

случае не произойдет замены стороны в обязательстве и соглашение о переводе долга следует признать недействительным. Такой вывод представляется спорным в силу следующих обстоятельств.

Во-первых, совершенно упускается тот момент, что полная формулировка статьи об объеме уступаемых прав (как в белорусском Гражданском кодексе, так и в российском) гласит, что право первоначального кредитора переходит к новому лицу в том же объеме и на тех же условиях, которые существовали к моменту перехода права – «если иное не предусмотрено законодательством или договором». Как правило, сами же стороны в договоре восстанавливают и утверждают объем уступаемых прав (передаваемого долга).

Во-вторых, решая вопрос о частичной уступке требования по обязательству, необходимо обратиться к норме права, определяющей возможность деления предмета соглашения. Наше законодательство не содержит прямого указания на потенциальную делимость предмета обязательств. Однако в ст. 291 ГК указано, что кредитор вправе не принимать исполнения обязательства по частям, если иное не предусмотрено законодательством, условиями договора и не вытекает из сущности текущего момента. От обратного следует вывод о том, что, как минимум, существуют делимые обязательства: а) в силу закона; б) ставшие таковыми по договоренности сторон; в) сущность которых предполагает их делимость.

К законным основаниям исполнения по частям можно отнести внесение участником полного товарищества половины своего вклада в уставный фонд организации к моменту ее регистрации (ст. 70 ГК). Стороны договора также могут условиться об исполнении по частям, например, при заключении соглашения поставки. Делимость обязательства может вытекать из его сущности. Например, одной из основных черт финансовой аренды (лизинга) является возможность уплаты стоимости оборудования в рассрочку, а не одновременно. Следовательно, на вопрос о том, может ли иметь место частичный перевод долга, можно дать только утвердительный ответ.

¹ См.: Гражданское право / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. М., 1998.

² См.: Германское право / Пер. с нем., науч. ред. В.В. Залесского. М., 1996.

³ См.: Гражданское и торговое право капиталистических стран. М., 1980.

⁴ См.: Французский гражданский кодекс. М., 1941.

⁵ См.: Гражданское и торговое право капиталистических государств. М., 1993.

⁶ См.: Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 2000. № 5. 1/915.

⁷ См.: Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 61. 6/49.

⁸ См.: Банк. вестн. 1999. № 16. С. 13.

⁹ См.: Кодекс Юстиниана. Книга 4. Титул 39. Конституция 2.

¹⁰ Тузков Д. Л. Уступка требования: исторический аспект // Банк. вестн. 1999. № 6. С. 27.

¹¹ См.: Германское право // Пер. с нем., науч. ред. В.В. Залесского. М., 1996.

¹² См.: Бакшинская В. Ю. Договорные обязательства: теория и практика. М., 1997.

В.Н. ЗМУШКО

ПОНЯТИЕ ПРОФИЛАКТИКИ ПРАВОНАРУШЕНИЙ НАНИМАТЕЛЯМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

В юридической литературе теория профилактики правонарушений разработана в основном применительно к профилактике преступлений. Термин «профилактика правонарушений» можно объяснить значением составляющих его слов. «Профилактика» означает «совокупность предупредительных мероприятий»¹.

Представляется, что попытки обозначить одни мероприятия как «предупреждение», другие – как «профилактику», третьи – как «предотвращение» и т. д. противоречат смысловому значению указанных терминов. Поэтому следует согласиться с утверждением В.К. Звирбуля, В.В. Ключкова, Г.М. Миньковского и других ученых, что термины «предупреждение», «про-

филактика» и «предотвращение» правонарушений применимы как взаимозаменяющие².

В течение последних лет получили распространение новые нарушения нанимателями законодательства о труде: задержка выплаты заработной платы, введение неполного рабочего времени, направление работников в вынужденные отпуска и т. д. Для предотвращения нарушений нанимателями законодательства о труде необходимо выяснить причины допускаемых правонарушений и благодаря этому добиться их устранения.

Исследование этой проблемы требует комплексного подхода, так как необходимо учитывать взаимосвязь многих факторов, например: повышение правовой культуры работников и нанимателей, личные деловые качества должностных лиц и степень требовательности к ним, уровень правосознания, системность деятельности органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и т. п.

