

производстве (с последующей выплатой работнику соответствующего страхового возмещения, а если выплаты уже были назначены, то не послужит ли признание трудового договора недействительным основанием для прекращения будущих выплат и даже для возврата уже произведенных); может ли наниматель требовать от работника возмещения вреда, причиненного последним при исполнении трудовых обязанностей; допустимо ли работу по недействительному трудовому договору включать в трудовой стаж, необходимый для получения пенсии; вправе ли суд отказать в иске, если основания для недействительности трудового договора к моменту рассмотрения дела отпали (например, трудовой договор из мнимого трансформировался в реальный (п. 2 ст. 22 ТК) или от законного представителя получено согласие на заключение трудового договора с несовершеннолетним (п. 5 ст. 22 ТК)). Очевидно, что ответы на все перечисленные непростые вопросы должны быть даны в ТК, причем с учетом социальной направленности трудового законодательства последствия недействительности трудового договора, на наш взгляд, должны быть менее жесткими, чем при недействительности гражданско-правового договора.

Переходя к вопросам недействительности коллективного договора, соглашения, обратим внимание на норму ч. 1 ст. 362 ТК: «Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными». Как видим, законодатель допускает недействительность только отдельных условий коллективного договора, соглашения, но не коллективного договора, соглашения в целом. При этом возникает закономерный вопрос: соответствующие недействительные условия являются оспоримыми или ничтожными? Если оспоримыми, то следующий вопрос заключается в том, какой государственный орган компетентен признавать недействительными условия коллективного договора, соглашения? По логике таким органом должен быть суд общей юрисдикции. Однако проблема в том, что правоприменительная практика стоит на позициях: никакие коллективные трудовые споры судам общей юрисдикции не подведомственны (хотя работники периодически заявляют в суды требования о признании отдельных условий коллективных договоров недействительными, см., например, «Спор по заявлению работника об отмене локального нормативного правового акта суду неподведомствен» [извлечение из ответа Верховного Суда Республики Беларусь на надзорную жалобу] // Судовы веснік. – 2012. – № 3. – С. 56).

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЗАЩИТЫ ЛИЧНЫХ НЕИМУЩЕСТВЕННЫХ ПРАВ В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

Актуальность проблематики личных неимущественных прав в трудовых отношениях неуклонно возрастает. Подтверждением тому и одновременно причиной служит целый ряд обстоятельств. Общеизвестным является тот факт, что изначально теоретические и прикладные аспекты данной категории разрабатывались в рамках науки и отрасли гражданского права: были сформулированы и законодательно адаптированы их основополагающие понятия, квалификационные признаки, система, виды и т. д. Однако, несмотря на это, можно утверждать, что трудовое право также в значительной мере наполнено личностным, неимущественным компонентом, в размерах несколько не уступающим гражданскому праву.

Обратимся в тезисной форме к истории вопроса. Так, попытку адаптировать данную правовую категорию в трудовых отношениях предпринимались еще в советский период науки и отрасли трудового права. Одной из первых следует отметить работу М.И. Бару «Охрана трудовой чести по советскому законодательству», которая была выпущена в свет еще в 1966 г. Указанные вопросы опосредованно затрагивались также в трудах, посвященных проблемам трудового правоотношения, при определении их квалификационных элементов (признаков). Например, Л.Я. Гинцбург в монографии 1977 г. «Социалистическое трудовое правоотношение» выделял наряду с имущественным и авторитарным личностный элемент, О.В. Смирнов в статье 1988 г. «Концепция единого трудового правоотношения» указывал на организационный, материальный и личный элементы.

В контексте рассматриваемой проблематики следует также упомянуть и об объекте трудового правоотношения. В той или иной степени большинство исследователей придерживаются мнения, согласно которому это общественные отношения в сфере организации и применения наемного труда. Однако, как известно, трудовая деятельность имеет место и может рассматриваться в разрезе гражданско-правовых обязательств, таких как подряд, возмездное оказание услуг и целый ряд других. Но в рамках трудового права она имеет гораздо более личностный характер, о чем ряд авторов справедливо отмечали в литературных источниках. Основные положения сводятся к тому, что труд неразрывно связан с личностью работника, в связи с чем уже, как минимум, во второй половине XIX в. считалось неправильным рассматривать труд

в качестве товара, а подходы «товарности» относительно природы наемного труда считались нецивилизованными. Так, например, русский цивилист К.П. Победоносцев в своем труде «Курс гражданского права» (Ч. 3. Договоры и обязательства) еще в 1896 г. утверждал, что личный труд человека нельзя купить, а можно только нанять его.

