

УДК 342.9; 349.2

**НОВЕЛЛЫ КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
ОБ АДМИНИСТРАТИВНЫХ ПРАВОНАРУШЕНИЯХ:
ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ**

А. Г. Апенюк

Национальный центр законодательства и правовых исследований
Республики Беларусь,
младший научный сотрудник отдела исследований в области гражданского,
экологического и социального права,
магистр юридических наук
e-mail: karpovich-nastasia@mail.ru

***Аннотация.** В статье проведен анализ новелл административно-деликтного законодательства в части регламентации ответственности за нарушение норм законодательства о труде. Выявлены проблемные аспекты ее установления. По результатам проведенного исследования обозначены отдельные направления по дальнейшему совершенствованию законодательства в рассматриваемой области.*

***Ключевые слова:** административная ответственность, законодательство о труде, коллективные трудовые отношения, занятость.*

***Annotation.** In the article the analysis of the novels of the administrative legislation in the field of regulation of responsibility for violation of labor legislation. The problematic aspects of its establishment are revealed. According to the results of the study, certain directions for further improvement of legislation in this area are identified.*

***Keywords:** administrative responsibility, labor legislation, collective labor relations, employment.*

В начале 2021 г. существенные изменения претерпело отечественное административное и процессуально-исполнительное законодательство. Были приняты новые кодексы — Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее — КоАП) [1] и Процессуально-исполнительный кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях. Данные кодифицированные акты были введены в действие специальным Законом Республики Беларусь от 6 января 2021 г. № 93-З «О введении в действие кодексов» [2]. Согласно положениям данного акта они вступили в силу с 1 марта 2021 г., а действовавшие ранее утрачивают свою юридическую силу.

Как было отмечено в решении Конституционного Суда Республики Беларусь от 28 декабря 2020 г. № Р-1247/2020 «О соответствии Конституции Республики Беларусь Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях», принятие КоАП обусловлено необходимостью дальнейшего со-

вершенствования правового регулирования административно-деликтных отношений, в том числе с учетом правоприменительной практики [3]. В основу осуществления таких кардинальных изменений была положена необходимость обеспечения системности регулирования общественных отношений, охраняемых административно-деликтным законодательством.

Произведенные изменения административно-деликтного и процессуально-исполнительного законодательства имеют непосредственное значение и для законодательства о труде. В ст. 465 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) определено, что юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, могут нести дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством [4].

Так, в ранее действовавшем КоАП нормы, касающиеся ответственности за нарушение законодательства о труде, были закреплены на уровне гл. 9 «Административные правонарушения против здоровья, чести и достоинства человека, прав и свобод человека и гражданина». В новом КоАП данные нормы помещены в гл. 10, действие которой ограничивается административными правонарушениями, посягающими на права и свободы.

Помимо изменения расположения норм, существенные модификации претерпела и сама их структура. В первую очередь, в целях наиболее полного исследования рассматриваемого вопроса мы обратимся к сравнительному анализу утративших силу и действующих статей, устанавливающих ответственность за нарушение законодательства о труде. Во-вторых, наиболее подробно остановимся на особенностях объективной стороны составов таких административных проступков.

В ранее действовавшем КоАП содержалось несколько статей, касающихся ответственности за правонарушения в сфере трудовых и связанных с трудовыми отношений (ст. 9.15, ст. 9.17, ст. 9.18, ст. 9.19, ч. 2, 5 ст. 17.3 и ст. 9.25). В новом КоАП были закреплены следующие статьи: ст. 10.11 «Нарушение законодательства о занятости населения»; ст. 10.12 «Нарушение законодательства о труде»; ст. 10.13 «Нарушение требований по охране труда»; ст. 10.14 «Нарушение правил расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»; ст. 10.18 «Нарушение требований заключения гражданско-правовых договоров».

Даже на первый взгляд мы можем отметить значительное уменьшение количества статей и выделяемых в них составов. Так, ответственность, предусматриваемая за нахождение на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения (ч. 2 ст. 17.3 ранее действовавшего КоАП), отдельно не была закреплена в новом Кодексе. Конечно, в данном случае следует обозна-

