

урегулирования споров, предоставить право суду направлять стороны на информационную встречу с медиатором в случае потенциальной медиабельности спора).

2. Создать систему мер экономического стимулирования обращения к медиации (освободить от уплаты вознаграждения медиатору отдельных категорий граждан; выделение государством средств для оказания юридической медиативной помощи по некоторым социально значимым категориям споров; отнесение вознаграждения медиатора к судебным издержкам и т. д.).

Н.В. Языков
БГЭУ (г. Минск)

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ОСНОВАНИЕ ВОЗНИКНОВЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовой договор является важнейшим институтом трудового права, служит «фундаментом» трудовых отношений.

Согласно ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовым договором является соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату. Из данного определения четко прослеживается связь трудового договора с понятиями «наниматель» и «работник». Однако, исходя из легальных дефиниций данных терминов, в трудовых отношениях состоит только работник, а наниматель согласно ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь представляет собой юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником, то есть участие нанимателя в трудовых отношениях законодателем напрямую не закреплено.

Из курса трудового права известно, что трудовой договор является основанием возникновения трудового отношения. К.Л. Томашевский определяет трудовые отношения как волевые общественные отношения, складывающиеся между работником и нанимателем на основе заключенного между ними трудового договора о личном выполнении работником трудовой функции (о выполнении наемного труда). Легального определения понятия «трудовые отношения» в национальном законодательстве Республики Беларусь не закреплено. Мы считаем, что внесение данного определения в ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь косвенно закрепило бы участие нанимателя в трудовых отношениях, а также дополнило бы действующее определение понятия «трудовой договор».

Также на практике встречаются случаи, когда между гражданами и организациями заключаются «трудовые соглашения», «договоры о выполнении» или вообще граждане принимаются на работу без оформления договора как документа. Вместе с тем у судов общей юрисдикции возникают некоторые трудности с разграничением трудовых и гражданско-правовых договоров, что осложняет процесс осуществления правосудия.

Одним из признаков разграничения трудовых и гражданско-правовых договоров является то, что по трудовым отношениям, возникающим на основании трудовых договоров, работа должна выполняться по трудовой функции, т.е. прежде всего по определенной профессии, специальности, квалификации и должности, что не характерно для гражданско-правовых договоров.

Необходимо отметить, что для разграничения трудового договора и договора подряда, определенную важность несет личностный или личностно-доверительный характер трудового договора, выделенный К.Л. Томашевским. Согласно этому признаку работник должен выполнять работу лично своим трудом и не вправе привлекать к ее выполнению других лиц. Этот признак не

указан в легальной дефиниции трудового договора в ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь, но несет непосредственную ценность для судебной и правоприменительной практики.

На основании изложенного, так как понятие «трудовые отношения, основанные на трудовом договоре» впервые встречается в ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь, предлагаем внести в качестве дополнения в данную статью определение «трудовых отношений» в следующей формулировке: «Под трудовыми отношениями понимаются волевые общественные отношения, складывающиеся между работником и нанимателем на основе заключенного между ними трудового договора о выполнении работником за плату трудовой функции лично своим трудом, при предоставлении со стороны нанимателя работнику обусловленной трудовым договором работы и обеспечении условий труда, предусмотренных законодательством о труде, локальными правовыми актами, соглашением сторон».