



А.А. ПОВАЛЯЕВ

**ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ И ИНСТИТУТ
ТРУДОВОГО КОНТРАКТА: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА**

Трудовые правоотношения сегодня характеризуются многочисленными изменениями, которые связаны с экономическим развитием и конкуренцией на рынке труда как в Республике Беларусь, так и в Европе. Многие изменения связаны со стремлением снизить себестоимость труда, что в свою очередь влияет на трудовые отношения. Во-первых, внедрение новых передовых средств производства, оборудования, быстро развивающихся информационных технологий заменяет людские ресурсы. Процесс технического перевооружения бизнеса ведет к систематическому обновлению и сокращению организационно-управленческих структур. Правовые последствия данного развития отражаются в трудовых контрактах. Во-вторых, многие наниматели провели переоценку у себя трудовых ресурсов. Появился управленческий термин «гибкость», который используется в сфере трудовых отношений. Он применяется в основном к нормам рабочего времени, месту и рамкам труда.

Современные условия предполагают работу в сложных и разнообразных правовых условиях и особенностях рынка. Несмотря на то, что условия и особенности могут удовлетворить все заинтересованные стороны участников трудовых отношений, их бывает сложно распределить по категориям для правового анализа.

Изменения, которые постоянно происходят в экономической сфере, выявляют ряд проблем, которые связаны с трудовыми правоотношениями на рынке труда, где главными субъектами являются наниматели и работники. Основой трудовых правоотношений между нанимателем и работником является трудовой договор или контракт, который также должен изменяться в соответствии с развитием экономических систем и бизнеса. Главные аспекты этих изменений: условия трудового договора (контракта); проблема их совершенствования с поддержанием баланса интересов нанимателя и работника, а также социально-правовые гарантии в сфере труда; защита

прав работников; эффективность разрешения трудовых споров в соответствии с новыми нормами и стандартами в сфере трудовых отношений.

Трудовые правоотношения являются разновидностью общественной связи, возникающей в результате воздействия норм трудового права на отношения по применению наемного труда. Стержнем трудового правоотношения является индивидуальное трудовое правоотношение, юридически оформляющее применение труда конкретного работника, реализующего свою рабочую силу [1].

Отношения индивидуального трудового найма оформляются юридически в виде трудового договора или контракта, которые в отечественной и зарубежной правовой литературе рассматриваются как главный институт трудового права, вокруг которого группируются такие вопросы, как хозяйская власть, дисциплина труда, заработная плата, рабочее время, отдых и т.д. Эти вопросы трактуются в контексте прав и обязанностей сторон трудового договора (контракта).

В подходах к трудовому контракту в Республике Беларусь и государствах — членах Европейского союза (ЕС) существуют определенные различия. Это в первую очередь связано с тем, что все трудовые договоры на Западе являются контрактами, а трудовое законодательство западных стран, за исключением Франции, не кодифицировано. Так, например, в Великобритании парламентом принимаются отдельные законы (акты парламента), которые регулируют трудовые правоотношения и определяют основные правовые термины — «трудовой контракт», «работник», «наниматель», «профсоюз» и др. В Республике Беларусь основные термины закреплены в Трудовом кодексе (ТК).

Как отмечается в отечественных юридических источниках, термин «контракт» появился в период перехода к рыночным отношениям и является разновидностью трудового договора. Его особенность заключается в том, что он позволяет сторонам самостоятельно оговорить более широкий перечень условий выполнения той или иной работы, организации труда и ответственности сторон [2]. В ТК Республики Беларусь контракт определяется как разновидность срочного трудового договора, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде. В Декрете Президента Республики Беларусь № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее — Декрет № 29) контракты — это трудовые договоры, заключаемые в письменной форме на определенный в них срок и содержащие особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде. Согласно белорусскому законодательству (ч. 1 пункт 1 Декрета № 29), трудовой контракт заключается в письменной форме и на определенный срок (не менее 1 года). Действующее законодательство не предусматривает сроков контрактов, превышающих максимальный пятилетний срок. Декрет № 29 предоставил право нанимателю заключать трудовые контракты с гражданами при приеме их на работу и переводить уже работающих по трудовому договору граждан на контракт. По сути, речь идет о трансформации трудового договора в трудовой контракт без увольнения работника [3].

