

ляется и еще один новый — государственное регулирование. Это — основной инструмент, позволяющий сочетать свободу предпринимателя и интересы общества.

Также Конституция содержит нормы о социальном партнерстве на предприятиях (ст. 14), о содействии государства всеобщей занятости, о выплате социальных пособий тем, кто не может трудиться (ст. 43) и ряд других норм общего характера.

Можно выделить основные направления деятельности государства во исполнение вышеназванных задач:

в области *трудового права* — обеспечение занятости, достижение социального партнерства;

в области *предпринимательской деятельности* — поддержка и поощрение предпринимательства путем системы налоговых льгот и премий за социально полезную деятельность;

в *социальной сфере* — проведение разумной социальной политики; перераспределение национального богатства, поддержка наименее обеспеченных слоев населения и др.

Все эти направления деятельности регламентируются специальным законодательством, в частности, рядом законов, например, законами “О социальной защите инвалидов”, “О предприятии”, “Об основах государственного социального страхования” и т.д., и огромным числом подзаконных актов, регулирующих целый ряд вопросов — от размера социальных выплат до вопросов цепообразования. Объединяет же все эти вопросы “Концепция социальной политики Республики Беларусь”.

Международный опыт показывает, что грамотное сочетание элементов рыночной свободы и государственного регулирования в цивилизованной форме, с одной стороны, и учет интересов личности и потребностей общества, с другой, позволяют достичь высокого уровня процветания.

С.А. Зикрацкий,
студент БГЭУ (Минск)

Защита чести, достоинства и деловой репутации граждан, деловой репутации юридических лиц на современном этапе

С вступлением в силу с 1 июля 1999 г. нового Гражданского кодекса Республики Беларусь и нового Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь изменились и подходы в способах защиты чести, достоинства и деловой репутации граждан, а также деловой репутации юридических лиц. Основные особенности этих изменений заключаются в следующем.

Кардинальным образом изменились подходы к определению природы чести, достоинства и деловой репутации. Так, ГК от 07.12.98 г. в ст. 153 однозначно определяет, что честь и достоинство – нематериальные блага, присущие только гражданам, а деловой репутацией обладают как граждане, так и юридические лица. В ст. 7 ГК от 11.06.64 г. закреплялось правило, что честью и достоинством могут обладать и организации (юридические лица). Соответственно изменились и иные нормативно-правовые акты. Так, 23.12.99 г. было принято постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 15 “О практике рассмотрения судами гражданских дел о защите чести, достоинства и деловой репутации”, которым было отменено действовавшее ранее постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь “О практике применения судами ст. 7 ГК Республики Беларусь о защите чести и достоинства граждан и организаций”. Как видно даже из названия постановления существовавшая ранее юридическая теория и практика признавали за юридическими лицами наличие чести и достоинства. С принятием в декабре 1998 г. нового Гражданского кодекса была исправлена ошибка ГК 1964 г., поскольку наличие у юридического лица чести и достоинства противоречит сущности этих нематериальных благ.

В соответствии с п. 6 ст. 153 ГК от 07.12.98 г. и ст. 364 ГПК от 11.01.99 г. в случае невозможности установить лицо, распространяющее порочащие честь, достоинство и деловую репутацию гражданина сведения, ему предоставлено право обратиться в суд с заявлением об установлении факта несоответствия таких сведений действительности. Такое право вытекало из сущности ст. 235 ГПК от 11.06.64 г., однако не было прямо указано в статье Гражданского процессуального кодекса и совсем не упоминалось в Гражданском кодексе.

В ГК 1998 г. достаточно полно урегулирован такой способ защиты чести, достоинства и деловой репутации граждан, как возмещение морального вреда. Ему посвящены статьи 152, 968–970 ГК 1998 г., в то время как ГК 1964 г. не содержал ни одной статьи, регуливающей отношения именно по компенсации морального вреда. При этом белорусский законодатель сделал шаг вперед по сравнению с российским, однозначно закрепив в п. 7 ст. 153 ГК 1998 г. невозможность возмещения морального вреда юридическим лицам. Неудачная формулировка соответствующего пункта Гражданского кодекса Российской Федерации, несмотря на противоречие этого сущности возмещения морального вреда, позволяет делать предположение о возможности его возмещения юридическим лицам.

Несмотря на положительные нововведения, остаются нерешенными некоторые проблемы. Так, законодатель не определил поня-

тия чести и достоинства. Не решило этот вопрос и принятое в декабре 1999 г. постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь № 15, в котором были даны определения лишь деловой репутации гражданина и деловой репутации юридического лица и индивидуального предпринимателя.

Еще одна проблема – неясность с возможностью применения общих способов защиты гражданских прав, перечисленных в ст. 11 ГК 1998 г. (например, пресечение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения). Представляется, что честь, достоинство и деловая репутация могут защищаться всеми способами, перечисленными в ст. 11, за исключением тех, которые противоречат сущности этих прав (например, присуждение к исполнению обязательства в натуре). Постановление Пленума Верховного Суда № 15 от 23.12.99 г. также не дало ответа на этот вопрос.

Е.И. Коваленко,
студент БГЭУ (Минск)

Социально-экономические особенности срочного трудового договора

Итогом перехода к рыночным отношениям в Республике Беларусь станет формирование рынка, включающего в себя и рынок труда. В связи с этим перед трудовым правом возникает ряд проблем. Одна из них — развитие договорных отношений, которые в наибольшей степени соответствуют рыночной экономике.

Понятие трудового договора предполагает его легальные разновидности. Трудовое законодательство предусматривает признаки, классифицирующие трудовые договоры на виды. Наиболее распространены такой критерий, как срок договора. Ст. 17 КЗоТ предусматривала заключение договора на: неопределенный срок (презюмируется); определенный срок; время выполнения определенной работы. Трудовые договоры на определенный срок и на время выполнения определенной работы принято называть *срочными трудовыми договорами*. Но действующим Трудовым кодексом (ТК) предусматриваются еще 2 вида трудовых договоров, имеющих срок: на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника и на время выполнения сезонных работ. Таким образом, в ТК понятие “срочный трудовой договор” необоснованно сужено, что фактически признается в ст. 38, 39, 41.

Отличительная особенность срочного трудового договора в том, что время его действия ограничено. Это обуславливает его особенности: специальные правила прекращения; ограничения в заключе-