

быть предусмотрены специальные (сокращенные) сроки реализации юрисдикционных актов.

Прекрасным примером в этом отношении может служить опыт Российской Федерации, где названные вопросы получили регулирование непосредственно в Федеральном законе от 2.10.2007 №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (далее – Закон РФ №229-ФЗ). Так, ч.1 ст. 36 Закона РФ №229-ФЗ гласит, что содержащиеся в исполнительном документе требования должны быть исполнены судебным приставом-исполнителем в двухмесячный срок со дня возбуждения исполнительного производства, за исключением нескольких (перечисленных в следующих частях статьи) случаев. К числу подобных исключений отнесены и требования о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника, которые должны быть исполнены не позднее первого рабочего дня после дня поступления исполнительного документа в подразделение судебных приставов (ч.4 ст. 36 Закона РФ №229-ФЗ). При этом в ч.7 ст. 36 Закона РФ №229-ФЗ сказано, что в сроки, предусмотренные предыдущими частями этой статьи, не включается время отсрочки или рассрочки исполнения, отложения исполнительных действий, приостановления исполнительного производства и пр.

УДК 349.2 (043.2)

Томашевский К. Л., д.ю.н.,
Международный университет «МИТСО», г. Минск, Беларусь

СИСТЕМА ПРИНЦИПОВ ТРУДОВОГО ПРАВА И ЕЕ ЗАКРЕПЛЕНИЕ В ТРУДОВЫХ КОДЕКСАХ

Напомним, что еще в Концепции Модельного Трудового кодекса, принятой на 16-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ (постановлением №16-7 от 09.12.2000), предусматривалась отдельная статья «Принципы регулирования трудовых отношений», в которой к основным принципам регулирования трудовых и непосредственно связанных с трудом отношений были отнесены 12 идей: обеспечение права на труд, свободы труда, права каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере трудовых отношений; обеспечение права на труд и ряд других.

Если обратиться к законодательному опыту государств, образовавших в 2014 г. Евразийский экономический союз (далее – ЕАЭС), то системам принципов трудового права в четырех из пяти государств – членов ЕАЭС посвящены отдельные статьи Трудовых кодексов (далее – ТК):

ст. 2 ТК России «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений», сформулировавшая 19 принципов трудового права;

ст. 3 ТК Армении «Принципы трудового законодательства», содержащая 10 основных принципов трудового законодательства;

ст. 2 ТК Кыргызстана «Основные принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений», включает в себя 17 руководящих правовых начал (принципов), некоторые из которых также выводятся учеными из норм Конституции и иного законодательства;

ст. 4 ТК Казахстана «Принципы трудового законодательства Республики Казахстан» касается 11 основополагающих начал (принципов) трудового права (ранее их было 12).

Из названий вышеуказанных статей ТК следует, что законодатели Армении и Казахстана отождествляют принципы трудового права (принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений) с принципами трудового законодательства. На наш взгляд, более удачен термин, используемый ТК России и ТК Кыргызстана, а еще более точной и лаконичной является классическая категория «принципы трудового права». Единственное государство – член ЕАЭС, в ТК которого нет статьи, содержащей систему отраслевых принципов трудового права, остается Республика Беларусь, что можно оценить как пробел в ее законодательстве. Вместе с тем, в отдельных статьях ТК Беларуси закрепляются принципы запрещения принудительного труда (ст.13), запрещения дискриминации в сфере трудовых отношений (ст.14) и основные принципы социального партнерства (ст. 353) [1, с. 52].

Для сравнения: в ст.2 ТК Литовской Республики 2016 г., вступившем в силу 01.07.2017 г., предусмотрены такие принципы как принципы правовой определенности, защиты законных ожиданий и защиты всех трудовых прав, установления безопасных и здоровых условий труда, стабильности трудовых отношений, свободы выбора работы, справедливой оплаты труда, равенства субъектов трудового права независимо от их пола, расы, национальности, языка, происхождения, социального статуса, убеждения, намерения иметь ребенка (детей), семейного положения, возраста, убеждений, зависимости от политических партий и ассоциаций, обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, свобода ассоциаций, свобода коллективные переговоры и право на коллективные действия. При этом литовский законодатель разумно не формулировал перечень принципов трудового права как не исчерпывающий, указав в ч.2 ст.2 ТК, что правоотношения в рамках отдельных институтов трудового права регулируются и другими принципами трудового права.

В КЗоТ Украины 1971 г. также нет отдельной статьи, закрепляющей систему принципов трудового права, хотя из систематического толкования ст. 2, 21, 51 этого КЗоТ все же выводятся отдельные принципы правового регулирования трудовых отношений (право на труд, равенство трудовых прав всех граждан и запрет дискриминации; свободный выбор вида деятельности и ряд других). Заметим, что в проекте ТК Украины, который в 05.11.2015 был принят, но так и не вступил в силу, предусматривается отдельная ст.2 «Основные принципы правового регулирования трудовых отношений», в которую включены 34 принципа трудового права, причем этот перечень сформулирован как закрытый.

В учебной литературе обосновывались следующие принципы белорусского трудового права: свобода труда и запрещение всех форм принудительного и обязательного труда; обеспечение государством права на труд, содействие в обеспечении труда и занятий; равенство возможностей при недопущении дискриминации в области труда и занятий; обеспечение здоровых и безопасных условий труда и ряд других [2, с.54; 3, с.32].

На основе проведенного сравнительно-правового анализа можно высказать предложение белорусскому законодателю учесть позитивный опыт других государств – членов ЕАЭС, а также Литвы и закрепить перечень принципов трудового права, но при этом, сформулировав его как неисчерпывающий (открытый). При этом, полагаем, нет необходимости делать этот перечень столь пространным как в проекте ТК Украины, поскольку принципы отдельных институтов целесообразнее закреплять в тех главах ТК, в которых содержатся и остальные нормы данных институтов Особенной части трудового права. Такой подход более удобен с позиции правоприменения и в большей степени соответствует требованиям юридической техники и нормотворческой практике.

Литература

1. Евразийское трудовое право: учебник / Е.А. Волк, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина; под общ. ред. М.В. Лушниковой, К.С. Раманкулова, К.Л. Томашевского. – М.: Проспект, 2017. – 496 с.
2. Волк Е.А. Трудовое право: учеб.-метод. комплекс / Е.А. Волк, К.Л. Томашевский. – Минск: Межд. ун-т «МИТСО», 2016. – 216 с.
3. Трудовое право: учебник / Под ред. В.И. Семенкова. – Минск: Адукацыя і выхаванне, 2016. – 720 с.