Трудовой контракт в странах Западной Европы может заключаться в письменной или устной форме. Однако в последние годы требуется, чтобы существенные условия трудового контракта были зафиксированы не вербально (устно), а в письменной форме. Во многих случаях отношения между нанимателем и работником могут основываться не на контракте, а иметь неформальную основу. До тех пор, пока такие отношения складываются гладко, про закон забывают. Однако при возникновении проблемы или спора стороны трудовых правоотношений обращаются к условиям трудового контракта.

На основании изложенного можно сделать вывод, что трудовой контракт является центральным институтом в сфере отношений между нанимателем и работником. Он применяется ко всем, кто занят в сфере трудовых отношений и выполняет какую-либо работу [4].

В практике регулирования трудовых правоотношений государств — членов ЕС трудовой контракт оформляет отношения индивидуального трудового найма. При его заключении стороны руководствуются общими принципами права. Это означает, что стороны вправе свободно изъяслять свою волю и вести переговоры относительно любых условий контракта в рамках существующего национального трудового законодательства. Обычно трудовой контракт содержит обязательные и имплицированные условия, которые устанавливают права и обязанности нанимателя и работника.

Кроме того, в ряде государств — членов ЕС, как например в Великобритании, наниматель обязан в соответствии с законом предоставить работнику письменное уведомление с основными условиями найма. Это позволяет в дальнейшем избежать или свести к минимуму возможные споры относительно содержания трудового контракта [5].

Работник имеет право на получение письменного уведомления об особенностях труда в течение двух месяцев с начала работы. В уведомлении должны содержаться основные условия трудового контракта, включая имена сторон, основные условия труда и описание работы, дату начала работы, уровень зарплаты и сроки ее выплаты, часы работы, продолжительность оплачиваемого отпуска, порядок рассмотрения жалоб и определенные дисциплинарные процедуры, сроки уведомления об увольнении для обеих сторон. Иная важная информация относительно выплат по болезни, пенсионного обеспечения может содержаться в отдельном документе, с которым работник может ознакомиться в любое время.

Норма предоставления письменного уведомления законодательно закреплена в разделе I Акта о трудовых правах 1996 г. (АТП) [6]. Акт является правовым сводом письменных условий трудового найма. Положения АТП остались в основном без изменений с момента их первоначального введения в Акте о трудоустройстве по контракту 1963 г. и Акте о профсоюзах 1993 г.

Уведомление служит, скорее, подтверждением основных условий трудового контракта и может рассматриваться судами в случае возникновения споров, если условия контракта были изложены не точно.

Основные условия трудового контракта определены законом и должны включаться в каждый индивидуальный контракт, так как они выражают обязательства сторон. Распространенной практикой является включение всех деталей письменного уведомления в трудовой контракт, который вступает в силу с момента его подписания.

Кроме основных условий трудового контракта существуют имплицированные условия. Это условия, которые являются настолько очевидными, что традиционно считаются частью трудового контракта и не требуют уточнения. Однако многие из таких условий закрепляются законодательно и нарушение их одной из сторон ведет к расторжению трудового контракта [7].

Имплицированные условия трудового контракта для удобства делят на обязанности нанимателя и работника.

- Со стороны нанимателя имплицированными условиями являются:
- обязанность выплачивать заработную плату;
- обязанность заботиться о работнике;
- обязанность обеспечивать и поддерживать взаимное доверие и уважение;
- обязанность рассматривать жалобы в случае их подачи.

