 257-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
4. О некоторых вопросах дипломатической службы Республики Беларусь [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 15 мая 2008 г., № 276 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 28.07.2014 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
5. Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда, выплаты компенсаций и пособий дипломатическим работникам, работникам административно-технического персонала, направленным на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Республики Беларусь, и порядке уплаты обязательных страховых взносов на пенсионное страхование супругов дипломатических работников [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 30 авг. 2008 г., № 1252 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
6. О выплате заработной платы в иностранной валюте [Электронный ресурс] : разъяснение Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 15.08.2016 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
7. О нормативных правовых актах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-3 : с изм. и доп. от 17 июля 2023 г. № 292-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Государственной думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федерального закона от 24.10.2023 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. – Дата доступа: 18.11.2023.
9. Осинская, О. Почему, где и как можно использовать натуральную форму оплаты труда [Электронный ресурс] / О. Осинская // Нормирование и тарификация труда. – 2016. – №

11. – Режим доступа: <https://www.nitt.by/izdaniya/nitt/pochemu-gde-i-kak-mozhno-ispolzovat-natu>. – Дата доступа: 18.11.2023.
10. Дудинская, А. «Натуральная» оплата [Электронный ресурс] / А. Дудинская. – Режим доступа: <https://ilex.by/naturalnaya-zarplata/>. – Дата доступа: 18.11.2023.
11. Педченец, Ю. Л. Замена денежной оплаты труда натуральной: особенности оформления [по состоянию на 27.05.2019 г.] / Ю. Л. Педченец // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
12. Об утверждении перечня товаров, которыми не может производиться натуральная оплата труда нанимателями [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Республики Беларусь, 28 апр. 2000 г., № 603 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
13. Мищенко, М. С. Выплата заработной платы в неденежной форме и выдача расчетных листков [по состоянию на 01.05.2022 г.] / М. С. Мищенко // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
14. О государственном регулировании производства и оборота алкогольной, непищевой спиртосодержащей продукции и непищевого этилового спирта [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 27 авг. 2008 г. № 429-3 : с изм. и доп. от 15 июля 2021 г. № 119-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
15. О наркотических средствах, психотропных веществах, их прекурсорах и аналогах [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 13 июля 2012 г. № 408-3 : с изм. и доп. от 14 окт. 2022 г. № 213-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.

УДК 349.3

М.В. Филиппова

(Санкт-Петербургский государственный университет)

ОТРАЖЕНИЕ ТРАДИЦИОННЫХ ДУХОВНО-ПРАВСТВЕННЫХ ЦЕННОСТЕЙ В НОРМАХ О СОЦИАЛЬНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ

Закрепление в нормативных правовых актах традиционных ценностей придает им характер общеправовых принципов. В праве социального обеспечения наиболее очевидно проявление такой ценности, как крепкая семья, что должно найти отражение в нормах об обеспечении многодетных и многопоколенных семей. Однако действующее законодательство не использует все имеющиеся для этого возможности, в том числе в сфере социального обслуживания, не признавая эти семьи как нуждающиеся в предоставлении социальных услуг.

Закрепление в Конституции РФ и в Указах Президента РФ от 02.07.2021 № 400 и от 09.11.2022 № 809 традиционных ценностей российского народа придает им не только духовно-нравственный, но и правовой характер, наделяя их качествами правовых принципов [1, 2].

Под традиционными ценностями понимаются нравственные ориентиры, передаваемые от поколения к поколению, лежащие в основе общероссийской гражданской идентичности и единого культурного пространства страны, укрепляющие гражданское единство, нашедшие свое уникальное, самобытное проявление в духовном, историческом и культурном развитии многонационального народа России (п. 4 Указа Президента РФ от 09.11.2022 №

809). Государство может их не признавать, создавая свою, отличную от народной, идеологическую основу и проводя ее в жизнь через нормативные правовые акты; может относиться к традиционным ценностям индифферентно, не отрицая их, но и не поддерживая в своей деятельности. В России в настоящее время сложилась идеальная ситуация, при которой взгляд государства и народа на традиционные духовно-нравственные ценности совпадает. Это позволяет надеяться на то, что, став общеправовыми принципами, а значит общеобязательными как в сфере нормотворчества, так и для правоприменителей, традиционные ценности проникнут во все сферы жизни и наполнят ее духовно-нравственными началами.

Обозначенные в нормативных правовых актах ценности затрагивают как публичные, так и частные сферы жизни общества. Наиболее «частными» являются такие ценности, как крепкая семья, приоритет духовного над материальным, милосердие. Однако и они «опубличиваются» фактом их публично-правового закрепления.