читать, что за совершение такого проступка лицо может быть привлечено к ответственности по ч. 1 ст. 19.3 нового КоАП, определяющего в качестве объективной стороны, помимо всего прочего, появление в общественном месте в состоянии алкогольного опьянения, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность. Вместе с этим, принимая во внимание серьезный характер такого проступка с позиции трудового права, влекущего расторжение трудового договора (п. 7 ст. 42 ТК), недопуск и отстранение работника от работы (п. 1 ч. 6 ст. 49 ТК), полный размер материальной ответственности за причиненный ущерб (п. 4 ст. 404 ТК) и др., также с учетом значения, придаваемого рассматриваемому вопросу в подпрограмме 3 «Предупреждение и преодоление пьянства и алкоголизма, охрана психического здоровья» Государственной программы «Здоровье народа и демографическая безопасность» на 2021–2025 годы, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 19 января 2021 г. № 28 [5], и того факта, что положения ч. 5 ст. 17.3 ранее действовавшего КоАП, устанавливающие ответственность за нахождение на рабочем месте в рабочее время в состоянии, вызванном потреблением без назначения врача-специалиста наркотических средств или психотропных веществ либо потреблением их аналогов, токсических или других одурманивающих веществ, нашли свое закрепление в новом КоАП в ч. 4 ст. 19.3, позволяет констатировать непоследовательный подход законодателя. Принимая во внимание отрицательную правоприменительную статистику по вопросам нарушений работниками трудовой дисциплины, обусловленную нахождением или употреблением на рабочем месте алкогольных напитков, считаем, что реализованное исключение было не совсем обоснованным. С учетом требований нормотворческой техники полагаем, что норма ч. 2 ст. 17.3 ранее действовавшего КоАП может быть включена в структуру нормы ч. 4 ст. 19.3 нового КоАП.

Что касается основных статей, устанавливающих ответственность за нарушение норм законодательства о труде, следует обозначить следующее.

В части ответственности за нарушение законодательства о занятости (ст. 9.15 ранее действовавшего КоАП) изменения коснулись исключительно санкций норм. Были снижены верхние и нижние пределы штрафов, которые могут быть наложены на должностное лицо. Полагаем, что такие изменения в первую очередь обусловлены введением новой системы категоризации правонарушений в зависимости от степени общественной вредности и тяжести последствий, а также в связи с пересмотром и дифференциацией административных взысканий.

В ст. 10.12 нового КоАП были аккумулярованы отдельные положения некоторых статей старого КоАП. Что примечательно, в ранее действовавшем

КоАП также имелась статья (ст. 9.19) с аналогичным наименованием — «Нарушение законодательства о труде». Вместе с этим ее положения не касались нарушений в сфере охраны труда, приема на работу и коллективных трудовых отношений. С позиции важности каждой из рассматриваемых групп определение ответственности на уровне самостоятельной статьи позволяло точнее обозначить основные проблемные аспекты. Однако с точки зрения толкования законодательства используемая в наименовании ст. 9.19 формулировка не отвечала определению термина «законодательство о труде». В ст. 1 ТК оно трактуется как совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений. То есть включает в себя вопросы охраны труда, приема на работу, коллективные трудовые отношения и т. д. В новом КоАП указанную проблему попытались исправить путем объединения в одной статье отдельных нарушений. С одной стороны, такой прием позволил упростить восприятие положений рассматриваемого нормативного правового акта. С другой, данные изменения стали шагом назад на пути обеспечения основных прав работников. Полагаем, что формальное объединение отдельных частей статей в рамках одной общей не способствует достижению необходимой цели. По нашему мнению, законодатель следовало не только остановиться на ранее действовавшей структуре, но и расширить ее, более четко регламентировав вопросы ответственности, как того требует законодательство о труде и правоприменительная практика. С учетом возможности сохранения прежней структуры устранение указанного выше противоречия, касающегося термина «законодательство о труде», возможно путем определения в статье «иных нарушений».

Положения ч. 1 и 2 ст. 9.16 ранее действовавшего КоАП были помещены в ч. 1 ст. 10.12 нового Кодекса. В части отказа в приеме на работу выпускника, направленного на работу в соответствии с заявкой нанимателя или договором о взаимодействии и иного лица, заключение трудового договора с которым является обязательным, законодателем была уточнена формулировка, касающаяся характера такого отказа. Положения указанной нормы были приведены в соответствии со ст. 16 ТК, запрещающей именно «необоснованный отказ» в приеме на работу такой категории граждан. Ранее действовавшая формулировка, по сути, ставила запрет на любой отказ, независимо от причин такого решения. Несмотря на то, что в ч. 4 п. 27 Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 июня 2011 г. № 821, было определено, что при невозможности принятия на работу в соответствии с полученной спе-

циальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией прибывшего по направлению выпускника, а также обеспечения условий, указанных в свидетельстве о направлении на работу, наниматель обязан в трехдневный срок со дня прибытия выпускника к месту работы выдать ему под подпись письменный отказ в приеме на работу с указанием причин [6]. Таким образом, с позиции законодательства о труде реальное значение имеет не любой отказ, а лишь тот, который был сделан без обоснованных причин. Соответственно, административно-деликтное законодательство должно придерживаться аналогичной позиции.