Обязанность выплачивать заработную плату является важнейшим условием выполнения работы. В английском трудовом праве существует правило, согласно которому, если одно лицо выполняет определенную работу

для другого лица или оказывает ему какие-либо услуги, то гарантия выплаты справедливого вознаграждения при этом подразумевается [8]. Если нет иных формальных договоренностей, заработная плата выплачивается в денежном выражении. Однако не существует имплицитного обязательства оплаты труда наличными деньгами. Оплата работнику может осуществляться путем перевода денег на его банковский счет, чеком и т.д. Статья 2 АТП 1996 г. защищает работника от незаконных вычетов и удержаний из заработной платы [6].

Согласно общему праву, наниматель обязан заботиться о здоровье и безопасности работников на рабочем месте. Стандартом данной заботы является забота, которую законопослушный наниматель должен проявлять при любых обстоятельствах, т.е. относиться к работнику как к личности. Согласно положениям Акта об охране здоровья и безопасности на рабочем месте 1974 г., наниматель обязан создать безопасные условия труда для своих работников в безопасном помещении, обеспечить охрану труда и достаточно компетентными коллегами.

К обязанности поддерживать взаимное доверие и уважение иногда относятся так же, как к обязательству взаимного сотрудничества. Данная обязанность определяется как положение, согласно которому наниматель не должен вести себя так, чтобы расстроить или нанести ущерб доверительным отношениям с работником.

Обязанность рассматривать жалобы подразумевает также осуществление контроля за эффективностью и правильностью их рассмотрения. Неадекватные действия в этом вопросе со стороны нанимателя ведут к нарушению трудового контракта.

Работник также связан рядом имплицитных условий. В его обязанности входит:

- предоставление личных услуг;
- подчинение законным и обоснованным распоряжениям (приказам);
- честное и добросовестное выполнение своих обязанностей и соответствующее поведение;
- проявление заботы о предприятии;
- предоставление отчета о работе;
- поведение и действия в духе лояльности, сотрудничества и доверия.

Данные имплицитные условия подразумевают, что работник предоставляет свой труд и услуги нанимателю за денежное вознаграждение и не может без разрешения нанимателя отсутствовать на работе или производить замену себя другим лицом при отсутствии на рабочем месте.

Работник должен подчиняться всем обоснованным и законным распоряжениям нанимателя и соблюдать установленный режим рабочего времени. Наниматель, однако, не должен толкать работника на совершение незаконных действий и поступков. Работник имеет право не исполнять приказы, которые нарушают закон. Например, наниматель не может требовать от работника трудиться больше предусмотренного по закону времени или исполнять работу, которая выходит за рамки его служебных обязанностей. Отказ работника выполнять такую работу может привести к его увольнению, поэтому необходимо более четко прописывать функциональные обязанности работника в трудовом контракте. Вместе с тем в процессе трудовой деятельности работник должен демонстрировать надлежащую профессиональную подготовку и квалификацию. Если наличие определенной квалификации явилось причиной перевода работника на вышестоящую должность, проявление должного прилежания является подразумеваемым или имплицитным условием трудового контракта.

Нечестное выполнение своих обязанностей обычно подразумевает мошенничество и кражу. Оно может принимать и иные более сложные формы. Например, использование служебного положения, служебной копироваль-

ной техники в личных целях, использование служебного телефона для личных звонков, служебного компьютера для совершения интернет-покупок и т.д. Возникает, однако, вопрос — является ли нарушением данного имплицитированного условия работа на другого нанимателя в свободное от основной работы время? Эта деятельность является скрытой или «теневой» (*moonlighting*) [8]. В принципе работник может использовать свободное время по своему усмотрению, включая выполнение другой оплачиваемой работы.