При всем многообразии причин нарушений нанимателями законодательства о труде необходимо выявить наиболее распространенные, типичные. К ним можно отнести стремление получить прибыль любой ценой, недостаточную эффективность деятельности органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, незнание должностными лицами трудового законодательства и нежелание с ним считаться. На практике встречаются также случаи умышленного нарушения нанимателями трудовых прав работников, обусловленные преследованиями за критику, неприязненными отношениями сторон.

Законодательство вообще, а трудовое в особенности, не должно мешать, а призвано способствовать экономическому развитию общества. В нынешних условиях перехода к рыночной экономике ни у кого не вызывает сомнения, что трудовое законодательство, являющееся одним из элементов правового обеспечения, нуждается в постоянном совершенствовании, которое должно идти не за счет замены некоторых устаревших правовых норм, а за счет комплексного его обновления, способного стимулировать развитие производства и эффективно защищать интересы сторон трудового договора.

Наличие норм трудового законодательства, не отвечающих требованиям реальной действительности, создает объективные условия для нарушений трудовых прав работников. Поэтому его совершенствование является одним из средств профилактики нарушений нанимателями норм трудового права.

Наниматель и наемный работник, являясь формально равными партнерами на рынке труда, не являются таковыми ни в реальных экономических, ни в конкретных трудовых отношениях. Работник по своему фактическому положению является экономически более слабой стороной трудовых правоотношений. В условиях перехода к рыночной экономике необходимы законодательное закрепление основных трудовых прав и гарантий их реализации, обеспечение механизмов защиты. Общая направленность защитной функции трудового права в целом в этих условиях состоит в охране человека труда от чрезмерной эксплуатации со стороны любого нанимателя. Посредством законодательного закрепления трудовых прав наемных работников государство обеспечивает им необходимый объем социально-экономических прав в сфере трудовых отношений. Контролируя соблюдение этих прав, государство тем самым защищает и охраняет их.

Правовая культура работников оказывает непосредственное воздействие на правильное применение нанимателями трудового законодательства, отражает юридическую действительность. Но это сознание непременно находит отражение на уже имеющиеся представления об общественных отношениях в области трудового права, которое иногда воспринимается как форма, отвечающая интересам нанимателей.

Совершенствование трудовых отношений немыслимо без преодоления негативных правовых стереотипов, сложившихся в сознании людей, без ко-

ренных перемен в политико-правовом мышлении. Поэтому у сторон трудового правоотношения необходимо формировать отношение к трудовому праву как к средству защиты прав каждой стороны трудового договора, как к механизму, устраняющему произвол и насилие.

В условиях перехода к рыночным отношениям весьма существенное значение имеет компетентность разработчиков законопроектов. Определяющее значение имеет уровень правового сознания и правовой культуры всех субъектов, участвующих в создании нормативно-правовых актов, в особенности депутатов как главных участников законодательной деятельности. Значительная часть депутатского корпуса, как показывает практика, нуждается в расширении специальных юридических познаний.

Профилактика нарушений трудового законодательства требует совершенствования ответственности сторон трудового договора за его нарушение. Применение ответственности к должностным лицам направлено на предотвращение нарушений трудового законодательства со стороны других работников, а также состоит в предупреждении повторных нарушений норм трудового законодательства, то есть ответственность преследует цели общепреventивного воздействия и частной превенции.

В современных условиях необходимо усилить ответственность нанимателей, нарушающих права работников. Следует прибегнуть к экономическим методам воздействия, предусмотренным гражданским, трудовым, административным и финансовым законодательствами, лишить их определенных льгот и преимуществ (налоговые льготы, выгодные государственные заказы и т. д.). Целью такого воздействия должно стать создание условий, при которых нарушение трудовых прав работников было бы экономически невыгодным для нанимателя и оно должно стимулировать нанимателя соблюдать трудовые права работников.