Право социального обеспечения – особая отрасль права, в которой обеспечен не просто баланс частного и публичного, а их соединение в новое образование в праве – в социальное право, существующее наряду и наравне с частным и публичным. Эта отрасль появилась именно как способ придания публично-правового признания и обеспечения публично-правового механизма защиты тем частным интересам отдельных лиц, которые обладают социальной значимостью [3]. Для нее традиционные духовно-нравственные ценности имеют особое значение не только потому, что являются общеправовыми принципами, специфически преломляющимися в соответствующей сфере, но и потому, что эта отрасль затрагивает основные права человека как биологического и социального существа на жизнь, здоровье, на заботу о своей семье, на уважение достоинства и достаток.

Традиционные духовно-нравственные ценности должны найти отражение в нормах о социальном обеспечении. Однако это требует не просто корректировки, а иногда и существенного пересмотра действующего законодательства. Проиллюстрируем это на примере такой традиционной ценности, как крепкая семья.

При обилии признаков крепкой семьи, сформулированных психологами, социологами, сексологами и другими специалистами в области семейных отношений, ее правового определения нет, да наверно и не может быть, поскольку эта категория носит оценочный характер. Крепость семьи оценивается неформальными признаками, она не зависит от состава семьи, ее численности, возраста членов семьи, характера их профессиональной деятельности, сферы занятий или места жительства. При таких условиях степень «крепости» семьи не может быть основанием для дифференциации в правовом регулировании и не может быть основанием для предоставления семье по этому критерию преимуществ либо установления ограничений. Задача права – не выявить крепкую семью и не оценить степень ее «крепости», а создать условия, при которых семья могла бы существовать в безопасности и без дискомфорта и при этом выполнять возложенную на нее функцию воспитания и содержания детей и

заботы о нетрудоспособных родственниках, что и будет свидетельствовать о ее прочности.

В праве социального обеспечения семья выступает в качестве обеспечиваемого субъекта. Это положение долгое время было дискуссионным [4], однако современные тенденции развития социального законодательства дали дополнительные аргументы его сторонникам. При этом наряду с семьей как общим субъектом право социального обеспечения знает и специальных субъектов – семью с детьми, неполную семью, семью военнослужащего, одиноко проживающую пожилую супружескую пару и т.п. Вместе с тем, эти особенности семьи вовсе не свидетельствуют о ее крепости, а дифференциация правового регулирования по этим признакам вовсе не способствует укреплению семьи. В то же время есть две категории семей, предоставление особых прав которым вполне может рассматриваться как способствование ее укреплению. Это многодетные и многопоколенные семьи.

Современное понятие многодетной семьи в праве социального обеспечения сложилось с принятием Указа Президиума Верховного Совета СССР от 08.07.1944 г., признавшей многодетной семью с тремя и более детьми (вместо ранее действовавшего условия о наличии семи и более детей). С тех пор и до нашего времени все меры поддержки многодетных семей имеют материальный характер и представляют собой либо денежные выплаты, либо натуральные предоставления, освобождающие от расходов (скидки по коммунальным услугам, бесплатный проезд, бесплатное питание в школе, льготные кредиты и т.п.). В то же время основной ресурс, в котором многодетная семья испытывает дефицит – это время, свободное от бытовых забот и от приносящей доход трудовой деятельности, которое можно было бы посвятить общению с детьми. Может ли право социального обеспечения способствовать устранению этого дефицита? Может, если использовать возможности системы социального обслуживания. Вместе с тем, среди оснований признания гражданина нуждающимся в социальном обслуживании (ч. 1 ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013 № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации») многодетность отсутствует. Нет таких социальных услуг, в которых нуждается многодетная семья, и в числе их видов, перечисленных в ст. 20 этого Федерального закона. Предоставляемые социальные услуги определяются с учетом индивидуальных потребностей, оценку которых рекомендуется проводить с учетом обстоятельств, ухудшающих условия жизнедеятельности, среди которых также нет многодетности (п. 3 Рекомендаций по определению индивидуальных потребностей в социальных услугах получателей социальных услуг, утвержденный приказом Минтруда России от 30.07.2014 № 500н). Таким образом, этот инструментальный системы социального обслуживания в отношении многодетных семей практически не задействован, в то время как его эффективное применение могло бы существенно улучшить жизнь таких семей.

Иное дело многопоколенная семья. В отличие от семьи многодетной, она правом социального обеспечения не только не определена, но и не учтена среди обеспечиваемых субъектов. Представляется, что под многопоколенной следует

понимать такую семью, в которой совместно проживают как минимум три или четыре поколения лиц, связанных родством или свойством. Социальный эффект от такого проживания очевиден: обеспечивается преемственность поколений, память об истории семьи, воспитание младших поколений в духе уважения к старшим, младшим прививаются навыки заботы о старших и ухода за ними, обеспечивается помощь старших в присмотре за младшими и т.п. Но такая семья испытывает и очевидные проблемы, связанные с тем, что представители среднего поколения вынуждены одновременно проявлять заботу о своих детях или внуках и осуществлять уход за своими пожилыми родителями и оказывать им материальную поддержку. Чаще всего они не имеют возможности прекратить трудовую деятельность в силу незначительного размера пенсии у «старых» пенсионеров, к числу которых относятся их родители, а также незначительного размера заработка их детей, не имеющих достаточного опыта работы. Как следствие - эта семья также испытывает дефицит времени.