Что касается сферы регулирования коллективных трудовых отношений, внесенные изменения значительно снизили уровень ответственности социальных партнеров. В ранее действовавшей ст. 9.18 КоАП было закреплено три части, каждая из которых имела свою объективную сторону. Даже в условиях ранее существующего правового регулирования действовавшие нормы не охватывали все необходимые основания привлечения к ответственности за нарушения, которые могут возникать в рассматриваемой области. В новом КоАП ответственность за нарушение законодательства в сфере коллективных трудовых отношений и вовсе ограничилась непредоставлением уполномоченным лицом нанимателя информации, необходимой для ведения коллективных переговоров (ч. 2 ст. 10.12). Проведенные изменения обусловили несогласованность ст. 398 ТК с положениями административно-деликтного законодательства, к которому отсылает указанная норма (ответственность за действия, создающие препятствия исполнению своих трудовых обязанностей работником, не участвующим в забастовке). Административная ответственность, к которой сделана отсылка в ст. 398 ТК, в новом КоАП отсутствует.

Следует отметить, что на уровне Рекомендации Международной организации труда от 6 июня 1951 г. № 91 «О коллективных договорах» был закреплен принцип «обязательности и надлежащего исполнения условий коллективных соглашений и договоров, заключенных в результате коллективных переговоров» [7]. В дальнейшем указанный принцип был имплементирован в национальное законодательство. Так, одним из основных принципов социального партнерства в ст. 353 ТК назван принцип обязательности выполнения договоренностей и ответственность за принятые обязательства. Не отрицая добровольные и равноправные начала социального партнерства, обозначим, что в случае принятия сторонами на себя обязательств они должны быть исполнены.

В части регулирования ответственности за нарушение законодательства в сфере коллективных трудовых отношений ни в ранее действовавшем, ни в новом КоАП не была предусмотрена ответственность за необоснованный отказ

нанимателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения. В части нарушения и невыполнения нанимателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению ранее действовавший КоАП содержал возможность привлечения к ответственности при условии неисполнения решения трудового арбитража. В новом КоАП данный состав правонарушения и вовсе исключен. Вместе с этим в ст. 387 ТК делается отсылка к соответствующему виду административной ответственности.

Что касается ст. 9.19 ранее действовавшего КоАП, ее положения с определенными изменениями в составах правонарушений и санкциях норм были закреплены на уровне ч. 3, 5, 6 ст. 10.12 нового КоАП. Так, в части нарушений, касающихся заработной платы, объективная сторона была дополнена иными выплатами, причитающимися работнику. Помимо этого, установлена повышенная ответственность за повторное такое нарушение. Положения ч. 4 ранее действовавшего КоАП были детализованы в ч. 6 ст. 10.12 нового КоАП. Так, были обозначены некоторые примеры нарушений, за совершение которых предусматривается административная ответственность (несоблюдение должностным лицом нанимателя установленного порядка приема работников на работу, режима рабочего времени и времени отдыха работников, предоставления им отпусков, а равно нарушения законодательства о труде, причинившие вред работнику, кроме нарушений, предусмотренных ч. 1–5 ст. 10.12).

Таким образом, изменения, касающиеся административной ответственности за нарушения законодательства о труде, не в полной мере отвечают принципу системности и комплексности правового регулирования, закреплённому в п. 9 ст. 6 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах» [8]. Положения некоторых отсылочных норм ТК не согласуются с нормами нового КоАП. Без должного внимания остались вопросы, касающиеся ответственности за нарушение законодательства в сфере коллективных трудовых отношений (например, необоснованный отказ в заключении коллективного договора, уклонение от разрешения коллективного трудового спора и др.). Поэтому в целях дальнейшего совершенствования законодательства в исследуемой области нами были обозначены некоторые направления, обеспечивающие согласованность положений трудового и административно-деликтного права.

1. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : 6 янв. 2021 г., № 91-З : принят Палатой представителей 18 дек. 2020 г. : одобр. Советом Респ. 18 дек. 2020 г. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)

2. О введении в действие кодексов [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь от 6 янв. 2021 г., № 93-З. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)
3. О соответствии Конституции Республики Беларусь Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях [Электронный ресурс] : решение Конституционного Суда Республики Беларусь, 28 дек. 2020 г., № Р-1247/2020. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)
4. 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 18.07.2019 г. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)
5. Государственная программа «Здоровье народа и демографическая безопасность» на 2021–2025 годы [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 19 янв. 2021 г., № 28. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)
6. Положение о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование [Электронный ресурс] : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 22 июня 2011 г., № 821. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)
7. Рекомендация МОТ № 91 о коллективных договорах [Электронный ресурс] : одобр. Генеральной конф. МОТ, 06 июня 1951 г. // Организация Объединенных Наций. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=540 (дата обращения: 10.10.2019). [Перейти к источнику](#) [Вернуться к статье](#)
8. О нормативных правовых актах [Электронный ресурс] : Закон Республики Беларусь от 17 июля 2018 г., № 130-З. Доступ из информ.-поисковой системы «ЭТАЛОН». [Вернуться к статье](#)