В профилактической деятельности выделяют две основные части. Каждая представляет собой выявление и устранение объективных (внешних) причин, порождающих правонарушения, и условий, способствующих их совершению. Предметом индивидуальной части являются непосредственные (или субъективные) причины правонарушений и условия, способствующие их совершению, связанные с конкретной личностью. Общая профилактика нарушений нанимателями законодательства о труде охватывает изучение, выявление, устранение причин этих правонарушений и условий, им способствующих, в масштабах республики, отдельной административно-территориальной единицы, отрасли (сферы управления), предприятия. Профилактические мероприятия, проводимые на индивидуальном уровне, воздействуют на те факторы, которые могут способствовать совершению нарушения норм трудового законодательства конкретным нанимателем и его должностным лицом. Основное внимание уделяется личности работника, его трудовому воспитанию и правовой культуре.

Между этими различными уровнями профилактики существует тесная взаимосвязь. С одной стороны, общая профилактика нарушений нанимателями законодательства о труде является основой для проведения индивидуальных мер профилактики, с другой – проведение предупредительных мероприятий на индивидуальном уровне позволяет обеспечить органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, органы государственной власти и управления, профсоюзы необходимой информацией для осуществления эффективной профилактики на общесоциальном уровне. Деятельность по профилактике правонарушений законодательства о труде основывается на принципах законности, гласности, системности, научного анализа и прогнозирования. Для того чтобы профилактика нарушений нанимателями законодательства о труде была действенной, необходимо:

– всесторонне и объективно изучать причины и условия, способствующие совершению правонарушений;



- определить совокупность средств и методов выявления негативных обстоятельств;
- разработать комплекс профилактических мероприятий по устранению выявленных причин и условий;
- решить вопрос о круге субъектов, принимавших участие в реализации намеченных профилактических мероприятий и т. д.³

Профилактика нарушений нанимателями законодательства о труде имеет общие и отличительные признаки по сравнению с профилактикой преступлений. Общими для них являются цели и принципы деятельности. Отличаются они, прежде всего, субъектами, осуществляющими эту деятельность, круг которых ограничен. Ее проводят органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, органы власти и управления, профсоюзы, администрация министерств, ведомств и объединений. Число субъектов, занимающихся профилактикой преступлений, не ограничено. В их число входят и отдельные граждане, изъявившие согласие участвовать в осуществлении мер общей и индивидуальной профилактики преступлений. Объектом профилактики в первом случае будут наниматели и их должностные лица, а объектом профилактики преступлений являются все юридические и физические лица. Если основным средством профилактики нарушений нанимателями законодательства о труде являются меры административной и дисциплинарной ответственности, то при профилактике преступлений – меры уголовной ответственности. Если в первом случае профилактика направлена на борьбу с трудовыми правонарушениями, то во втором – как с преступлениями в области трудовых правоотношений, так и в области общественных отношений, регулируемых другими отраслями права и т. д.

Профилактику нарушений нанимателями законодательства о труде необходимо рассматривать в качестве государственной задачи, в решении которой должны принимать участие не только органы надзора и контроля, но и правительство, местные органы власти и управления, профсоюзы. В настоящее время в республике нет единого органа, который специально бы занимался этими проблемами и имел бы властные полномочия и соответствующую компетенцию. Отсутствует и программа борьбы с трудовыми правонарушениями. Работа по профилактике трудовых правонарушений может быть выполнена, если она будет осуществляться непрерывно на основе специального закона. Думается, что назрела необходимость принять Закон «Об основах деятельности по профилактике нарушений нанимателями законодательства о труде».

В юридической литературе дефиниция профилактики нарушений нанимателями законодательства о труде с достаточной определенностью пока не разработана. Полагаем, что под ней необходимо понимать правовую категорию, содержащую психолого-правовое свойство комплекса норм трудового права, выраженное способностью удерживать нанимателей и их должностных лиц от нарушений трудового законодательства посредством угрозы наказанием, поощрения правопослушного поведения, повышения правовой культуры сторон трудового договора, совершенствования трудового законодательства, выявления и устранения причин и условий совершенных трудовых правонарушений, ликвидации негативных последствий таких нарушений.

¹ Ожегов С. И. Словарь русского языка. М., 1988. С. 510.

² Звирбуль В. К., Клочков В. В., Миньковский Г. М. Теоретические основы предупреждения преступности. М., 1977. С. 42.

³ Лекарь А. Г. Профилактика преступлений. М., 1972. С. 81.

⁴ Андреев И. С. Профилактика правонарушений в народном хозяйстве (Социально-правовая характеристика). Мн., 1985. С. 11.