Способом решения этой проблем может стать система долговременного ухода. Типовая модель долговременного ухода за гражданами пожилого возраста и инвалидами, нуждающимися в уходе, в целях реализации в отдельных субъектах Российской Федерации в рамках федерального проекта «Старшее поколение» утверждена приказом Минтруда России от 15.12.2022 № 781. Однако в систему долговременного ухода включены граждане, признанные нуждающимися в социальном обслуживании, где так же, как и в случае с многодетными, старшие члены многопоколенной семьи отсутствуют. То есть эта система рассчитана на лиц, в силу ограничения жизнедеятельности нуждающихся в постороннем уходе, и в нее не могут быть включены лица, уход за которыми без соответствующих медицинских рекомендаций, а в силу стремления сохранить привычный образ жизни пожилых людей, осуществляют их родные. Представляется, что и в этом случае расширение круга получателей социальных услуг и перечня видов социальных услуг могло бы способствовать созданию комфортных условий для многопоколенных семей, а, следовательно, и их укреплению.

Список использованной литературы:

1. Лукьянова, М.Г. Духовно-нравственные ценности в праве России / М.Г. Лукьянова // Юриспруденция, государство и право: актуальные вопросы и современные аспекты: сборник статей XIV Международной научно-практической конференции. – Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение». – 2023. – С. 13-16.
2. Корнеев, В.Н. Традиционные конституционные ценности как духовно-нравственная основа единения российского общества и государства / В.Н. Корнеев // Правосудие. – 2023. – Т.5, –№1. – С. 8-15.
3. Филиппова, М.В. К понятию социального права: общетеоретические подходы / М.В. Филиппова // От социальных прав к социальному праву (VII Пашковские чтения): Сборник статей по материалам Международной научно-практической конференции (Санкт-Петербургский государственный университет, 24-26 фев. 2016 года) / Под ред. А.В. Кузьменко. – СПб.: ООО «Центр социальных и правовых технологий», – 2017. – С. 157-164.
4. Благодар, А.Л. К вопросу о нормах, устанавливающих круг субъектов социально-обеспечительных отношений и их правосубъектность / А.Л. Благодар // Труды Оренбургского

УДК 349.2

Е.В. Чичина

(Белорусский государственный экономический университет)

О ПРАВОВОМ ПОЛОЖЕНИИ ГРАЖДАН СТАРШЕГО ТРУДОСПОСОБНОГО ВОЗРАСТА В СФЕРЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДА

В статье анализируются особенности правового положения граждан старших возрастных групп (пожилых граждан по терминологии МОТ) в сфере занятости и труда. Особое внимание уделяется положению работников старшего трудоспособного возраста (работников предпенсионного возраста по терминологии национального законодательства). По результатам исследования автор формулирует предложение по совершенствованию Трудового кодекса Республики Беларусь, направленное на обеспечение занятости такой категории работников.

Анализ международных документов (планов, инициатив, рекомендаций, экспертных отчетов и пр.), а также научных исследований различной отраслевой принадлежности указывает на формирование понимания особой роли и уязвимого положения пожилых граждан в сфере занятости и труда.

Исследование национальных программных и стратегических документов, в которых обозначаются векторы государственной политики, реализуемой в отношении граждан старших возрастных групп, показало, что государство ставит задачи не только усиления мер социальной защиты пожилых людей и повышения их благосостояния, но также и эффективного использования их трудового потенциала. Применительно к сфере занятости и труда приоритетными направлениями действий признаются:

создание условий для продления периода трудовой деятельности за счет стимулирования использования трудового потенциала работников старшего возраста (Государственная программа «Рынок труда и содействие занятости» на 2021–2025 годы);

расширение возможностей для занятости путем создания условий для продолжения трудовой деятельности граждан пенсионного возраста с учетом их профессиональных навыков и физических возможностей; противодействие возрастной дискриминации при приеме, сохранении, продвижении и увольнении работников; поддержка экономической активности и предпринимательской деятельности граждан предпенсионного возраста, развитие и поддержка самозанятости пожилых граждан, особенно в сельской местности, включая обучение навыкам предпринимательской деятельности, финансовой грамотности, облегчение доступа к финансовым ресурсам; содействие в поиске работы и трудоустройстве граждан предпенсионного и пенсионного возраста (Национальная стратегия Республики Беларусь «Активное долголетие-2030»).

Новое видение и государственное признание роли пожилых граждан, в том числе в сфере общественно полезного труда, является предпосылкой для соответствующего правоустановления.

