

Томашевский Кирилл Леонидович,
доктор юрид. наук, профессор, профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин и профсоюзной работы Учреждения образования Федерации профсоюзов Беларуси Международного университета «МИТСО»
k_tomashevski@tut.by

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 И ПОЛИТИЧЕСКОГО КРИЗИСА НА СТАБИЛЬНОСТЬ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В БЕЛАРУСИ¹

УДК 340.2

Аннотация. В докладе анализируются вызовы, которые оказывают пандемия коронавируса COVID-19 и недавний политический кризис в Беларуси на стабильность трудовых отношений. Автор рассуждает, насколько нормы законодательства о труде адаптированы к этим вызовам, какова степень влияния общественно-политических процессов на трудовые отношения. В статье используются как общенаучные, так и частнонаучные методы, включая формально юридический, логические приемы и др. Высказывается позиция о том, что нормы трудового права не должны использоваться для решения экономических проблем бизнеса в ущерб социальной функции данной отрасли в условиях пандемии, а также для ущемления в трудовых правах сторонников иных политических взглядов.

Ключевые слова: COVID-19, законодательство, Трудовой кодекс, увольнение, работники, наниматели.

Kirill L. Tomashevski,
Doctor of Law, Professor, Professor of the Department of Civil Law Disciplines of the Educational Institution of the Federation of Trade Unions of Belarus of the International University "MITSO"
k_tomashevski@tut.by

IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC AND THE POLITICAL CRISIS ON THE STABILITY OF LABOR RELATIONS IN BELARUS

Abstract. The report analyzes the challenges that the Covid-19 coronavirus pandemic and the recent political crisis in Belarus have on the stability of labor relations. The author discusses the extent to which labor legislation is adapted to these challenges, the degree of influence of socio-political processes on labor relations. The article uses both general scientific and private scientific methods, including formal legal, logical techniques, etc. The position is expressed that the norms of labor law should not be used to solve economic problems of business to the detriment of the social function of this branch in the context of a pandemic, as well as infringement of labor rights of supporters of other political views.

Keywords: COVID-19, legislation, Labour code, dismissals, working hours, vacations, employees, employer.

Введение. На стабильность трудовых отношений в Беларуси в 2020 г. существенное влияние оказали два основных фактора: 1) пандемия коронавируса COVID-19 как факт глобального

¹ В докладе частично учтен страновой отчет по Беларуси, подготовленный К.Л. Томашевским в 2020 г. для МОТ на тему «Application of key Labour Law Provisions during the Covid times: Republic of Belarus».

масштаба, который оказал несомненное влияние на сферу труда во всем мире; 2) итоги президентской электоральной компании, прошедшей 09.08.2020, вызвавшей волну общественных протестов и как ее следствие — репрессии в отношении граждан, открыто отстаивающих альтернативные действующей государственной власти политические взгляды и осуждающих акты насилия.

Как известно, Республика Беларусь в связи с пандемией коронавируса COVID-19 не объявляла карантин, не вводила чрезвычайное положение или иные подобные ограничительные меры, связанные с приостановлением работы тех или иных секторов экономики и организаций бизнеса. Вместе с тем, в законодательство Беларуси на подзаконном уровне было введено понятие «самоизоляция» и принят ряд постановлений Правительства, Министерства здравоохранения Республики Беларусь, которые были призваны минимизировать распространение инфекции и обеспечить быстрое и эффективное выздоровление заболевших лиц.

Белорусские, российские и европейские ученые-юристы уже исследовали некоторые практические вопросы применения трудового законодательства, которые вызывают наибольшие вопросы у практиков [1; 2; 3]. Вместе с тем, анализ практики применения трудового законодательства с марта 2020 г. в связи с пандемией коронавируса COVID-19 и особенно факты небесспорных увольнений за нарушения трудовой дисциплины и по другим основаниям работников, открыто высказавшихся против итогов выборов Президента и актов насилия в отношении мирных протестующих в постэлекторальный период (с середины августа 2020 г.) в Беларуси говорят о том, что «правовой вакуум» и «дефицит права» охватил и отрасль трудового законодательства.

В докладе на примере преимущественно норм об увольнениях проанализируем эффективность имеющихся норм трудового права и проблем с их применением в Беларуси в условиях экономического кризиса, вызванного пандемией, а также общественно-политического кризиса в Беларуси.

1. Реформа трудового законодательства Беларуси 2019-2020 гг.