При осуществлении трудовой деятельности работник обязан прилагать определенное усердие, выполнять требования техники безопасности и производственной гигиены, воздерживаться от действий, которые могут нанести ущерб нанимателю, другим работникам и третьим лицам. Работник должен вести себя так, чтобы его собственные интересы не противоречили его трудовым обязанностям. На работнике лежит обязанность не разглашать конфиденциальную информацию, которая была им получена в процессе работы, если данное условие включено в трудовой контракт. Однако подобный запрет должен быть оправданным и разумным.

Поведение в духе лояльности и сотрудничества означает необходимость выполнения законных распоряжений, не создавая препятствий в осуществлении деятельности нанимателя.

Согласно английскому трудовому законодательству, любое действие работника, несовместимое с трудовым контрактом, которое может причинить вред нанимателю, ведет к нарушению обязательства доверия, лояльности и сотрудничества. В западной юридической литературе этим аспектам придается очень большое значение. Так, Э. Белл в своей монографии по трудовому праву делит имплицитированное обязательство работника поступать в духе преданности, лояльности, доверия и сотрудничества на несколько подгрупп: а) обязательство содержать в тайне прибыль, полученную работником в период работы на нанимателя; б) обязательство не оговаривать новых условий, кроме как при перезаключении трудового контракта; в) обязательство не шантажировать нанимателя [7]. Многие поступки работника, которые истолковываются как нарушение им имплицитированных обязательств, могут быть вполне законными, когда, например, работник увольняется и становится бывшим работником данного предприятия.

Несмотря на то, что трудовой контракт содержит имплицитированные условия, которые работник должен выполнять в качестве «правил и норм», если эти правила не уточнены в контракте отдельного работника, они не несут в себе договорной силы и наниматель вправе их изменить в одностороннем порядке без нарушения контракта, так как эти условия не имеют договорной силы.

Вместе с тем законодательство ЕС исходит из необходимости предоставления работникам определенных правовых гарантий по трудовому контракту, что выражается в ограничении ряда функций нанимателей. Это связано с тем, что хотя формально юридически работник и наниматель равны, фактически возможность последнего в сфере правового регулирования трудовых отношений существенно шире.

Преобразования и изменения на предприятии или фирме могут вызвать необходимость перемещения работников, изменения их служебных функций, условий труда и, как следствие, привести к изменению содержания трудового контракта.

Общей чертой правового регулирования труда в государствах — членах ЕС является то, что условия трудового контракта могут быть изменены по обоюдному согласию сторон. Однако в Великобритании существует значительная свобода нанимателя в изменении условий труда. Право предпринимателя или нанимателя совершенствовать организацию производства позволяет ему вносить изменения в содержание трудовых функций и ком-

понентов трудовой деятельности. По общему правилу если перевод на другую работу или должность не ведет к сокращению заработной платы и изменению существенных условий труда, что определяется судами в каждом конкретном случае, такой перевод считается правомерным в рамках трудового контракта и не требует согласия работника [1]. Таким образом, изменения, связанные с реализацией трудового контракта, возможны без согласия работника, а изменения, равнозначные новации трудового контракта, требуют согласия работника.

Несмотря на свою важность, трудовой контракт имеет ряд недостатков. Все контракты основываются на предположении, что стороны добровольно вступают в правовые отношения, принимая на себя определенные обязательства. Трудовой контракт является примером договора между неравными сторонами, он регулирует ассиметричные трудовые отношения, когда работник зависит от произвольных решений нанимателя. Условия трудового контракта составляются нанимателем, а работник может либо принять их, либо не принять. Это положение скрывает реальную ситуацию трудовых правоотношений.

Условия, предлагаемые нанимателем, в значительной степени зависят от двух факторов, которые находятся за пределами трудовых отношений: роста организованного труда и совершенствования трудового законодательства. Некоторые условия трудового контракта могут расширить полномочия и права нанимателя. Во многих западных исследованиях указывается на права и возможности нанимателя, которыми он может воспользоваться не только для формулирования условий трудового контракта, но и для их трактовки и возможности их применения на практике [7—9].

