

Юридический фак., Каф. гражданского процесса и трудового права ; [редкол.: И. Н. Колядко (отв. ред.) и др.]. – Минск : БГУ, 2019. – Деп. в Бел. гос. ун-те 20.02.2019 г. – № №001820022019. – С. 93-96.

ВОПРОСЫ КОНКУРЕНЦИИ ПРИМЕНЕНИЯ ТРУДОВЫХ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ С УЧАСТИЕМ ФИЗИЧЕСКИХ ЛИЦ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

К.К. Уржинский

*доцент кафедры правового обеспечения экономической деятельности
Академии управления при Президенте Республики Беларусь,
кандидат юридических наук, доцент*

В качестве предисловия отметим, что креативная трудовая деятельность физических лиц, направленная на создание различного рода духовных и материальных ценностей, является одним из главных условий экономической стабильности и безопасности любого государства. Важнейшим обеспечительным элементом самого организованного трудового процесса, на который ориентировано внимание международно-правового регулирования, является его правовое обеспечение. Так, например, в одном из последних актов Международной организации труда (далее - МОТ) - Декларации столетия МОТ о будущем сферы труда, принятой в 2019 году на 108 сессии Международной конференции труда по случаю столетия МОТ, указывается в качестве одной из приоритетных задач необходимость сокращения и ликвидации неформального сектора экономики, что подразумевает соответствующее правовое оформление трудовых отношений.

Что касается самого понятия «трудового отношения», то его мы рассматриваем в контексте классического субъектного состава: «работодатель» – «работающий». При этом к работодателю относим нанимателей, т.е. юридических или физических лиц, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником (ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь – далее ТК), а также юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, предоставляющих работу физическим лицам (гражданам) по трудовым договорам, гражданско-правовым договорам. Соответственно работающие – это физические лица, осуществляющие трудовую деятельность по трудовым договорам (работники) и физические лица, работающие по гражданско-правовым договорам, предметом которых являются выполнение работ, оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности.

Таким образом, в настоящее время можно выделить две главные правовые формы опосредования организованной (привлеченной) трудовой деятельности физических лиц: трудовые и гражданско-правовые договоры.

Определив субъектный состав и правовые формы трудовой деятельности, попытаемся обозначить вопросы, на которые нам хотелось бы ответить в нашей

статье. Прежде всего, под конкуренцией договоров мы рассматриваем не конкуренцию в собственном, экономическом смысле этого слова, а те правовые преференции, которые стороны трудовых отношений (работодатель и работающий) получают при заключении того или иного вида договора: трудового или гражданско-правового. Поэтому главной задачей является определение, какой договор с правовой точки зрения более выгоден для работающего или работодателя.

В данном случае мы фактически говорим об основополагающих подходах двух отраслей права к интересующей нас проблеме. И здесь есть определенные сходства и, конечно же, различия. Главным объединяющим моментом является договорный характер установления, изменения и прекращения отношений, связанных с осуществлением трудовой деятельности. Как трудовые, так и гражданско-правовые договоры заключаются исходя из принципа свободы волеизъявления: свободы договора (гражданское право) и свободы труда (трудовое право). В гражданском праве свобода заключения договора основана на целом ряде факторов, в частности, условиях действительности гражданско-правовых сделок, в качестве одного из которых выступает соответствие воли субъекта его волеизъявлению. Соответственно сделки (договоры) с пороками воли могут быть признаны недействительными. Что касается трудового права, то в нем достаточно давно существует принцип запрета принудительного труда (соответственно, декларируется принцип свободы труда), прописанный в целом ряде актов МОТ таких как: Конвенция «Об упразднении принудительного труда (Конвенция 105)» (заключена в г. Женеве 25.06.1957); Конвенция относительно принудительного или обязательного труда (Конвенция 29) (заключена в г. Женеве 28.06.1930) и т.д. В связи с принятием 18 июня 1998 года Декларации МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» данный принцип соответственно был отнесен к основополагающим.

Что касается дальнейшего функционирования трудовых отношений после заключения соответствующего договора, то здесь ситуация следующая. Так, в трудовом праве в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном ст. 32 ТК, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенными в трудовом договоре. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц. Собственно говоря, договорная свобода здесь отодвигается на задний план и заменяется интересами нанимателя (работодателя), а все условия трудового договора, за исключением трудовой функции могут меняться без согласия работника. В качестве ремарки укажем, что в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрен более длительный срок для предупреждения работника об изменении существенных условий труда – два месяца (ст. 74 ТК РФ). Здесь следует добавить, что в настоящее время пунктом 14 Указа

Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 № 143 «О поддержке экономики» нанимателям предоставлено право изменять существенные условия труда работника, за исключением уменьшения размера оплаты труда, в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя. В данном случае наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за 1 календарный день.

