

рые можно назвать способами выражения норм обычного права и классифицировать их на две группы: способы выражения норм обычного права в виде актов автономной воли участников гражданско-правовых отношений и судебные способы. К первой группе относятся общественные или народные формы выражения норм обычного права (поговорки, пословицы, поговорки, предания). Более важным способом в пределах данной группы является договор, в особенности, примерные условия договора, которые могут применяться в качестве правовых обычаев, а также своды унифицированных обычаев и правил.

В белорусском законодательстве правовой обычай определяется как сложившееся и широко применяемое в какой-либо области предпринимательской деятельности правило поведения, не предусмотренное законодательством, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо документе. Особенно видима роль обычаев в международной торговле, которые широко известны и постоянно соблюдаются сторонами в договорах данного рода в соответствующей области торговли. Также заметны ссылки на обычаи в нормах гражданского права, касающихся делового оборота и подтверждения действительности сделок. В конституционном праве Республики Беларусь закреплены правовые обычаи, связанные с вступлением в должность Главы государства, Президента Республики Беларусь, приведением к присяге судей Конституционного Суда Республики Беларусь.

Роль обычая в белорусском праве весьма ограничена, но тем не менее существование обычаев принимается во внимание, что, на наш взгляд, обеспечивает преемственность традиций.

*К.А. Свиридович*

БГЭУ (Минск)

## **ТРУДОВОЙ ДОГОВОР КАК ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНСТИТУЦИОННОГО ПРАВА ГРАЖДАН РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ НА ТРУД**

Материальную основу любого общества составляет трудовая деятельность людей. Труд является независимым от любых общественных форм условием существования человека и составляет его вечную естественную необходимость. Трудовое законодательство — единственная отрасль законодательства, которая способна не только непосредственно воздействовать на основную производительную силу — людей, являющихся носителями рабочей силы, но и защитить их в процессе трудовой деятельности от безработицы. Конституция Республики Беларусь утверждает подлинно демократические права граждан, активное использование которых способствует свободному развитию всех и каждого. Среди них на одном из первых мест находится право на труд.

Важнейший центральный институт в системе трудового права представлен трудовым договором — основным способом реализации права на труд и привлечения к труду в условиях перехода экономики к рыночным отношениям. На основании трудового договора и в соответствии с ним возникают такие институты, как рабочее время и время отдыха, заработная плата, дисциплина труда, охрана труда и др. Трудовой договор является определяющим институтом трудового права, его значение нельзя недооценивать. Гражданам трудовой договор обеспечивает свободный выбор работы в соответствии со своими способностями, профессией и квалификацией. Для нанимателя его заключение — это возможность подобрать наиболее квалифицированных и опытных работников.

Трудовой договор является основанием возникновения трудового правоотношения и в то же время основанием действия этого правоотношения во времени. Заключив трудовой договор с нанимателем, гражданин становится его работником, и с этого момента он вправе претендовать на социальные гарантии и защиту, предусмотренные законодательством о труде. Практическое применение трудового договора широко и разнообразно. Именно трудовой договор внес существенные новации в регулировании трудовых и связанных с ними отношений в целом, и в институте трудового договора в частности. Его применение широко и разнообразно, его значение нельзя недооценивать. Развитие института трудового договора на современном этапе должно развиваться таким образом, чтобы обеспечивать равную защиту всех работников.

Как правило, гражданину в трудоспособном возрасте приходится устраиваться на работу по найму, переводиться на другую работу, пребывать в трудовых отпусках, увольняться с работы и т.д. Трудовые отношения возникают между нанимателями и наемными работниками по поводу применения труда, при этом основанием возникновения данных отношений является трудовой договор. Со своей стороны работодатель, заключивший трудовой договор с работником, приобретает право требовать от него подчинения определенным правилам поведения в процессе трудовой деятельности и воле руководителя на условиях и в пределах, установленных законодательством о труде, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором. Следует отметить, что установление правовых норм для успешного внедрения договорных отношений должны базироваться на таких основополагающих принципах, как взаимное уважение и равноправие сторон, добровольность принятия обязательств, немаловажным является и воспитание соответствующих качеств у сторон трудовых отношений.

За 10 лет действия Трудового кодекса Республики Беларусь, который вступил в силу с 1 января 2000 г., специалистами в области трудового права и судебной практики был выявлен ряд определенных пробелов и коллизий. Для их устранения разработан Закон Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь», вступивший в действие в январе 2008 г., который предусмотрел ряд изменений в статьи Трудового кодекса Республики Беларусь.