Кроме того, в современной юридической доктрине и правоприменительной практике присутствует признанное на международном уровне правило, согласно которому труд не является товаром (например, в Декларации о целях и задачах Международной организации труда (МОТ) (принята в г. Филадельфии 10 мая 1944 г.). Правовая конструкция трудового договора также базируется на личном характере труда, законодательно прямо или опосредованно закрепляя, что работник должен лично выполнить порученную ему работу (ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ)). В отечественном праве это вытекает из целого ряда правовых предписаний Трудового кодекса и некоторых подзаконных нормативных правовых актов). При этом следует отметить немаловажный момент, согласно которому данное положение является универсальным в плане возможности и необходимости его применения ко всем категориям работающих лиц вне зависимости от сферы их трудовой деятельности: работников, военнослужащих и лиц к ним приравненных, государственных служащих и др.

Убедившись в серьезной личностной составляющей трудовых отношений, надлежит указать, что, несмотря на определенные попытки научного анализа тех или иных аспектов личных неимущественных прав в сфере трудовых отношений, о чем уже упоминалось ранее, данная тематика, по нашему мнению, еще весьма далеко не исчерпана. Кроме того, в действующем трудовом законодательстве (в первую очередь, мы имеем в виду отечественное законодательство) нет системного подхода к этой категории прав. И, наконец, стремительное развитие человечества, процессы глобализации, технический прогресс все более актуализируют рассматриваемую проблематику.

Анализ научных публикаций, а также законодательства позволяет говорить о системе, совокупности личных неимущественных прав в сфере трудовых отношений вне зависимости от специфики субъектного состава работающих лиц. К таковым можно отнести: право на труд; право на свободу выбора сферы применения труда; право на защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве; право на отдых; право на равенство и защиту от дискриминации в сфере труда; право на здоровье в сфере труда; право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации; право на защиту чести и достоинства в сфе-

ре труда и защиту трудовой репутации; право на защиту персональных данных; право на неприкосновенность личной (частной) жизни в период выполнения трудовой функции. И это не исчерпывающий список.

Одним из приоритетных в научном и практическом плане направлений, на наш взгляд, является право на защиту персональных данных работника. Возможно, в данном случае имеются основания говорить в гораздо более широком формате, имея в виду право на трудовую информацию, и вести речь о так называемых информационных правоотношениях в трудовом праве, о чем также упоминалось в литературных источниках. Анализ действующего законодательства позволяет выделить в этом сегменте, например, такие права, как право работника на получение от нанимателя полной и достоверной информации об условиях труда, право нанимателя на получение от работника и иных субъектов соответствующей информации, касающейся личности работника. Соответственно, данным правам корреспондируют обязанности предоставить определенную информацию, обеспечить необходимый уровень ее сохранности (нераспространения) и т. д.

В отечественном праве информационные правоотношения все более актуализируются и расширяются. Так, был принят Закон Республики Беларусь от 7 мая 2021 г. № 99-З «О защите персональных данных», который внес определенные новации. Не вдаваясь в детальный анализ данного нормативного правового акта, отметим, что он носит общий, межотраслевой характер, в связи с чем, по нашему мнению, его надлежит конкретизировать применительно к трудовым отношениям. Здесь будет целесообразным обратиться к опыту российского законодателя. Так, например, в ТК РФ имеется специальный раздел – гл. 14 «Защита персональных данных работника», в котором содержится целый ряд заслуживающих внимания норм. Однако присутствуют достаточно «наивные», на наш взгляд, положения, например, в ст. 86 ТК РФ, где, в частности, закреплено, что «работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников». Полагаем, что меры защиты персональных данных должны определяться в централизованном порядке, а в локальных актах они могут быть лишь детализированы в пределах, определенных законодательством.

