

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.