Трудовой контракт также имеет ограничения относительно универсальных минимальных стандартов труда. Несмотря на то, что в государствах — членах ЕС работники имеют наднациональную систему защиты трудовых и социальных прав, т.е. наряду с национальным законодательством трудовые права защищены положениями базовых договоров, регламентов и директив, а также Европейской социальной хартии, это не избавляет стороны трудового контракта от возникновения конфликтов и споров. Находясь в зависимости от нанимателей, работники заинтересованы, чтобы органы контроля за соблюдением трудового законодательства устраняли нарушения по своей инициативе. Однако правовых положений для таких действий в системе трудового права государств — членов ЕС и Республики Беларусь нет.

Помимо трудового законодательства, а также условий трудового договора или контракта, которые регулируют трудовые правоотношения, при возникновении трудовых споров между нанимателем и работником в юридической практике принято прибегать к помощи специальных институтов. В Республике Беларусь одним из таких институтов выступает Комиссия по трудовым спорам (КТС). Согласно ст. 236 Трудового кодекса Республики Беларусь, она является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда Трудовым кодексом и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения. Главные задачи КТС: обеспечение скорого и объективного рассмотрения индивидуальных трудовых споров, снижение судебных издержек, сокращение числа индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых судами. В последнее время к работе КТС предъявляется достаточно много претензий. В частности, существует мнение, что КТС не является беспристрастным и независимым органом, так как она создается в организации, а следовательно, находится под влиянием нанимателя. Указывается также на правовую некомпетентность членов КТС, что отражается на принятии решений. При рассмотрении трудового спора в КТС работник оказывается менее защищенным, так как его интересы отстаивает профсоюз, который

направляет в КТС своих представителей — таких же работников предприятия или организации, которые могут не иметь достаточной правовой подготовки, чтобы отстаивать интересы работника. Наниматель назначает своих представителей в КТС своим приказом, и ими обычно являются работники кадровой службы и юрисконсульты, т.е. лица, которые знают законодательство в области труда. Кроме того, количественный состав КТС законодательно не определен, равно как и органы, которые уполномочены регистрировать заявления работников в КТС. Форма искового заявления в КТС также законодательно не определена. «Узким» местом в работе КТС является порядок принятия ею решения.

Согласно ст. 238 Трудового кодекса, КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза. Другими словами, все члены комиссии по трудовым спорам должны прийти к единому решению. В случае если хотя бы один член КТС голосует против, решение считается непринятым. Таким образом, достижение единогласного решения КТС, согласно положениям Трудового кодекса, достаточно сложно, а иногда и просто невозможно, так как стороны спора всегда защищают собственные интересы.

Представляет интерес работа аналогичных органов в государствах — членах Евросоюза. В этой связи показательной является практика работы трудовых трибуналов Великобритании — основного института, рассматривающего трудовые споры. Юрисдикция трудовых трибуналов, которые были образованы в 1964 г., в настоящее время значительно возросла. Ежегодно трудовые трибуналы рассматривают более 130 000 дел, и эта цифра продолжает расти [9]. Иски в трудовых трибуналах рассматриваются в течение 12—14 недель с момента подачи заявления. Особенностью трудового трибунала является его состав, в который входят три члена: председатель трибунала — профессиональный юрист и судья высшего суда, который назначается Лордом-канцлером и занят на этой работе полный или неполный рабочий день, и два члена трибунала, один из которых представляет нанимателей (предпринимателей), а другой — работников. Члены трудового трибунала назначаются Государственным секретарем (министром труда) и могут при рассмотрении дела давать экспертное заключение, основанное на их профессиональном опыте и повседневной деятельности, связанной с производством и трудовыми отношениями. Каждый член трудового трибунала имеет равный статус, решения принимаются большинством голосов и в большинстве случаев единогласно. Деятельность трудовых трибуналов регламентируется Правилами трудовых трибуналов 2001 г. и Актом о трудовых трибуналах 1996 г. [6].