Изложенное выше формулирует соответствующее пожелание отечественному законодателю, которое заключается в целесообразности разработки и принятия норм общего характера относительно персональных данных работника на уровне Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК), а также включения аналогичных, но уже адресно конкретизированных в отношении определенных групп (работники, государственные

служащие и т. д.) норм в более узкие нормативные правовые акты, например, уставы о дисциплине (дисциплинарные уставы), положения о прохождении службы и т. п. На уровне ТК возможно было бы определить такие общие дефиниции, как «честь в сфере труда», «достоинство в сфере труда», «трудовая репутация», объем и содержание информации о работнике, составляющих его персональные данные и входящих в категорию «частная (личная) жизнь работника», критерии отнесения информации о работнике в категорию «персональные данные», выделить принципы защиты персональных данных работника. Что касается нормативных правовых актов более узкого характера, таких как положения о прохождении службы, в них возможна дальнейшая детализация указанных категорий, исходя из специфики соответствующих трудовых отношений, правового положения работников, сотрудников, государственных служащих и т. д.

Возвращаясь к более общим вопросам личных неимущественных прав в сфере трудовых отношений, полагаем стоит уделить внимание некоторым моментам их защиты. В частности, на законодательном уровне желательно расширить возможность такого специфического способа защиты, как компенсация морального вреда. Как известно, отечественный законодатель прямо предусматривает такую возможность лишь в ограниченном количестве случаев (например, в ст. 246 ТК). В этой связи считаем целесообразным закрепить возможность материальной компенсации морального вреда во всех случаях нарушения личных неимущественных прав работника, сотрудника, государственного служащего и т. д. противоположной стороной трудового отношения (нанимателем и т. д.), внося соответствующие корректировки в ТК и нормативные правовые акты специального характера.

УДК 35.087.411

Е. С. Шукаева

**ПРАКТИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ
ВЫПЛАТЫ ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИИ СОТРУДНИКАМ
УГОЛОВНО-ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
СВЕРХ УСТАНОВЛЕННОЙ ЗАКОНОМ
ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

Согласно действующему российскому законодательству служба в уголовно-исполнительной системе (УИС) России заключается в осуществлении правоприменительных функций по контролю, надзору и содержанию

в сфере исполнения наказаний в отношении осужденных, подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, их охране и конвоированию, а также в реализации контроля за поведением условно осужденных и осужденных к отсрочке отбывания наказания. При этом в сферу деятельности УИС входят не только органы и учреждения, непосредственно отвечающие за процесс исполнения наказаний, но и учреждения, которые обеспечивают своего рода содействие, помощь в повышении эффективности всей системы. Здесь мы говорим об образовательных, научных учреждениях Федеральной службы исполнения наказаний.

Обратим внимание, что для обеспечения государственной безопасности и правопорядка необходимо привлечение высококвалифицированных специалистов, которым следует постоянно проходить профессиональную подготовку и переподготовку, совершенствовать свои знания, нести службу в особых условиях, в том числе во внеслужебное время и т. д. В этой связи достаточно эффективным средством повышения престижа службы в учреждениях и органах УИС является материальное денежное поощрение сотрудников – премирование, которое устанавливается по действующим в государственных органах системам выплат и премирования.

Помимо доплат и надбавок для сотрудников УИС действующим российским законодательством предусмотрен целый ряд доплат и надбавок так называемого компенсационного характера, к числу которых относятся доплаты в ночное время, компенсации за работу (службу) в выходные и нерабочие праздничные дни.

В соответствии с действующим до 3 октября 2021 г. Порядком обеспечения денежным довольствием сотрудников уголовно-исполнительной системы, утвержденным приказом Федеральной службы исполнения наказаний России от 27 мая 2013 г. № 269, установлено, что сотрудникам уголовно-исполнительной системы (далее – сотрудники) за выполнение служебных обязанностей в ночное время (с 22 до 6 часов) производится доплата из расчета 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы (далее – часовая ставка) в ночное время, которая определяется путем деления должностного оклада сотрудника на среднемесячное количество рабочих часов, устанавливаемое по производственному календарю на данный календарный год с учетом продолжительности рабочего времени соответствующей категории сотрудников. При этом за выполнение служебных обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни сверх установленной законом продолжительности рабочего времени (далее – сверхурочная работа) выплачиваются денежные компенсации (далее – денежная компенсация) в следующих размерах: