

L.M. Ryabtsev, doctor of law, professor, judge of the Constitutional Court of the Republic of Belarus; S.G. Lugovsky, senior teacher of the chair of constitutional and international law of the Academy of the MIA of the Republic of Belarus

SOME ASPECTS OF LEGAL REGULATION OF ALTERNATIVE CIVIL SERVICE

In the article the legal regulation of non-military Service is considered. The development of native experience of evolution of non-military Service is studied. The analysis of applying of non-military Service in foreign countries is held, and conclusion about the need for the law regulation the relations in the sphere of non-military Service in the Republic of Belarus is made.

Keywords: alternative, alternative civil service, confession, service, conscience, conviction.

УДК 349.2

М.С. Стрижак, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры гражданского права и процесса БИП – Института правоведения
(e-mail: Marina_Strizhak@mail.ru)

**СУБЪЕКТЫ, ПРИМЕНЯЮЩИЕ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Рассматриваются субъекты, применяющие нормы трудового права, формы их участия в данной деятельности и издаваемые ими правоприменительные акты. Анализируются характерные особенности правоприменительной деятельности таких органов, как наниматель, профессиональные союзы, трудовые коллективы, государственные инспекторы труда, технические инспекторы труда профсоюзов, органы по рассмотрению трудовых споров, суды. Указываются отличия применения норм трудового права: во-первых, субъектами правоприменения являются не только государственные органы, но и иные субъекты, определяемые его предметом (основные и производные (вспомогательные)); во-вторых, акты применения трудового права основаны на особенностях как субъектов, их применяющих, и их характерных признаках, так и самого процесса правоприменения данной отрасли права.

Ключевые слова: трудовое право, субъекты, правоприменение, наниматель, профессиональные союзы, трудовые коллективы, государственные инспекторы труда, технические инспекторы труда профсоюзов, органы по рассмотрению трудовых споров, суды.

Учитывая особенности применения норм трудового права и субъектов, его осуществляющих, С.П. Маврин предложил сформулировать применение норм трудового права как осуществляемую компетентными субъектами нормативно урегулированную властную деятельность, выражающуюся в принятии актов индивидуально-определенного или коллективно-определенного характера, которыми регулируются трудовые правоотношения, обеспечивается реализация субъективных прав и обязанностей работников и законных интересов предприятий либо производится привлечение правонарушителей к юридической ответственности [1, с. 9–10]. На наш взгляд, одним из отличий является то, что субъектами, применяющими нормы трудового права, являются не только государственные органы, но и иные субъекты, определяемые его предметом. В литературе их делят на две группы: основные (стороны трудового правоотношения (работник и наниматель)) и вспомогательные, или производные (стороны правоотношений, тесно связанных с трудовыми правоотношениями (профессиональные союзы, их объединения, трудовой коллектив, органы по рассмотрению трудовых споров и др.)) [2, с. 114; 3, с. 61].

Начнем анализ с такого субъекта правоприменения, как наниматель. Наниматель (юридическое лицо) в правоприменительной деятельности применяет следующие формы, закрепленные трудовым законодательством: самостоятельно может применять нормы трудового права (например, ст. 33 ТК); может применять некоторые нормы трудового права только с согласия работника (ст. 30, 120 ТК); применяет нормы трудового права с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (ст. 46 ТК); применяет нормы трудового права по ходатайству представительного органа работников (ч. 2 ст. 203 ТК); может применять нормы трудового права с согласия лиц, не являющихся стороной трудового договора (ч. 2 ст. 272 ТК); вправе издавать правоприменительные акты только после того, как получит на это предварительное согласие некоторых иных органов (ст. 282 ТК); может принять отдельные виды правоприменительных актов лишь при условии получения специального разрешения от вышестоящей организации в порядке подчиненности, при этом вышестоящие в порядке подчиненности органы и их руководители выступают в качестве правоприменителей, которые регулируют условия труда отдельных работников подчиненных организаций. Гражданин, являющийся нанимателем, как физическое лицо применяет нормы трудового права в соответствии с законодательством: либо самостоятельно, либо с согласия работника, либо с согласия третьих лиц, не являющихся стороной трудового договора.

Ст. 1 ТК выделяет такое понятие, как «уполномоченное должностное лицо нанимателя». Наряду с нанимателем в качестве субъекта трудового правоприменения в литературе употребляется и понятие «администрация организации», хотя, учитывая специфику трудовых правоотношений, контрагентом работника является только сама организация [4, с. 336]. Организации наделены правом принимать (издавать) только те распорядительные документы (приказы, распоряжения, указания, постановления, решения), которые предусмотрены законодательством Республики Беларусь, уставами или положениями

о них в соответствии с п. 10 Инструкции по делопроизводству в государственных органах и организациях Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства юстиции Республики Беларусь от 19 января 2009 г. № 4. Следовательно признание администрации или уполномоченного должностного лица нанимателя в качестве субъекта трудового права подтверждает наличие множественности лиц на стороне нанимателя [4, с. 337]. В соответствии с ТК правоприменительные решения руководителем издаются в форме приказов, распоряжений и постановлений, содержание которых конкретизируется инструкцией по делопроизводству. Исходя из определений, данных в ней, можно предположить, что речь идет о письменном распоряжении, приказе, постановлении, поскольку правовой акт не может быть устным. Однако согласно ст. 53 ТК работник обязан выполнять не только письменные, но и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным нормативным правовым актам. В ч. 2 ст. 110 ТК используется формулировка «с ведома нанимателя», которая предполагает устную форму. На наш взгляд, следует прописать в законодательстве, что обязательную письменную форму должны иметь следующие приказы (распоряжения) нанимателя: связанные с денежными выплатами работникам, приемом на работу, переводом, увольнением, удержанием из заработной платы, предоставлением отпуска, наложением дисциплинарного взыскания (в том числе и при досрочном его снятии), переходом на неполное рабочее время в период трудовой деятельности, направлением в служебную командировку, привлечением к работе в выходной день, выполнением сверхурочной работы, работы в государственные праздники, праздничные и выходные дни. Остается нерешенным вопрос и о том, какие правоприменительные акты руководителя должны издаваться в форме приказов, а какие в форме распоряжений. Стоит согласиться с теми кадровыми работниками, которые предлагают внести в трудовое законодательство необходимые дополнения и установить, руководители какого уровня издадут приказы, а какие оформлять свои правоприменительные решения в виде распоряжений.

Однако наниматель может применять отдельные нормы трудового права только с согласия работника. При этом работника не выделяют как самостоятельного субъекта правоприменения трудового законодательства, но в то же время он принимает участие в правоприменительной деятельности нанимателя. Поэтому следующим рассматриваемым в данной статье субъектом, участвующим в правоприменительной деятельности, является трудовой коллектив. Следует отметить, что в Кодексе законов о труде Республики Беларусь 1972 г. содержалась отдельная гл. XV-A «Трудовой коллектив предприятия». Специальное законодательство о трудовых коллективах на постсоветском пространстве фактически перестало действовать. В условиях рыночной экономики их правовой статус сузился, а реальные правовые возможности стали ограничены [5, с. 132]. Кроме того, термин «трудовой коллектив» в действующем белорусском законодательстве содержится только в ст. 69 Конституции Республики Беларусь, ст. 63 и 64 Избирательного кодекса Республики Беларусь, ст. 78 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь и других нормах. В ТК данное понятие отсутствует, и только отдельные нормы гл. 35 и 36 ТК содержат термин «работники», предполагающий коллектив работников организации, который осуществляет правоприменение в форме решений членов общего собрания или делегатов конференции. По такому же пути сформировалось данное понятие в Трудовом кодексе Российской Федерации и других стран СНГ. Однако, на наш взгляд, прав В.А. Кучинский, который полагает, что трудовые коллективы не утратили свою правосубъектность [5, с. 132]. По мнению К.Л. Томашевского, реальные возможности трудового коллектива проявляются в вопросах защиты прав и законных интересов трудящихся. Ученый предлагает правотворческим органам комплексно урегулировать правовой статус трудового коллектива в национальном законодательстве и сформулировать в ТК определение понятия «трудовой коллектив» для легализации его в качестве субъекта трудового права [4, с. 364–365].

Формы участия нанимателя в правоприменительной деятельности проявляются и в других аспектах. В соответствии с законом многие правоприменительные акты наниматель вправе принимать, лишь получив на то предварительное согласие (разрешение) профсоюза, при отсутствии такого согласия они будут признаны незаконными. Цель деятельности профсоюзов состоит в защите законных интересов работников. На обеспечение охраны трудовых прав граждан-членов направлены практически все полномочия профсоюзов в правоприменении. ТК и закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII «О профессиональных союзах» предусматривает определенные формы их участия в применении норм трудового права. Е.Б. Хохлов как вспомогательные субъекты выделяет профессиональные союзы и государство, которое реализует свое назначение в правоприменительной деятельности посредством государственных органов по охране труда, социальному партнерству, рассмотрению трудовых споров, контрольно-надзорных и др. [2, с. 114].

В зависимости от правового статуса субъектов контрольно-надзорных отношений Е.В. Мотина выделяет три уровня надзора и (или) контроля (и соответственно три вида правоотношений): общественный контроль, государственный надзор и специализированный контроль и надзор [4, с. 455]. Н.И. Красовская придерживается деления данных правоотношений на два вида: общественный контроль и государственный контроль и надзор, который осуществляют в том числе и специально уполномоченные органы надзора и контроля [6, с. 715]. На наш взгляд, обе точки зрения имеют логическую связь.

Общественный контроль согласно ст. 463 ТК, ст. 10 закона «О профессиональных союзах», ст. 38 закона от 23 июня 2008 г. № 356-З «Об охране труда» в установленном законодательством порядке осуществляют профсоюзы через их правовых и технических инспекторов труда, а также общественных инспекторов по охране труда и других уполномоченных представителей профсоюзов. Представления правовых и технических инспекторов труда профсоюзов являются обязательными для исполнения нанимателями, а общественных инспекторов по охране труда – для рассмотрения. Государственный надзор осуществляется республиканскими органами государственного управления и иными государственными организациями, подчиненными правительству Республики Беларусь; местными исполнительными и распорядительными органами, органами прокуратуры согласно закону от 8 мая 2007 г. № 220-З «О прокуратуре Республики Беларусь»; судебными органами.

Специализированный контроль и надзор осуществляется специально уполномоченными органами, в том числе и приоритетно Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, в состав которого входит Департамент государственной инспекции труда, действующий на основании положения об этом органе, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2006 г. № 959. От имени Департамента государственной инспекции труда как субъекта правоприменения выступают государственные инспекторы труда, которые в рамках предоставленных актами законодательства полномочий выносят обязательные для исполнения предписания в отношении виновных лиц об устранении нарушений законодательства о труде. К числу органов, осуществляющих специализированные виды надзора за соблюдением законодательства о труде, относятся в том числе государственная служба занятости, работу которой возглавляет Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь; органы государственной экспертизы труда в соответствии с положением, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 мая 2002 г. № 694; органы и подразделения по чрезвычайным ситуациям; органы государственного энергетического надзора; органы санитарно-эпидемиологической службы Министерства здравоохранения Республики Беларусь. Формами правоприменения данных органов являются вступившие в законную силу решения, постановления, предписания по результатам проверок.

Субъектами, применяющими трудовое законодательство, которые являются в том числе и одной из сторон отношений, тесно связанных с трудовыми, а именно контрольно-надзорных, являются и органы по рассмотрению трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и нанимателем, рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам, создаваемых в организациях из равного числа представителей нанимателя и профсоюза, а также в районных (городских) судах. Лишь отдельные виды трудовых споров некоторых категорий работников рассматриваются в особом порядке вышестоящими в порядке подчиненности органами.

Комиссия по трудовым спорам является первичным органом по рассмотрению индивидуальных споров, за исключением тех, для которых установлен иной порядок рассмотрения (ст. 241, 320, 321 ТК). В рамках предоставленных полномочий этот юрисдикционный орган принимает соответствующее решение, которое имеет обязательную силу и не подлежит утверждению нанимателем или профсоюзом. В рамках гражданского судопроизводства рассматриваются индивидуальные трудовые споры, которые относятся к исключительной компетенции общих судов. Постановления суда, вступившие в законную силу, обязательны для всех граждан, в том числе должностных лиц, а также юридических лиц и подлежат исполнению на всей территории Республики Беларусь (ст. 24 ГПК). В целях обеспечения правильного и своевременного разрешения возникших трудовых споров судами в нашей республике в качестве источника, разъясняющего правоприменение, действуют постановления пленума Верховного суда Республики Беларусь.

Согласимся с мнением российского ученого И.Я. Киселева, который предлагает сформировать в Российской Федерации специализированную трудовую юстицию по примеру западноевропейских стран. Она функционирует следующим образом. Например, суды по трудовым спорам во Франции рассматривают индивидуальные трудовые споры между предпринимателями и работниками, вытекающие из трудового договора и договора ученичества, а также иски о возмещении вреда, причиненного в результате несчастных случаев на производстве. Суды по трудовым спорам осуществляют свою деятельность на двусторонней паритетной основе. Кандидаты выдвигаются организациями предпринимателей и профсоюзами [7, с. 449]. В отличие от Франции в Германии суды по трудовым спорам имеют более широкую юрисдикцию. Они рассматривают не только индивидуальные трудовые споры, но и любые споры по толкованию коллективных договоров, а также многие споры, носящие исключительно коллективный характер (например, споры, касающиеся статуса профсоюзов и представительств работников на предприятии). В составе судов по трудовым спорам работают председатель (профессиональный судья) и двое заседателей (один – от предпринимателей, второй – от работников). Заседатели продолжают работать на своей обычной работе и периодически призываются на судебные сессии. По смыслу законодательства они не считаются представителями сторон, а объявляются, как и профессиональные судьи, независимыми, подчиняющимися только закону [7, с. 452–453]. При этом трудовые суды либо встроены в

общую систему, либо имеют полностью автономную систему трудовых судов (Германия, Израиль), либо имеют относительно автономную систему трудовой юстиции (Скандинавские страны) [7, с. 456].

При рассмотрении трудовых споров, во-первых, практикуется упрощенный порядок по некоторым категориям дел (например, о взыскании задолженности по зарплате) [7, с. 454]; во-вторых, имеется специфика в отношении представительства сторон, распределения бремени доказывания, оценки доказательств; в-третьих, большое значение придается примирению сторон на всех стадиях процесса. В ряде стран для этих целей используется специальная предсудебная стадия разбирательства, почти полностью лишенная процедурных формальностей [7, с. 456–457]. По общему правилу трудовые суды применяют правовые нормы ГПК. Однако деятельность этих юрисдикционных органов ведет к процессуальным нововведениям [7, с. 456]. Процедуры, присущие именно трудовой юстиции, разработаны рекомендациями Международной организации труда № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятия с целью их разрешения», принятыми в 1967 г. Они не ратифицированы Республикой Беларусь. Справедливо отмечено И.Я. Киселевым, что трудовые суды обеспечивают квалифицированное рассмотрение дел, поскольку в их состав входят юристы, специализирующиеся в области трудового права (профессиональные судьи), и практики, хорошо ориентирующиеся в вопросах труда и трудовых правоотношений (непрофессиональные судьи).

Все проанализированные в данной статье субъекты применяют нормы трудового права с помощью актов-документов: приказов, распоряжений или постановлений уполномоченных должностных лиц нанимателя, профсоюзов, решений комиссии по трудовым спорам и других субъектов. Акты применения права в отличие от нормативных правовых актов касаются конкретных случаев, носят индивидуальный характер, имеют разовое значение. Такие акты не содержат общих юридических правил поведения (норм права), а принимаются в целях их реализации в отношении определенных лиц [8, с. 312]. Отличия актов применения трудового права основаны на особенностях как субъектов, их применяющих, и их характерных признаков, так и самого процесса применения норм данной отрасли права: во-первых, акты применения трудового права принимаются не только государственными органами, но и другими субъектами; во-вторых, в трудовом праве правоприменительный акт носит властный, но не обязательно государственно-властный характер; в-третьих, адресат правоприменения часто служит инициатором издания правоприменительного акта.

Резюмируя вышеизложенный материал, можно сделать следующий вывод. Наниматель является основным субъектом, применяющим нормы трудового права. Профессиональные союзы принимают участие в правоприменительной деятельности в формах, предусмотренных законодательством о труде. Отдельные нормы трудового законодательства регулируют отношения с участием трудового коллектива. К числу субъектов, применяющих нормы трудового права, относятся также специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от нанимателя и его вышестоящих органов, техническая и правовая инспекции труда, состоящие в ведении профессиональных союзов, а также органы по рассмотрению трудовых споров, суды. Субъекты, применяющие нормы трудового права, различны, как и формы их участия в данной деятельности и издаваемые ими правоприменительные акты.

1. Маврин, С.П. Правоприменительная деятельность хозорганов в сфере трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С.П. Маврин ; Ленингр. гос. ун-т. Л., 1980. 19 с.
2. Трудовое право России : учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М. : Норма, 2010. 656 с.
3. Греченков, А.А. Трудовое право : учеб. пособие / А.А. Греченков. Минск : Адукацыя і выхаванне, 2013. 376 с.
4. Курс трудового права. Общая часть : учеб. пособие / А.А. Войтик [и др.] ; под общ. ред. О.С. Курьелевой и К.Л. Томашевского. Минск : Тесей, 2010. 602 с.
5. Кучинский, В.А. Современное учение о правовых отношениях. / В.А. Кучинский. Минск : Интегралполиграф, 2008. 320 с.
6. Трудовое право : учебник / В.И. Семенов [и др.] ; под общ. ред. В.И. Семенова. 4-е изд., перераб. и доп. Минск : Амалфея, 2011. 768 с.
7. Киселев, И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда / И.Я. Киселев. М. : Эксмо, 2005. 608 с.
8. 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.

Дата поступления в редакцию: 23.12.13

M.S. Strizhak, PhD of law, associate professor, lecturer of the chair of civil law and procedure of the 'BIP – Institute of Law'
THE SUBJECTS APPLYING STANDARDS OF THE LABOR LAW OF THE REPUBLIC OF BELARUS

The article seeks to address subjects, applying labour law norms and forms of their participation in these activities and published their enabling legislation. It focuses on the characteristic features of the enforcement activities of such bodies as the employer, the trade unions, labour collectives, state labour inspectors, technical inspectors of trade unions, organs of the employment tribunals and courts. One of the distinctions of application of norms of the labour right, the author singles out, firstly, that the law enforcement agents are not only public authorities but also other entities defined by its subject (basic and derivative

(secondary)); secondly, the characteristic differences of acts of application of labour law are based on the features as subjects, their use, and their characteristic signs and the process of enforcement of this branch of law.

Keywords: employment law, subjects, enforcement, employer, trade unions, labor groups, government labor inspectors, technical labor inspector's union bodies by labor disputes, the courts.

УДК 347.518

А.В. Чигилейчик, преподаватель кафедры гражданского и трудового права
Академии МВД Республики Беларусь

ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВОЙ СТАТУС ПОТЕРПЕВШЕГО В ДОРОЖНО-ТРАНСПОРТНОМ ПРОИСШЕСТВИИ

Исследован гражданско-правовой статус потерпевшего в дорожно-транспортном происшествии. Определен круг лиц, имеющих право на возмещение имущественного и компенсацию морального вреда, а также выплату страхового возмещения в случае причинения вреда в результате дорожно-транспортных происшествий. Уточнены иные категории граждан, имеющих право на возмещение вреда, причиненного в результате дорожно-транспортных происшествий.

Ключевые слова: транспортное средство, вред, владелец транспортного средства, страхование, потерпевший в результате дорожно-транспортного происшествия.

Ввиду особой значимости имущественной защиты прав и законных интересов лиц, потерпевших в результате ДТП, реализация принадлежащего им права на компенсацию морального и возмещение имущественного вреда имеет основополагающее значение. Государственная политика в сфере обеспечения имущественной защиты потерпевших в результате ДТП, сформированная в Республике Беларусь, построена в соответствии с положениями международно-правовых актов. Данная политика направлена на создание условий для реализации принципа полного возмещения вреда, поддержку лиц, потерпевших в результате ДТП, со стороны государства и общества в целях дальнейшей реабилитации и восстановления здоровья указанных лиц, а в случае гибели последних – их близких и членов семьи.

Потерпевший в результате ДТП – один из субъектов, между которыми устанавливаются правоотношения из обязательств вследствие причинения вреда – кредитор в соответствующем обязательстве. Гражданская правосубъектность данного лица, т. е. социально-правовая способность иметь соответствующие гражданские права и обязанности получила нормативное закрепление в международном и отечественном праве.

На международном уровне принят ряд нормативных правовых документов, направленных на обеспечение защиты имущественных интересов потерпевших в результате ДТП. В частности, в ч. 1 ст. 7 Конвенции о дорожном движении (1968 г.) определено, что пользователи дороги должны вести себя таким образом, чтобы не подвергать опасности людей и не причинять ущерба государственному, общественному или частному имуществу. В Концепции формирования Единого транспортного пространства Евразийского экономического сообщества, утвержденного решением Межгосударственного совета Евразийского экономического сообщества № 374, предусмотрена разработка единой стратегии транспортной безопасности, направленной на обеспечение устойчивого сокращения количества ДТП.

В Республике Беларусь разработано значительное количество нормативных правовых актов, предусматривающих защиту имущественных интересов потерпевших в результате ДТП. Прежде всего целью Концепции обеспечения безопасности дорожного движения в Республике Беларусь (2006 г.) является создание условий для максимальной защищенности участников дорожного движения, снижение общих потерь в дорожном движении не менее чем на 25 % в 2015 г. по сравнению с 2005 г., в том числе сокращение не менее чем на 500 человек числа погибших в ДТП. Кроме того, в целях снижения количества погибших и пострадавших в ДТП особое внимание уделяется улучшению транспортно-эксплуатационного состояния автомобильных дорог и дорожных сооружений (программа «Дороги Беларуси» на 2006–2015 гг.). Концепция обеспечения безопасности дорожного движения в Минске «Добрая дорога» на 2012–2015 гг. ориентирована на вовлечение всех доступных городских организационных и финансовых ресурсов для существенного повышения защищенности людей от гибели и повреждения здоровья в сфере дорожного движения.

В Беларуси сформирован фонд защиты потерпевших, из которого осуществляются выплаты потерпевшим в случаях причинения вреда жизни и (или) здоровью неустановленным транспортным средством; при отсутствии договора страхования ответственности, транспортным средством, вышедшим из обладания владельца без его вины в результате противоправных действий других лиц; по договорам страхования неплатежеспособных страховщиков (п. 35, 39 Устава Белорусского бюро по транспортному страхованию, утвержденного указом Президента Республики Беларусь от 1 декабря 1999 г. № 701).

Правовые и организационные основы дорожного движения в Республике Беларусь в целях охраны жизни и здоровья физических лиц, а также защиты прав, законных интересов и имущества физических и юридических лиц закреплены в законе Республики Беларусь от 5 января 2008 г. № 313-З «О дорожном