Системный анализ национального законодательства и программных документов позволяет утверждать о нецелесообразности использования в законодательстве о труде и занятости характерного для международно-правового регулирования термина «пожилые работники» («пожилые граждане»), в силу приобретения им все большей определенности, которая связывается с достижением гражданином возраста 65 лет. Считаем, что применительно к сфере труда целесообразно выделение категории и использование термина «работники старших возрастных групп», а применительно к сфере занятости – «граждане (лица) старших возрастных групп». Общим признаком, позволяющим выделить такую социально-трудовую категорию, является *возраст, в силу которого граждане начинают испытывать трудности в реализации права на труд* по объективным или субъективным причинам.

Обозначенное понимание работников старших возрастных групп в полной мере соотносится с положениями Рекомендации МОТ № 162 «О пожилых трудящихся», распространяющей свое действие на всех *трудящихся, которые с возрастом могут испытывать трудности в области труда и занятий*. Т.е. на международном уровне пожилой возраст признается фактором уязвимости, требующим учета в рамках проводимой на национальном уровне государственной политики в сфере занятости и труда. При этом для целей формирования защитных механизмов, предложенных МОТ в данной Рекомендации, конкретное выражение возраста трудящегося или факт достижения им пенсионного возраста (получения им права на пенсию) квалифицирующего значения не имеет.

Полагаем, что в структуре исследуемой категории граждан старших возрастов, в свою очередь, можно выделить две их группы:

граждане старшего трудоспособного возраста – которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более пяти лет (граждане предпенсионного возраста). Представители данной группы признаются трудоспособными гражданами в трудоспособном возрасте, которые в силу возраста несут повышенные риски незанятости и не способны на равных условиях конкурировать на рынке труда;

граждане, достигшие общеустановленного пенсионного возраста (граждане в нетрудоспособном возрасте).

Если в основе объединения их в общую категорию «трудящиеся старших возрастных групп» лежит признак возраста и связанная с ним уязвимость в сфере труда, то в основе внутрикатегориальной классификации на группы – презумпция трудоспособности, относительно которой дифференцируется проводимая государственная политика, а значит – и направления ее правового обеспечения.

От трудоспособного населения в трудоспособном возрасте ожидается участие в экономике страны; государство проводит активную политику содействия их занятости. При этом лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на пенсию по возрасту на общих основаниях) признаются особо нуждающимся в социальной защите и не

способными на равных условиях конкурировать на рынке труда; пользуются дополнительными гарантиями в области содействия занятости населения. Комплексный анализ законодательства о занятости показал, что в настоящее время дополнительные гарантии занятости граждан предпенсионного возраста могут принимать организационно-правовую форму бронирования рабочих мест, а также предоставления им услуг по профессиональной ориентации.

Как обозначалось выше, в отношении граждан предпенсионного возраста проводится активная политика занятости, а одним из ключевых ее перспективных направлений применительно к лицам старшего трудоспособного возраста признается обеспечение развития их профессиональных и общих (цифровая и предпринимательская грамотность) компетенций с целью снижения риска безработицы в трудоспособном возрасте и продления периода трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста. Поясним, что в настоящее время государственных гарантий, обеспечивающих развитие квалификации лиц старшего трудоспособного возраста, в Республике Беларусь не создано. Важно добавить, что в настоящее время в стадии проработки находится вопрос о возможности предоставления нанимателям финансовой поддержки в виде частичной компенсации их затрат на обучение работников предпенсионного возраста (п. 15 Плана мероприятий по реализации Национальной стратегии Республики Беларусь «Активное долголетие-2030»).

Такой вариант решения проблемы государственного гарантирования адаптации квалификаций лиц старшего трудоспособного возраста видится вполне оптимальным. Во-первых, возможная государственная гарантия встраивается в уже существующую систему непрерывного профессионального обучения по профессиям рабочих, должностям служащих (кроме должностей руководителей и специалистов) и не потребует институциональных преобразований. Во-вторых, в рамках такого подхода интересы нанимателей и граждан не просто сочетаются, а «сходятся в одной точке». Наниматели имеют возможность при государственной поддержке подготовить для собственных нужд работников определенных квалификаций, а граждане приобретают не только новую квалификацию, но и связанную с такой формой обучения гарантию занятости у данного нанимателя.

В рамках настоящего исследования нельзя не акцентировать проблему неопределенности термина «предпенсионный возраст», которые иногда используется без своей конкретизации. Например, в отношении анализируемого выше вопроса о частичной компенсации затрат нанимателей на обучение работников предпенсионного возраста.

При этом даже в случае нормативной конкретизации данного термина наблюдается вариативность понимания соответствующего возрастного периода.

Так, достаточно долгое время под предпенсионным принято было понимать возраст не более чем за два года до наступления возраста, дающего право на пенсию по возрасту на общих основаниях. Именно в таком значении этот термин употребляется в Законе о занятости применительно к дополнительным гарантиям в области содействия занятости отдельным категориям граждан (абз. 7 ч. 1 ст. 11), а также в контексте специальной гарантии

занятости высвобождаемым работникам предпенсионного возраста, заключающейся в возможности при определенных условиях досрочного назначения им пенсии по возрасту (ч. 1 ст. 22).

С подходами законодательства о занятости к пониманию предпенсионного возраста согласуются нормы ТК, устанавливающие гарантии при заключении, продлении срока действия и прекращении контракта для отдельных категорий работников. Так, согласно ч. 3 ст. 261-5 ТК наниматель обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, – не менее чем до достижения указанного возраста.

При этом в целом ряде документов стратегического и программного характера, иных актах законодательства закрепляется другая периодизация предпенсионного возраста.

Так, например, недавней новацией ТК стали гарантии для работников при прохождении диспансеризации. Работники, достигшие общеустановленного пенсионного возраста, а также *в течение пяти лет* до достижения такого возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы, должности служащего (профессии рабочего) и среднего заработка по месту работы (ч. 3 ст. 103¹ТК).

Согласно п. 5.4 Программы социально-экономического развития Республики Беларусь на 2021–2025 годы, утвержденной Указом Президента Республики Беларусь от 29 июля 2021 г. № 292 планируется предоставить дополнительные гарантии в области содействия занятости безработным гражданам *за пять лет* до достижения общеустановленного пенсионного возраста.

И, наконец, прямое определение категории граждан предпенсионного возраста содержится в Национальной стратегии Республики Беларусь «Активное долголетие-2030», согласно которому под ними понимаются граждане, которым до достижения пенсионного возраста остается *не более пяти лет*.

Таким образом, можно утверждать о наличии тенденции расширения границ предпенсионного возраста, что логично на фоне увеличивающегося пенсионного возраста и учетом того, что риски незанятости пожилых граждан связаны с возрастом биологическим, который не смещается вслед за пенсионным.

В рамках данной тенденции считаем возможным предложить расширить возрастные границы в рамках гарантии при заключении, продлении срока действия и прекращении контракта для работников старшего трудоспособного возраста и закрепить ч. 3 ст. 261-5 ТК, что наниматель обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до

достижения общеустановленного пенсионного возраста остается *не более пяти лет*, – не менее чем до достижения указанного возраста.

Предложение о расширении адресатов гарантий по сохранению трудовых отношений при контрактной форме найма, на наш взгляд, имеет под собой не только формально-юридические, но фактические основания.

Так, анализируемая гарантия изначально была закреплена в Указе Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29». На момент вступления в силу данного законодательного акта пенсионный возраст в Республике Беларусь составлял 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. Соответственно, гарантиями сохранения занятости при контрактной форме найма изначально и вплоть до 2017 г. охватывались женщины в возрасте 53-55 лет, мужчины в возрасте 58-60 лет. В настоящее время, при достижении пенсионным возрастом своего максимального значения, предпенсионный период согласно действующим положениям ч. 3 ст. 261-5 ТК составляет 56-58 лет для женщин и 61-63 – для мужчин. Очевидно, что работники старшего трудоспособного возраста, которые в силу увеличения пенсионного возраста уже не охватываются гарантийными нормами, по-прежнему находятся в уязвимом положении на рынке труда, поскольку фактором их уязвимости, повторимся, является возраст биологический.

В качестве контраргумента на возможное возражение об игнорировании интересов нанимателя укажем, что действующим Генеральным соглашением сфера применения анализируемой гарантии уже расширена, что позволяет утверждать об уже существующей согласованности интересов работников, нанимателей и государства по данному вопросу. Так, стороны Генерального соглашения рекомендуют включать в коллективные договоры положение о том, что заключение (продление) контрактов с работниками, добросовестно работающими и не допускающими нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которым до достижения общеустановленного пенсионного возраста *осталось три (и менее) года* – на срок не менее чем до достижения ими указанного возраста (п. 55.13). Добавим, что на момент заключения действующего Генерального соглашения (2019 г.) общеустановленный пенсионный возраст еще не достиг своего предела, что объясняет «промежуточное» решение вопроса о расширении границ предпенсионного возраста.

С учетом всей совокупности аргументов *предлагаем на законодательном уровне* расширить сферу применения гарантий по заключению, продлению срока действия контракта с работниками старшего трудоспособного возраста и п. 3 ч. 3 ст. 261-5 ТК изложить в следующей редакции:

«3) с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается *не более пяти лет*, – не менее чем до достижения указанного возраста.».

А.В. Ясинская-Казаченко

(Белорусский государственный экономический университет)

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИТУАЦИОННОГО ПОДХОДА В ОРГАНИЗАЦИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО АРБИТРАЖА

В статье автор, опираясь на юридический режим в организации и деятельности трудового арбитража, предпринял попытку сформулировать предложения по совершенствованию правового регулирования практики третейских процедур, включить конкретно-прикладные основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений на уровне методологических основ ситуационного подхода в систему рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, придать импульс обсуждению концепции трудового процедурно-процессуального или процессуального права, направленной на защиту прав и законных интересов эффективными способами.

Организация и порядок деятельности трудового арбитража урегулированы нормами Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК, ст. 383, 384). Трудовой арбитраж имеет такие характерные черты и особенности, которые: *во-первых*, принципиально отличают его от прежнего органа¹; *во-вторых*, при недостижении согласия сторон в примирительной комиссии, с участием посредника трудовой арбитраж может создаваться бессрочно; *в-третьих*, списки трудовых арбитров ведутся областными и Минским городским исполнительными комитетами, в ч. 4 ст. 384 ТК введены ограничения в отношении лиц, привлекаемых в качестве трудовых арбитров; *в-четвертых*, новшеством является также то, что определенные полномочия в отношении коллективных трудовых споров получил Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее – МТиСЗ); *в-пятых*, расходы, связанные с разрешением коллективного трудового спора, определяются по соглашению между сторонами и трудовым арбитром; *в-шестых*, новациями являются определения трудового арбитража и трудового арбитра.

По мнению М.В. Лушниковой, по юридической силе решений трудовой арбитраж представляет собой вид посреднического органа [1, с. 151]. Именно тогда, когда стороны коллективного трудового спора не приходят к соглашению о юридической обязательности решений арбитража, проведенная деятельность практически не отличается от деятельности посредника. В организационно-методическом отношении арбитраж чем-то даже *уступает процедуре посредничества*: финансовые затраты на привлечение арбитров значительно больше, чем на посредника; арбитров можно выбирать только из списка лиц, сформированного областными и Минским городским исполнительными комитетами; о создании арбитража наниматель обязан в трехдневный срок

¹ Ранее в соответствии со ст. 383 ТК трудовые арбитражи создавались не позднее чем в пятидневный срок из числа трудовых арбитров Республиканского трудового арбитража (далее – РТА) сторонами, органами государственного управления, другими нанимателями; моментом создания трудового арбитража являлся день регистрации в РТА; выплата вознаграждения трудовому арбитру осуществлялась сторонами в равных долях и производилась до арбитражного заседания; вознаграждение устанавливалось в размере не менее пяти и не более десяти базовых величин (п. 14, 15 Положения о трудовом арбитраже Республиканского трудового арбитража).

уведомить Департамент государственной инспекции труда МТиСЗ. Применительно к процедуре посредничества указанных требований не установлено.

В соответствии с п. 3 ч. 7 ст. 383 ТК решение трудового арбитража приобретает для сторон обязательный характер, если стороны коллективного трудового спора заключили соглашение об обязательности этого решения. В указанных нормах содержатся *два случая обязательных решений* коллективных трудовых споров. Если проанализировать действовавшие ранее положения ч. 2 ст. 385 ТК об исключительной компетенции Республиканского трудового арбитража (далее – РТА) и сравнить с ныне действующей редакцией ч. 7 ст. 383 ТК, то в числе решений трудового арбитража, которые носят обязательный характер по коллективным трудовым спорам, должны упоминаться также случаи обязательных решений, таких как: решения, принятые в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь; и решения, возникающие при заключении, изменении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях.

В.И. Кривым высказывалось мнение об «искусственном завышении» полномочий трудовых арбитров в отношении предоставления ими информации в различные государственные структуры, правовой оценки положений коллективного договора [2, с. 99].

Юридическому факту в процедуре рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора при помощи трудового арбитража должна быть свойственна *адаптивность*, способность в известном смысле приспособливаться к изменяющимся трудовым отношениям. Может показаться, что данное требование противоречит требованию постоянства, но на самом деле этого противоречия нет.

Согласно ч. 6 ст. 384 ТК трудовой арбитр имеет право запрашивать от сторон документы, информацию, необходимые для разрешения коллективного трудового спора. Из анализа актов законодательства о труде следует, что трудовой арбитр должен уметь аргументировать, убеждать, оперировать информацией, управлять дискуссией, аккумулировать все то, что можно использовать для достижения согласия и снятия напряженности переговорного процесса.

При этом можно дополнить полномочия трудового арбитра, такими правами, как: заслушивать обращения сторон; требовать от представителей сторон доведения решений трудового арбитража до сведения трудового коллектива; предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора.

С точки зрения требований, предъявляемых к трудовым арбитрам интересным, является опыт Азербайджанской Республики. Трудовой арбитр не должен занимать высокие руководящие должности в органах исполнительной власти и профсоюзных организациях, обязательными являются требования о наличии гражданства, высшего юридического, экономического, гуманитарного образования, пятилетнего стажа профессиональной деятельности, высокого

уровня квалификации и отсутствии заинтересованности в результатах спора [3, с. 142–148].

В ч. 2 ст. 384 ТК устанавливаются требования, как правило, предъявляемые к трудовым арбитрам: наличие высшего юридического или экономического образования, опыта работы по специальности стажа не менее пяти лет работы. Одновременно с этим действовавшее ранее Положение о трудовом арбитраже РТА предусматривало, что трудовыми арбитрами могли быть научные работники, общественные деятели, работники республиканских органов государственного управления, других нанимателей и профессиональных союзов, иные определенные сторонами лица.

Указанный перечневый список лиц, выполняющих обязанности трудовых арбитров на внештатной основе, целесообразно вернуть и в настоящее время в акты законодательства о труде его следует более формализовать, поскольку такие лица обязаны обладать соответствующими профессиональными знаниями и квалификацией.

По мнению В.И. Кривого, приведенному в производственно-практическом издании процедура разрешения коллективных трудовых споров в РТА являлось максимально приближенной к процедуре разрешения индивидуальных трудовых споров по нормам Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь [2, с. 105].

Полномочия трудового арбитража вытекают из соглашения сторон; трудовой арбитраж принимает обязательные для сторон договоренности; деятельность трудового арбитража ограничена рассмотрением коллективного трудового спора и распространяется на отношения заранее установленного круга лиц. В положениях, закрепляющих порядок разрешения коллективных трудовых споров необходимо *определить юридический режим включения данного класса юридических фактов в систему правового регулирования и распространить на него*: регламент арбитражных заседаний; правила замены трудовых арбитров в случае болезни и по другим причинам; очередность объяснений лиц, представляющих стороны по существу; возможность и порядок отвода трудовых арбитров. Вопрос о расширении содержания прав трудовых арбитров может быть поставлен только исходя из высказанной ранее позиции корреляции прав и обязанностей.

С учетом относительно-определенных обстоятельств необходимо поддержать мнение И.С. Войтинского применительно к разрешению коллективного трудового спора трудовым арбитражем, согласно которому такой временно действующий орган, создаваемый по соглашению сторон, должен быть третейским органом, действующим в рамках обязательной третейской процедуры [4, с. 5].

Трудовой арбитраж необходимо рассматривать как третейский суд, выносящий обязательные для выполнения решения, в этой связи, представляется обоснованным закрепить иное (ст. 383 ТК), его определение более точно формулирующее правовое положение. *Совершенствование системы трудового арбитража необходимо проводить по аналогии с нормами о третейских судах, определить юридический режим включения данного класса юридических фактов*

в систему правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров.

Исходя из необходимости соблюдения баланса прав и обязанностей субъектов правоотношения по разрешению коллективных трудовых споров, процедурных и процессуальных арбитражных заседаний распорядительные действия субъектов, должны найти надлежащее закрепление в законодательстве о труде.

Третейские органы, уполномоченные сторонами коллективного трудового спора участвовать в процедурных и процессуальных отношениях по разрешению споров, обязаны выяснить действительные обстоятельства дела, заслушать объяснения сторон, получать от них доказательства, истребовать и проанализировать необходимые документы, вызвать свидетелей и привлекать специалистов.

В зависимости от элемента состава правовой формы деятельности указанных органов, выполнения ими поставленных задач можно выделить материальный, организационный, процедурный и охранительный аспекты. *Материальный* означает наличие конфликтной ситуации, нуждающейся в процессуальном урегулировании отношений, *организационный* характеризует форму осуществления процессуальной деятельности, *процедурный* предусматривает принятие решения и непосредственный процессуальный порядок разбирательства спорных отношений соответствующими органами, *охранительный* обеспечивает защиту нарушенных субъективных прав и юридических обязанностей.

Все аспекты тесно взаимосвязаны, дополняют друг друга и составляют единую, цельную юридическую форму, их особенность заключается в том, что уполномоченный представитель государственного органа может не принимать в них участия, обеспечение законности в этом случае является обязанностью нанимателя.

Совершение процессуальных действий по разрешению трудовых споров имеет динамический, сложный и последовательный характер. *Динамическая* развивающаяся модель, развертывающаяся по мере того, как развивается противостояние, охватывающее, по возможности, все его варианты, формы и социальные проявления. *Сложность* процессуальных действий состоит в том, что они имеют вторичный, производный, служебный, подчиненный характер по отношению к материальным нормам, реализации которых они служат, но имеют различные истолкования. *Последовательность* действий объясняется тем, что они возникают, изменяются и прекращаются на всех стадиях, следующих одна за другой, при определении механизма реализации норм, формировании содержания спорных отношений, выявлении юридических фактов, установлении процессуальных действий.

Классификация правоотношений на материальные и нематериальные показывает, что *материальные* нормы в части разрешения трудовых споров определяют содержание субъективных прав и обязанностей, отражают действие актов законодательства о труде. *Нематериальные* нормы имеют направленность

на обеспечение материального состава, который включает: организационные; процедурные и процессуальные нормы.

Разграничение трудовых правоотношений по *основным (профильным)* и *сервисным (обслуживающим)* группам [5, с. 8]. Трудности в определении юридического факта, как опоры установлению его связи с правовыми последствиями во многом проистекают из того, что в правовом регулировании трудовых споров функционируют фактические обстоятельства различного характера, отношение которых к правовым последствиям неодинаково. Процессуальные правоотношения по разрешению трудового спора возможны только при наличии заключенного индивидуального трудового договора. В связи с этим, без основного (профильного), базового и фундаментального ядра в виде содержания субъективных прав и юридических обязанностей сторон и участников трудовых отношений не существует сервисных (обслуживающих) правоотношений.

Итак, процессуальные правоотношения по разрешению трудовых споров представляют собой разновидность юридических действий в форме подписания решений, в том числе обязательных, направленных на защиту субъективных прав и юридических обязанностей, обеспечивающих механизм реализации норм, выявляющих из юридических фактов, устанавливающих их непосредственно прямо на месте, имеющих вторичный, производный, служебный, подчиненный характер, которые условно можно разделить на несколько логически последовательных стадий.

Развивая приведенные суждения, отметим, что, хотя отношения по разрешению трудовых споров частично урегулированы нормами гражданского процессуального права, это не меняет природы возникающего процессуального правоотношения и в дальнейшем может придать импульс образованию трудового процедурно-процессуального или процессуального права. Хотя для признания отраслевой самостоятельности пока нет достаточных оснований считать его сформированным – вопрос требует дальнейшего научного осмысления и изучения.

Проблема обеспечения защиты трудовых прав при разрешении трудовых споров эффективными процедурными и процессуальными средствами остается открытой. Нормативно нечетко, противоречиво, регламентированные юридические процедуры даже в совокупности не могут претендовать на статус отрасли права.

Все это доказывает, что задача в этом случае заключается не в поиске предмета и метода трудового процедурно-процессуального или процессуального права в рамках и на основе актов законодательства о труде, а в разработке обоснованной *концепции трудового права* через теоретический анализ природы правоотношения.

Итак, анализ юридических фактов в отношении третейских процедур способен привести к обнаружению важных закономерностей на уровне методологических основ ситуационного подхода в рассмотрении и разрешении трудовых споров в целом.

В этой связи необходимо:

1. Внести в Трудовой Кодекс Республики Беларусь следующие дополнения и изменения:

В статье 383:

часть первую изложить в следующей редакции:

«Трудовой арбитраж – временно действующий независимый орган, создаваемый на добровольной основе по соглашению сторон и участников трудового спора, состоящий из привлеченных трудовых арбитров, принимающий в процессе примирительно-посреднических и третейских процедур решения.».

часть седьмую изложить в следующей редакции:

«Решение трудового арбитража носит обязательный характер по трудовым спорам:

1) в объединениях, подчиненных Правительству Республики Беларусь;

4) возникающие при заключении, изменении, дополнении или прекращении соглашений на республиканском и отраслевом уровнях;».

подпункт первый, третий считать соответственно подпунктом вторым, пятым.

В статье 384:

часть первую изложить в следующей редакции:

«Трудовой арбитр – независимое и нейтральное лицо, обладающее специальными знаниями и соответствующим опытом урегулирования разногласий, не входящий в представительный орган работников, не работающий у данного нанимателя, являющихся сторонами разногласий, обеспечивающее защиту трудовых прав и законных интересов работников и нанимателей, содействующее достижению взаимопонимания и примирению сторон.».

Список использованной литературы:

1. Лушникова, М. В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства: сравнительно-правовое исследование / М. В. Лушникова. – Ярославль : Подати, 1997. – 223 с.

2. Кривой, В. И. Коллективные переговоры, договоры и споры / В. И. Кривой. – Гомель : Е.А. Ковалева, 2008. – 456 с.

3. Джафаров, З. И. оглы. Примирительно-третейские процедуры (способы) урегулирования коллективных трудовых споров / З. И. оглы Джафаров // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 1. – С. 142–148.

4. Войтинский, И. С. Примирительное и третейское разбирательство в капиталистических странах. Основные вопросы соглашения и арбитража / И. С. Войтинский. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Изд-во Всесоюз. центр. совета проф. союзов, 1926. – 94 с.

5. Викторова, С. И. Трудовое правоотношение: современная теория и практика : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С. И. Викторова. – Минск, «БИП – институт правоведения» 2007. – 127 л.