

может быть реализована посредством повышения юридического статуса акта, например, только на уровне закона. Кроме того, в связи с частыми изменениями налогового законодательства целесообразно определение в законодательном порядке периода адаптации к изменениям в законодательстве. В этих условиях возможно применение налоговой амнистии.

Таким образом, между налогоплательщиками и государством постоянно существует, как отметил П.М. Годме, “игра слабого против сильного”. Несмотря на то, что моральное сознание обязывает каждого уважать закон, уплачивать налоги, “для многих украсть из казны — не значит украсть”. Тяжесть налога иногда может показаться чрезмерной и оправдывающей уклонение от налога.

Е.А. Лазарчук
БГСХА (Горки)

ОТКАЗ ВУЗА В ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО КОНТРАКТА С НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКОМ

В обеспечении точного исполнения закона по защите прав и интересов граждан немаловажное значение имеет единообразие в применении норм материально-правового и процессуального характера при рассмотрении и разрешении трудовых споров всех категорий работников при отказе нанимателя в заключении с ними трудовых контрактов. Специфика возникновения трудовых правоотношений научно-педагогических работников вузов обуславливает и определенные особенности при отказе учреждения образования заключить контракт с указанной категорией работников.

Использование метода системного анализа и сравнительного правоведения позволяет выделить некоторые особенности.

Во-первых, согласно ст. 60 Конституции Республики Беларусь, каждому гарантируется защита нарушенных прав в судебном порядке. Поэтому оспорить отказ в заключении трудового контракта вправе любой научно-педагогический работник вуза, считающий такое явление необоснованным, хотя эта категория лиц напрямую не указана в ч. 1 ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь. Для сравнения: в ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации вообще устанавливается только примерный перечень причин (включая дискриминационные мотивы), по которым нанимателю запрещено необоснованно отказывать в приеме на работу.

Во-вторых, законодательством предусмотрено, что заключению контракта при приеме на работу научно-педагогического работника, как правило, предшествует проведение конкурсного отбора с целью опреде-

ления профессиональной пригодности претендента на вакантную должность. Поэтому является обоснованным отказ в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами человека. Более того, Положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в вузах Республики Беларусь от 15.02.1996 г. № 58 (с изменениями и дополнениями) (далее — Положение) предусмотрено, что именно положительная оценка деловых качеств научно-педагогического работника, которая внешне выражается в избрании по конкурсу на совете учебного заведения (факультета), является основанием для заключения контракта, а неизбрание — обоснованным отказом в приеме на работу.

Причем в отношении вопросов конкурсного избрания (или неизбрания) на должность научно-педагогического работника не применяется судебный порядок разрешения спорных вопросов, так как на основании п. 2.19 Положения при несогласии с решением совета факультета претенденты на вакантную должность имеют право обратиться в совет вуза, решение которого в соответствии с пунктом 2.28 Положения является окончательным.

По нашему мнению, невозможность судебного обжалования итогов конкурсного избрания (точнее — неизбрания) снижает правовую защищенность научно-педагогического работника, участвующего в конкурсе.

В-третьих, исходя из анализа судебной практики, не считается незаконным отказ в приеме на работу научно-педагогического работника вуза ввиду отсутствия вакансии при ее реальном наличии, если в установленном порядке ранее был объявлен конкурс на ее замещение, а он не изъявил желания участвовать в конкурсе.

Так, решением Горецкого районного суда от 06.02.2003 г. истцу “А” было отказано в иске к УО “Б” о признании отказа нанимателя в заключении трудового контракта неправомерным. Определением судебной коллегий по гражданским делам Могилевского областного суда решение суда первой инстанции было оставлено без изменений по следующим основаниям: гражданин “А” знал о проводимом конкурсе, но по собственному желанию не участвовал в нем. Впоследствии конкурс на должность не объявлялся, но на работу по совместительству были приняты иные научно-педагогические работники. Доводы гражданина “А” о том, что он мог бы быть принят на работу за счет совместителей, суды первой и кассационной инстанций посчитали несостоятельными. Ведь основания для увольнения принятых впоследствии на вакантную должность работников по совместительству отсутствуют, и, естественно, в момент обращения не было возможности предоставить работу. Поэтому отказ в приеме на работу в таком случае является обоснованным.

Таким образом, отказ вуза в приеме на работу научно-педагогических кадров имеет свои особенности по сравнению с иными работниками и его обоснованность оценивается отдельно в каждом конкретном случае.