Законодательные акты о труде, рассчитанные на общее применение, не предусматривают урегулирования трудовых отношений в полном объеме, определения всех конкретных условий труда. Государственной регламентации подвергаются основные, принципиальные аспекты взаимодействия сторон трудового правоотношения. Что касается конкретных условий труда, законодательство ограничивается установлением только основных положений, с учетом которых стороны по взаимному соглашению могут определить условия найма и труда и закрепить их в трудовом договоре или контракте. Хотя практика перевода работников с трудового договора на контракт в Республике Беларусь себя оправдала, в настоящее время отпала необходимость в переводе всех работников на контракт, что подтверждается Декретом Президента Республики Беларусь № 29 и постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 в редакции от 10.12.2007 г. № 1710.

Безусловно, реформа национального трудового законодательства невозможна без учета опыта развитых европейских государств. Однако заимствование отдельных правовых норм и положений требует тщательного

изучения условий, в которых они действуют. Вместе с тем большое число международных норм о труде, которые применяются в государствах — членах ЕС, свидетельствует, что непреодолимых сложностей для гармонизации белорусского и европейского трудового законодательства нет. Нужен только взвешенный и рациональный подход в этом вопросе.

Литература и электронные публикации в Интернете

1. *Киселев, И.Я.* Зарубежное трудовое право: учеб. для вузов / И.Я. Киселев. — М.: НОРМА, 2002.
2. Основы права: учеб. пособие / С.Г. Дробязко, Т.М. Шамба, Г.А. Василевич [и др.]; под ред. В.А. Витушко, В.Г. Тихини, Г.Б. Шишко. — Минск: БГЭУ, 2002.
3. *Томашевский, К.Л.* Трудовые контракты: заключение, продление, прекращение. С учетом Декрета Президента Республики Беларусь от 30 декабря 2007 г. № 10 и изменений, внесенных в Трудовой кодекс Республики Беларусь Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-З / К.Л. Томашевский, А.А. Войтик. — 3-е изд., перераб. и доп. — Минск: Дикта, 2008.
4. *Honeyball, S.* Textbook on Labour Law / S. Honeyball, J. Bowers. — 7th edition. — UK: Oxford University Press Inc., 2002.
5. The Employment Contracts [Electronic resource]. — Mode of access: http://www.direct.gov.uk/en/Employment/Employees/EmploymentContractsAndConditions/DG_10027905. — Date of access: 20.12. 2010.
6. Blackstone's Statutes on Employment Law 2001—2002. — 11th edition. — London: Blackstone Press, 2001.
7. *Bell, A.* Employment Law in Nutshell / A. Bell. — 2th edition. — London: Sweet and Maxwell, 2003.
8. *Grant, B.* Employment Law: a guide to human resource management / B. Grant. — London: Thomson Learning, 2002.
9. *Willey, B.* Employment Law in Context / B. Willey. — UK: Pearson Education Ltd., 2000.

Статья поступила
в редакцию 31.01. 2011 г.

Е.Б. ПЕТРОВА

ПРАВОВОЕ ОФОРМЛЕНИЕ САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Общеизвестно, что рекламный рынок является своего рода институциональной структурой, механизмом рыночной экономики, поскольку товары и услуги производятся и рекламируются в условиях конкуренции, которая играет определяющую роль в развитии рыночных отношений.

Самостоятельно действующие продавцы и покупатели товаров, работ и услуг зачастую становится закономерным явлением для рекламного рынка, а вместе с тем и объектом государственного управления и государственно-правового регулирования.

В любой сфере государственное регулирование осуществляется через соответствующие законы, указы и иные нормативные правовые акты и в определенной мере через общественные и профессиональные организации. В этом отношении рекламная деятельность исключением не является.

Екатерина Борисовна ПЕТРОВА, аспирантка кафедры теории и истории права Белорусского государственного экономического университета.

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□ □□□□□□□□. □□□□□□□□.