

7. Частный сектор не участвовал в сфере торговли и в сфере услуг, где он мог бы удовлетворить многочисленные потребности общества.

8. Частный сектор представлялся как некий пережиток, отличающийся недалекновидностью, стремящийся спекулировать на ценах и создавать кризисы предложения товаров.

Учитывая всю изложенную ситуацию, очевидной становится необходимость принятия решения, которое помогло государству переключиться с выполнения второстепенных задач в сельскохозяйственном и производственном секторах, а также в сфере услуг на более важные задачи, а решение этих предоставить частному сектору. Благодаря этому государство смогло бы заняться такими вопросами, как стратегическое направление, а также осуществление контроля.

Государство пересмотрело свою позицию в отношении частного и государственного секторов и продало часть заводов и фабрик, а также передало в его ведение часть второстепенных функций. В свете подсчетов расходов и прибыли государство пересмотрело и свою политику в отношении государственных предприятий. Перед частным сектором открылось широкое поле для деятельности в сфере внешней и внутренней торговли, частный сектор поощрялся. Государство же занялось вопросами тяжелой военной промышленности, т.е. разработкой и созданием ее механизмов, что стало дополнительной долей в государственной собственности. В этот же период назрела необходимость пересмотреть государственную политику в отношении стимулов, их разновидностей и способов их применения, так как было осознано их влияние на производство и производительность.

*К.И. Кеник, канд. юрид. наук, доцент
Верховный Суд Республики Беларусь (Минск)*

ПРИМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО КОДЕКСА К ТРУДОВЫМ ОТНОШЕНИЯМ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Одним из важнейших принципов трудового права является принцип единства и дифференциации, согласно которому правовые нормы в сфере труда делятся на общие нормы, распространяющиеся на всех работников, и специальные нормы, которые распространяются на отдельные категории работников. Дифференциация трудового законодательства по категориям работников объективно выражается либо в виде выделения особых глав в ТК (например, глава 18 — особенности труда руководителя организации, глава 21 — особенности регулирования труда инвалидов и др.), либо принятием отдельного нормативного правового акта.

Конкретное содержание дифференциации по категориям работников сводится к тому, что специальными нормами для них установлен особый, по сравнению с общим, порядок приема на работу и увольнения, повышенная дисциплинарная и материальная ответственность и ряд других особенностей.

Согласно ст. 5 ТК, Трудовой кодекс применяется к трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус. Следует обратить внимание на то, что действующая редакция приведенной статьи претерпела изменение в связи с принятием Закона № 272-З от 20.07.2007 г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь». Этим Законом из текста ст. 5 исключены слова «военнослужащих, служащих государственного аппарата и др.».

К отдельным категориям работников, которые имеет в виду ст. 5 ТК, по нашему мнению, относятся, в частности, государственные служащие.

Изменение текста статьи, на наш взгляд, не изменяет подхода к применению Трудового кодекса к трудовым отношениям государственных служащих. Государственные служащие, хотя и имеют особый правовой статус, однако обладают признаками наемных работников. Отношения государственного служащего с государственным органом, возникающие в связи с поступлением на государственную службу, по своей сущности являются трудовыми правоотношениями, поскольку они отвечают всем признакам, характеризующим такие правоотношения: вхождение в штат государственного органа, выполнение определенной трудовой функции, подчинение правилам внутреннего трудового распорядка и др.

Пункт 2 ст. 1 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 г. «О государственной службе в Республике Беларусь» предусматривает, что на отношения, связанные с государственной службой, не урегулированные настоящим Законом и иными актами законодательства, распространяется действие норм трудового, пенсионного и иного законодательства. Принятие специальных законодательных актов о государственной службе не означает, что их труд не регулируется трудовым правом. Законодательство о государственной службе допускает субсидиарное применение законодательства о труде к отношениям, не урегулированным специальным законодательством. Исходя из анализа содержания приведенных норм ст. 5 ТК и ст. 1 Закона «О государственной службе в Республике Беларусь», на государственных служащих нормы трудового законодательства распространяются в случаях, если отношения, связанные с государственной службой, не урегулированы специальным законодательством.

Отнесение государственных служащих к работникам отражено в Положении о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 07.10.2003 г., № 1271. В этом нормативном правовом акте четко оговорено, что сторонами контракта являются государственный служащий и государственный орган, который именуется нанимателем. Названное Положение практически не отличается от других положений о заключении контрактов с иными категориями работников.

Принадлежность государственных служащих к работникам определяется также и тем обстоятельством, что на государственных служащих, как и на других работников ведутся трудовые книжки, что предусмотрено Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 09.03.1998 г., № 30, а также об этом неоднократно упоминается в Законе «О государственной службе в Республике Беларусь» (ст. 13,16, 27, 40, 45 и др.).

Особенностью регулирования труда государственных служащих является то, что специальными нормами для них установлен особый, по сравнению с общим, порядок приема на работу (квалификационный экзамен, возможность проведения конкурса, наличие значительного перечня оснований для отказа в приеме на государственную службу), дополнительные основания увольнения (ст. 40 Закона), установление ограничений при прохождении государственной службы (ст. 22 Закона), (особый порядок рассмотрения трудовых споров (ст. 20 Закона), повышенная дисциплинарная ответственность (установление более широкого перечня дисциплинарных взысканий) (ст. 57 Закона) и ряд других особенностей.

Если же специальными нормативными актами отдельные вопросы труда государственных служащих не урегулированы, применяются нормы трудового законодательства. Так, законодательством о государственной службе вообще не регулируются вопросы материальной ответственности государственных служащих, следовательно, при возникновении условий привлечения к материальной ответственности будет применяться законодательство о труде. Отношения по материальной ответственности являются трудовыми отношениями и регулируются нормами трудового права.

С учетом изложенного можно сделать вывод, что на государственных служащих действие трудового законодательства распространяется с особенностями, предусмотренными Законом «О государственной службе в Республике Беларусь» и другими актами законодательства о государственной службе.

*Ю.И. Ковалевская, ассистент
БГЭУ (Минск)*

СДЕЛКИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПОЛОЖЕНИЙ ГРАЖДАНСКИХ КОДЕКСОВ БССР 1923 И 1964 гг.

Вопросам правового регулирования сделок в Гражданском кодексе БССР (далее — ГК) 1964 г. была отведена отдельная глава, включенная в раздел Кодекса «Общие положения». В ГК 1964 г., по сравнению с Кодексом 1923 г., было несколько уточнено понятие сделки, под которой понимались действия, направленные на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей (в ГК 1923 г. — право-