КОММЕНТАРИЙ К ЗАКОНУ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ОТ 28 МАЯ 2021 Г. N 114-З "ОБ ИЗМЕНЕНИИ ЗАКОНОВ ПО ВОПРОСАМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ"

Материал опубликован на официальном

сайте Министерства труда и социальной

защиты Республики Беларусь

http://www.mintrud.gov.by

**28 мая 2021 г. принят** Закон **Республики Беларусь N 114-З "Об изменении законов по вопросам трудовых отношений"** (далее - Закон), которым внесены изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь и Закон Республики Беларусь от 5 января 2016 г. N 354-З "О промышленной безопасности".

Нормами Закона уточняются отдельные вопросы в части определения полномочий и ответственности сторон трудовых отношений. Обеспечено **дополнительное регулирование вопросов привлечения к дисциплинарной ответственности работников, а также их отстранения от работы за противоправные действия. Кроме того, затронуты вопросы взаимодействия нанимателя и профсоюза в части расторжения трудовых договоров** по инициативе нанимателя. В целях защиты национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения регулируются вопросы **проведения забастовок**.

В части вопросов дисциплинарной ответственности, пункт 7 статьи 42 Трудового кодекса дополняется новыми основаниями увольнения по инициативе нанимателя:

- **отсутствие на работе** в связи с отбыванием административного взыскания в виде **административного ареста**, **препятствующего исполнению трудовых обязанностей;**

- **принуждение** работников **к участию в забастовке**, **создание** другим работникам **препятствий** для выполнения их трудовых обязанностей, **призыв работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;**

- **участие работника в незаконной забастовке,** а также при **иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей** (полностью или частично) **без уважительных причин**.

Законом внесены изменения в статью 46 Трудового кодекса, согласно которым **исключаются необходимость предварительного уведомления профсоюза при расторжении трудового договора** с работником по вышеназванным трем новым основаниям увольнения, а также **возможность включения в коллективные договоры,** соглашения **требования о предварительном согласии профсоюза на увольнение по данным основаниям.**

Устанавливается дисциплинарная ответственность за противоправные действия с персональными данными. Статья 47 Трудового кодекса дополнена новым основанием увольнения за **нарушение работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных.**

В рамках корректировки статьи 49 Трудового кодекса **расширены полномочия нанимателя для отстранения работника от работы.** В частности, наниматель получил право отстранять работника от работы в случаях, когда он призывает других работников к прекращению работы без уважительных причин.

Наряду с включением в Трудовой кодекс новых оснований увольнения, Законом **уточняется порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности.**

В целях обеспечения баланса интересов нанимателя и работника внесены изменения **в** статью 199 Трудового кодекса, согласно которым нанимателю предоставлено право применять к работнику дисциплинарное взыскание, в том числе и в тех случаях, когда невозможно получение от работника объяснения по поводу совершенного дисциплинарного проступка. Отсутствие возможности получить от работника объяснение по поводу совершенного им дисциплинарного проступка должно быть оформлено актом с указанием присутствовавших свидетелей.

В части корректировки отдельных нормативных предписаний в отношении забастовок статья 388 Трудового кодекса дополняется нормой, согласно которой **при проведении забастовок запрещается выдвижение политических требований.** С учетом корректировки статьи 395 Трудового кодекса **решение суда о признании незаконными забастовки или решения о ее проведении будет подлежать немедленному исполнению.**

В действующей редакции статьи 388 Трудового кодекса определено, что специальным Законом могут быть установлены ограничения реализации права на забастовку в той мере, в какой это необходимо в интересах национальной безопасности, общественного порядка, здоровья населения, прав и свобод других лиц.

В рамках реализации данного законодательного полномочия, **в целях исключения возможных негативных последствий** как для предприятия и его работников, так и для общества в целом, которые может повлечь за собой нарушение производственных процессов на опасных производствах, Законом **установлен запрет на проведение забастовок на предприятиях, имеющих опасные производственные объекты.** Соответствующая норма закреплена в статье 26 Закона "О промышленной безопасности".

Вышеуказанные нормы Закона вступили в силу 30 июня 2021 года.