В качестве общего замечания в отношении адаптации правового регулирования труда в Беларуси в период распространения COVID-19 необходимо отметить сохранение стабильности законодательства о труде (Трудовой кодекс Республики Беларусь с февраля 2020 г. не изменялся), принятие жестких заявлений и точечных решений на уровне Президента, Правительства и Министерства здравоохранения Республики Беларусь по поддержке государственного сектора экономики и отдельных категорий граждан (повышение оплаты труда медицинского персонала, занятого лечением пациентов с COVID-19).

До объявления Всемирной организацией здравоохранения пандемии коронавируса COVID-19 в Беларуси сформировалось кодифицированное трудовое законодательство, основу которого составляет Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 (далее — ТК Беларуси). В 2019-2020 гг. ТК Беларуси был существенно реформирован в результате принятия Закона Республики Беларусь от 28.07.2019 № 219-3, который вступил в силу 28.01.2020. Данная реформа ТК Беларуси коснулась и отдельных статей гл. 4 «Прекращение трудового договора» (ст.ст. 35, 38, 42, 43, 46 и 48). Этой же реформой ТК Беларуси дополнен гл. 18¹ об особенностях контрактов как вида срочных трудовых договоров и гл. 25¹, закрепляющей особенности регулирования труда работников, выполняющих дистанционную работу. Таким образом, к началу пандемии коронавируса COVID-19 в ТК Беларуси приняты специальные нормы, при помощи которых можно организовать трудовые отношения на условиях дистанционной занятости. При этом ТК Беларуси был не в полной мере адаптирован к ситуации COVID-19 из-за проблемности вопроса о механизме перехода на дистанционную работу. Так, одни юристы квалифицируют такой переход как изменение существенных условий труда (ст. 32 ТК Беларуси) [4; 5], другие — как изменение трудового договора, требующего получения согласия работника (ч. 4 ст. 19 ТК Беларуси) с оформлением дополнительного соглашения к трудовому договору [6, с. 79; 7, с. 70].

2. Сложности с увольнениями работников в период пандемии COVID-19

Посещая 27 марта 2020 г. ОАО «Белгипс», Президент Беларуси А. Лукашенко предостерег бизнес от увольнения людей в сложное время. 10 июня 2020 г. он же поручил главе Администрации Президента Республики Беларусь, председателю Совета Республики и управляющему делами Президента выработать систему проверок частных компаний и выяснить причины увольнения людей в последние месяцы, поскольку такие сигналы ему поступали.

Актуальным основанием для увольнения работников в условиях снижения экономической активности реального сектора экономики из-за пандемии COVID-19 выступает сокращение численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК Беларуси). Это основание требует от нанимателя соблюдения достаточно длительной и сложной процедуры увольнения, закрепленной в ТК Беларуси (предупреж-

дение работников не менее чем за 2 месяца — ч. 3 ст. 43, учет преимущественного права в оставлении на работе — ст. 45, гарантии в виде запрета увольнения по этому основанию определенных категорий работников (ст. 240, 268 и др.), принятие мер по трудоустройству на другие вакансии — ч. 1 ст. 43), уведомление о предстоящем увольнении профсоюза не менее чем за две недели (ст. 46), выплата выходного пособия в размере трехмесячного среднего заработка. В случае, если сокращение носит массовый характер (критерии массовости определяются постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.04.2009 № 47), уволить работников по данному основанию еще сложнее для нанимателя. Поэтому увольнение работника в условиях пандемии очень затруднительно.

В арсенале у нанимателей также имеются такие основания увольнения работников, предусмотренные в ТК Беларуси, как: 1) соглашение сторон (п. 1 ст. 35, ст. 37); 2) истечение срока действия срочного трудового договора (п. 2 ст. 35), которое широко применяется на практике, учитывая распространенную в Беларуси контрактную систему найма; 3) отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 5 ст. 35).

По данным Министра труда и социальной защиты Беларуси И. Костевич проблемы с занятостью начались в апреле–мае 2020 г., количество занятых в стране уменьшилось на 0,2%. Крупный и средний бизнес обошелся без массовых увольнений. По итогам мониторинга 288 организаций по соглашению сторон прекратили трудовые отношения 70% уволенных [8].