Кроме того, как мы знаем, возможны и иные изменения условий труда без согласия работника: например, переводы в порядке производственной необходимости (ст. 33 ТК); пунктом 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 № 143 «О поддержке экономики» нанимателю также предоставлено право производить временный перевод, в том числе в другое структурное подразделение, к другому нанимателю в связи с производственной необходимостью, вызванной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, а также для замещения отсутствующего работника без согласия работника на срок до 3 месяцев. По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

Что касается гражданско-правовых договоров, то согласно ст. 420 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее - ГК) изменение и расторжение договора возможно по соглашению сторон, если иное не предусмотрено ГК и иными актами законодательства или договором. По требованию одной из сторон договор может быть изменен или расторгнут по решению суда только: при существенном нарушении договора другой стороной; в иных случаях, предусмотренных ГК и иными актами законодательства или договором. При этом, существенным признается нарушение договора одной из сторон, влекущее для другой стороны такой ущерб, в результате которого она в значительной степени лишается того, на что была вправе рассчитывать при заключении договора. Кроме того, согласно ст. 421 ГК изменение (расторжение) гражданско-правового договора возможно в связи с существенным изменением обстоятельств, из которых стороны исходили при его заключении, если иное не предусмотрено договором или не вытекает из его существа. Изменение обстоятельств признается существенным, если они изменились настолько, что, если бы стороны могли это разумно предвидеть, договор вообще не был бы ими заключен или был бы заключен на значительно отличающихся условиях.

Таким образом, в данном случае гражданское законодательство гораздо более ориентировано в направлении договорного характера изменений условий соглашения, нежели трудовое, последнее же фактически подстраивается под производственные, организационные, экономические нужды нанимателя.

Несомненным бонусом гражданского законодательства по отношению к работающим физическим лицам является принятие Указа Президента Республики Беларусь от 06.07.2005 года № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым

договорам», в котором прописаны серьезные позиции социального пакета в отношении таких лиц: например, в качестве существенных условий договоробязательство заказчика – юридического лица или индивидуального предпринимателя, предоставляющего работу гражданам по гражданско-правовым договорам, по уплате за них в установленном порядке обязательных страховых взносов на государственное социальное страхование в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь; обязательство заказчика по уплате страховых взносов по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, если выполнение работ, оказание услуг, создание объектов интеллектуальной собственности по заключенным им гражданско-правовым договорам с гражданами осуществляется в местах, предоставленных заказчиком.

Вместе с тем, трудовое право и предусмотренные им трудовые договоры сохраняют свои позиции в области социально-правовой направленности и поддержки по отношению к лицам наемного труда, что касается целого ряда его институтов: трудового договора, рабочего времени, времени отдыха, материальной ответственности и ряда других, в чем собственного говоря и заключается суть данной отрасли и ее целевое назначение. Сказанное, однако, не исключает возможного реформирования норм отечественного трудового законодательства в направлении его демократизации, используя, в частности, опыт российского законодателя в контексте приведенной нами нормы ТК РФ в плане увеличения срока предупреждения работника об изменении существенных условий труда.

К ВОПРОСУ О СОДЕРЖАНИИ ДОГОВОРА ПОСТАВКИ И ЕГО СУЩЕСТВЕННЫХ УСЛОВИЯХ

К.А. Федкович

юрисконсульт ООО «СМК Астрой»

Исходя из ч. 2 п. 1 ст. 402, п. 3 ст. 425, п. 1 ст. 427, ст. 476 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК), ч. 3 п. 4 Положения о поставках товаров, к существенным условиям договора поставки товаров относятся [1; 2]:

предмет договора. Однако, стоит отметить, что под предметом договора поставки различные ученые определяют разные понятия. Некоторые определяют предметом договора исключительно товар (Б.М. Сейнаров, О.А. Чаусская, В.А. Белов, В.П. Мозолин, И.В. Елисеев, В.Н. Годунов). О.С. Иоффе рассматривает предмет договора поставки через призму товара и цены. Е.А. Суханов и В.В. Витрянский под предметом рассматриваемого договора понимают действия продавца-поставщика по передаче товара