

В отличие от практики вышеупомянутых государств, законодательство стран СНГ не признает правового статуса подобных партнеров и не позволяет им вступать в отношения, вытекающие из брака — заключать брачные договоры, соглашения. Все эти факты обосновывают необходимость правовой регламентации уже сложившихся отношений между такими партнерами. Полагаем, что семейное право Республики Беларусь могло бы законодательно оформить сложившуюся социальную практику, упростить процедуру установления происхождения детей, рожденных в таком союзе, определить специфику режима собственности внебрачных партнеров в рамках специального нормативного акта, определить процедуру заключения последующего брака.

С.Н. Зень

Институт белорусской культуры (Минск)

ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ГРАЖДАНАМИ: ДОГОВОР ПОДРЯДА

В последнее время в сфере имущественных отношений среди участников гражданского оборота все чаще используются и стали популярными подрядные правоотношения, с помощью которых удовлетворяются различные потребности сторон и реализуются имеющиеся возможности субъектов хозяйствования.

Согласно Гражданскому кодексу Республики Беларусь (далее — ГК) по договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику в установленный срок, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (уплатить цену работы). Работа выполняется за риск подрядчика, если иное не предусмотрено законодательством или соглашением сторон (часть 1 статьи 656 ГК). Если подрядные взаимоотношения между субъектами хозяйствования в общем не вызывают вопросов и особых затруднений, то заключение таковых с гражданами требует определенного понимания их специфики, которые кратко мы рассмотрим ниже, в частности, их некоторые отличия от трудовых отношений. Следует также учитывать, что рассматриваемые нами взаимоотношения также регламентируются нормами Указа Президента Республики Беларусь от 06 июля 2005 года № 314 “О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам”, а также другими нормативно-правовыми актами

(кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее — КоАП), Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 года № 356 “Об охране труда” и др.).

Рассмотрим некоторые особенности заключения договоров подряда с гражданами в соответствии с нормативной базой Республики Беларусь. Во-первых, необходимо соблюдать письменную форму заключения договора, в котором в обязательном порядке должны отражаться существенные условия договора подряда (порядок расчетов сторон, обязательства заказчика, обязательства по обеспечению безопасных условий труда, основания досрочного расторжения договора, ответственность за неисполнение обязательств). Кстати сказать, за несоблюдение письменной формы гражданско-правовых договоров предусмотрена административная ответственность в виде штрафа (ст. 9.25 КоАП).

Во-вторых, договор подряда всегда заключается на определенный срок и связан с выполнением конкретного вида работ, которые выполняются подрядчиком самостоятельно, без контроля со стороны заказчика режима труда и отдыха, без учета трудового времени и способа выполнения поставленных заданий.

В-третьих, подрядчик, как правило, по согласованию с заказчиком может возложить исполнение возложенных на него обязанностей на третье лицо в форме заключения договора субподряда.

В-четвертых, подрядчик не получает оговоренную заработную плату за свой труд, а по результатам качественно выполненных работ согласно подписанному сторонами акту претендует на соответствующую оплату.

В-пятых, при недобросовестном выполнении подрядчиком своих обязанностей он может быть привлечен заказчиком к уплате неустойки (пени, штрафа).

В-шестых, заказчик может по установленному порядку требовать от подрядчика полного возмещения причиненных ему убытков.

Отметим типичные нарушения, встречающиеся в Республике Беларусь при заключении и исполнении договоров подряда между субъектами хозяйствования и гражданами:

Несоблюдение письменной формы договора (то о чем мы говорили выше, хотя это при определенных условиях не является основанием для его неисполнения);

Отсутствие в договоре обязательных условий.

Несоблюдение заказчиком обязательств по обеспечению безопасных условий труда (непредоставление подрядчику места работы, неосуществление подготовки, инструктажа, медосмотра подрядчика, допуск к работе

лиц в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также в состоянии болезни, при которой сложно выполнять необходимые задания, не допуск на объект представителей контролирующих государственных органов и др.).

Таким образом, несмотря на наличие указанных выше нарушений, сегодня заключение договоров подряда с гражданами имеют определенные преимущества как для организации, так и для работников, характеризуются отсутствием ряда требований, соблюдения условий, свойственных для трудовых отношений, являются более “легкими”. Если по трудовому договору работник осуществляет определенную функцию в рамках какой-либо профессии (должности) на основании организующей роли нанимателя, то по договору подряда он самостоятельно выполняет только определенную работу, выраженную в каком-то материальном измерении, что в целом освобождает стороны от ряда дополнительных нагрузок. Это говорит о перспективности использования данной формы отношений между сторонами. Однако необходимо учитывать имеющиеся риски, связанные с тонкой гранью между подрядными взаимоотношениями и незаконной предпринимательской деятельностью.

М.М. Косяк, Д.Г. Мороз
БГЭУ (Минск)

**СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЙ АНАЛИЗ НОРМ
ТРУДОВОГО ПРАВА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ,
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ И РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
О ПРОТИВОДЕЙСТВИИ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДА**

Республика Беларусь, Российская Федерация и Республика Казахстан входят в состав Евразийского экономического сообщества, членство в котором является самым значимым и перспективным интеграционным процессом для Республики Беларусь. Все три государства-участника являются членами Международной организации труда (МОТ) и, соответственно, они обязаны соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь основополагающие принципы трудовых отношений, в числе которых — недопущение дискриминации в области труда и занятий. Кроме того, равенство граждан перед законом предусмотрено во Всеобщей декларации прав человека, в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах и в других международно-правовых актах. Однако, несмотря на географическую близость и схожесть трудового законодательства, в трудовых

□□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□ □□□□□□□□.
□□□□109□□□□.
□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□ □□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□. □□□□□□□□□□.