На практике также встречались случаи склонения нанимателем работников к увольнению по соглашению сторон в связи с уменьшением работ, непродление контрактов при отказе работников уйти в социальный отпуск без сохранения заработной платы [9]. Такой практике способствует широкое распространение краткосрочных трудовых контрактов (на 1 апреля 2020 г. годовые контракты в г. Минске составляли 29,1% от срочных трудовых договоров) [10]. Порой наниматели минимизируют свои расходы сначала путем перевода работника на неполное рабочее время, к примеру, на 1/4 ставки, а затем — проведения сокращения штата с уменьшенным выходным пособием (такой случай зафиксирован в Витебской области [11, с. 7]).

3. Негативный опыт увольнений инакомыслящих работников из-за политических взглядов (правовая оценка)

Вначале напомним, что согласно ч. 14 ТК Беларуси дискриминация, т.е. ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений ... иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника, запрещается. Несмотря на эту законодательную фиксацию в ТК одного из основополагающих принципов трудового права как отраслевую конкретизацию общеправового принципа недискриминации, закрепленного в ст. 22 Конституции Беларуси, на практике с его реализацией есть проблемы.

Так, после выборов Президента Республики Беларусь, состоявшихся 09.08.2020, выявления многочисленных фактов их фальсификации со стороны независимых наблюдателей в Беларуси начались многотысячные акции мирных протестов. Эти акции (особенно в первые дни после выборов) закончились жестким разгоном и задержанием протестующих мирных граждан, их убийствами, пытками в местах содержания задержанных, изнасилований, нанесения им тяжких телесных повреждений со стороны представителей силовых структур. При этом ни одного уголовного дела на момент подготовки доклада со стороны Следственного комитета или прокуратуры в отношении представителей силовых структур возбуждено по вышеуказанным фактам не было. Об этом беззаконии в Беларуси высказались многие белорусы, включая и довольно известных личностей, к примеру: Нобелевский лауреат в области литературы С.А. Алексиевич; директор Национального драматического театра им. Янки Купалы, экс-дипломат и экс-Министр культуры Республики Беларусь П.П. Латушко; академик, ведущий врач-кардиолог, экс-директор РНПЦ «Кардиология» А.Г. Мрочек; чемпионка мира по фристайлу, белорусская спортсменка А.О. Романовская и многие другие. В своем докладе я ограничусь только тремя примерами увольнений П.П. Латушко, А.Г. Мрочка и А.О. Романовской, хотя такие примеры можно продолжать.

П.П. Латушко и А.Г. Мрочек были уволены со своих должностей формально по законному основанию — расторжение трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации (ст. 259 ТК). Но важно учесть, что оба эти увольнения произошли именно после того, как первый публично «на камеру» осудил фальсификацию выборов Президента

и насильственные действия в отношении мирных протестующих со стороны силовиков [12], а второй открыто выступил против насилия в печатных СМИ, а сотрудники возглавляемого им РНПЦ участвовали в акциях протеста [13]. Хотя закон и не требует наличия виновных действий для увольнения руководителей организаций на основании ст. 259 ТК, но, очевидно, что какие-то реальные причины должны были вызывать это решение. Публично причины увольнения, как правило, со стороны министров не озвучиваются, но по хронологии событий видно, что речь может вестись о преследовании работников за политические убеждения, что могло бы быть предметом и судебного разбирательства при наличии в Беларуси независимой судебной власти.

Не менее показателен и циничен резонансный случай увольнения за прогул без уважительной причины (п. 7 ст. 42 ТК) чемпионки мира по фристайлу А.О. Романовской, которая в день этого «прогула» возила своего отца, у которого произошел инсульт, по медицинским учреждениям [14]. Как и в предыдущих двух примерах, ее увольнение последовало вскоре после того, как она имела смелость высказать свои политические взгляды на события, произошедшие в Беларуси после выборов Президента. В данном случае основания для оспаривания увольнения, полагаем, у спортсменки имеются, поскольку если прогул она и совершила, то можно доказывать наличие уважительных причин, что исключает увольнение по данному основанию.

В белорусских СМИ и интернет-ресурсах также широко освещались и иные увольнения работников различных предприятий (ОАО «Гомсельмаш» [15], Беларуськалий [16] и др.) и учреждений (к примеру, Народная артистка З.В. Белохвостик из Академии искусств [17], преподаватель С. Волчек из БГУ [18]). Все они были уволены по различным основаниям, но так или иначе скрытой причиной увольнения стали выражение ими своих политических взглядов, участие в политических забастовках, массовых мероприятиях и т.д.

Заключение

В заключение настоящей статьи сформулируем основные выводы:

— трудовые отношения в Беларуси не отличаются стабильностью, а главная причина этой тенденции обусловлена необоснованным расширением контрактной системы найма в Беларуси с 1990-х гг., т.е. использование срочных трудовых договоров и при постоянном характере работы;

— реформированный в 2019–2020 гг. ТК Беларуси оказался не в полной мере подготовленным к вызовам, связанным с пандемией коронавируса COVID-19, к примеру, недостаточно четко в законодательстве урегулирован механизм перехода со стационарной (офисной) на дистанционную работу;

— белорусское государство, хотя и проявило активную роль по предотвращению массовых увольнений работников в связи с экономическими трудностями организаций в период пандемии, но не смогло уберечь экономику и рынок труда от роста уровня вынужденной безработицы;

— белорусским властным структурам и нанимателям государственной формы собственности или с долей собственности государства следует исключить из своей кадровой практики проявления скрытой дискриминации в трудовых отношениях, в т.ч. увольнения по инициативе нанимателя, наложение дисциплинарных взысканий и совершение иных мер устрашения или давления на работников с твердой гражданской позицией для решения сиюминутных политических задач.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Головина С.Ю. Пандемия коронавирусной инфекции (COVID-19) как новый вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 2. С. 3-8.
2. Лютов Н.Л. Защита населения, работодателей и рынка труда в условиях пандемии: Россия в глобальном контексте // Актуальные проблемы российского права. 2020. Т. 15. № 8. С. 108-117. DOI: 10.17803/1994-1471.2020.117.8.108-117.
3. Томашевский К.Л. Режим самоизоляции граждан и ограничение прав человека в условиях пандемии COVID-19: белорусский и зарубежный опыт правового регулирования // Юстиция Беларуси. 2020. № 8. С. 15-20.
4. Кашин Р. «Подводные камни» перевода на дистанционную работу // Юрист (Минск). 2020. № 4. С. 71-75.
5. Котова С. «Удаленка» по кодексу // Беларускі час. 2020. № 14. 3-9 апреля. С. 4.
6. Семенихина С. Как сэкономить на оплате труда в период кризиса: варианты для нанимателя // Юрист (Минск). 2020. № 4. С. 76-80.

7. Томашевский К.Л. Оптимизация трудовых отношений в условиях пандемии корона-вирусной инфекции // Отдел кадров. 2020. № 4. С. 69-75.
8. Костевич И. Гарантии под защитой // Беларускі час. 2020. № 28. 10-16 июля. С. 2.
9. Каяч Е. В пику «хитрой» экономии // Беларускі час. 2020. № 27. 2-9 июля. С. 6.
10. Орлова Е. Занятость без нервов // Беларускі час. 2020. № 19. 8-14 мая. С. 18.
11. Дашкевич В. Осторожно: вас хотят уволить // Беларускі час. 2020. № 21. 22-28 мая. С. 2, 7.
12. Янович А., Щербаков З. За что уволили Павла Латушко [Электронный ресурс] // Белорусские новости naviny.by. URL: <https://naviny.media/article/20200817/1597686644-za-chto-uvolili-pavla-latushko> (Дата обращения: 09.10.2020).
13. Академик Мрочек уволен с поста директора белорусского центра «Кардиология» [Электронный ресурс] // Информ. Агентство «Интерфакс-Запад». URL: <https://www.interfax.ru/world/723462> (Дата обращения: 09.10.2020).
14. Козеко назвал увольнение Романовской нелогичным и необдуманным решением [Электронный ресурс] // Информ. Агентство «Интерфакс-Запад». URL: <https://interfax.by/news/sports/raznoe/1284773> (Дата обращения: 09.10.2020).
15. Ліпскі А. Звальненні без аглядкі // Народная воля. 2020. 15 верасня.
16. Ярошевич А. На «Беларуськалии» стали увольнять лидеров стачкома [Электронный ресурс] // Белорусский портал TUT.BY. URL: <https://finance.tut.by/news699355.html> (Дата обращения: 09.10.2020).
17. Мартинович Д. Звезду Купаловского, актрису Зою Белохвостик увольняют из Академии искусств [Электронный ресурс] // Белорусский портал TUT.BY. URL: <https://news.tut.by/culture/702554.html> (Дата обращения: 09.10.2020).
18. «За систематическое нарушение дисциплины» увольняют преподавательницу, которая создала чат «БГУ 97%» [Электронный ресурс] // Наша ніва. URL: <https://nashaniva.by/?c=ar&i=259436&lang=ru> (Дата обращения: 09.10.2020).