

12. Если международным договором Республики Беларусь предусмотрены иные правила совершения нотариальных действий чем те, которые устанавливает национальное законодательство, то при совершении нотариальных действий нотариусы должны руководствоваться правилами международного договора. Международный договор может отнести к компетенции нотариуса совершение нотариального действия, не предусмотренного нотариальным законодательством Республики Беларусь. В этом случае нотариус должен его совершить в порядке, установленном Министерством юстиции Республики Беларусь.

**Лазуткин В. А.**  
(БГЭУ)

## **Трудовое право в странах Западной Европы**

Предмет регулирования трудового права в современном мире — наемный труд, хотя содержание проблематики трудового права за последние годы значительно расширилось. Ее стали рассматривать в контексте регулирования некоторых аспектов рынка занятости, положения категорий безработных лиц, обеспечения прав работников и в связи с регламентацией служебных изобретений, рационализаторских предложений и служебных произведений, защиты личности работника (кандидата на рабочее место), его чести, достоинства, личных и семейных тайн от посягательств со стороны как предпринимателей, так и органов государственной власти, а также широкий круг вопросов, связанных с профессиональным обучением и переобучением работников.

В трудовом праве стран Западной Европы можно выделить две модели механизма реализации трудовых норм: европейский (континентальный) и англосаксонский.

Европейская модель наиболее последовательно воплощена во Франции. Во французском трудовом законодательстве имеется значительное число юридических норм, предусматривающих ответственность (материальную, административную и уголовную) за

нарушение конкретных положений трудового законодательства, в частности, касающихся прав работников и профсоюзов.

Специфика Великобритании состоит в том, что функции по реализации целого ряда норм и положений трудового законодательства, осуществляемые в других странах через министерство труда, в Великобритании реализуют трехсторонние органы автономного характера, относительно независимые от государственной администрации, в частности, и от министерства труда.

Преобладающее место среди источников трудового права занимают законы и коллективные договоры. Соотношение между ними в значительной мере зависит от национальной специфики трудового права. Если в странах континентальной Европы (Франции, ФРГ, Италии, Бельгии) традиционно ведущую роль играло законодательство, то в Великобритании до 60-х годов среди источников трудового права преобладали коллективные договоры.

В последние десятилетия наблюдается возрастание роли трудового законодательства в англосаксонских странах и коллективных договоров в большинстве европейских континентальных стран. В некоторых странах (например, во Франции) значение коллективных договоров приблизилось к трудовому законодательству, а в Дании и Швейцарии роль коллективных договоров превышает роль законодательства о труде. Специфично положение в скандинавских странах, где важную роль играют коллективные договоры (особенно основные соглашения между общенациональными организациями профсоюзов и предпринимателей), однако в большинстве из них существует развитое трудовое законодательство.

Таким образом, в странах Западной Европы постепенно вырабатывается оптимальная модель соотношения законов о труде и коллективных договоров, общая для большинства стран.

Еще одна особенность: не только определенное соотношение, сочетание, но и тесное переплетение законов и коллективных договоров. Оно достигло такой степени, что в некоторых странах (Франция, Италия, ФРГ) законы в отдельных случаях воспроизводят почти без изменения положения коллективных договоров; коллективные же договоры используются в качестве актов применения законов. Нередко то или иное новшество первоначально закрепляется в кол-

лективных договорах, а затем приобретает всеобщий характер в законодательном акте (так называемое договорное законодательство).

В большинстве западных стран конституции включают лишь отдельные нормы, прямо относящиеся к труду (в ФРГ, Дании, Норвегии). Вместе с тем в конституциях, принятых после второй мировой войны на гребне революционного подъема и испытавших воздействие идеологических позиций рабочего и профсоюзного движения, имеется широкий круг социально-экономических прав, в том числе в области труда (например, в Италии, Франции, Испании, Португалии). ФРГ и Испания объявлены в своих конституциях социальными государствами.

Следует отметить важную роль исполнительных органов государства в правоустановительной и правоприменительной деятельности в области труда, а также наличие в этой области в некоторых странах (Франция, Италия) делегированного законодательства, т. е. имеющих силу закона актов, принимаемых органами исполнительной власти (президентом, правительством) по поручению парламента. Вместе с тем роль парламентов в издании наиболее важных актов трудового законодательства весьма значительна, а число законов по труду в большинстве стран велико и имеет тенденцию к росту.

Трудовой договор рассматривается как источник трудового права в тех странах (например, в Дании), где трудовое законодательство играет относительно небольшую роль, а многие аспекты трудовых отношений и условий труда устанавливаются по соглашению сторон договоров о труде, в том числе в индивидуальных трудовых контрактах.

Роль судов особенно велика в англосаксонских странах, где судебный прецедент - важнейший источник трудового права (и права вообще), а также в ФРГ, где решения Федерального трудового суда существенно дополняют недостаточно точно и полно сформулированные нормы законодательства, особенно в сфере коллективных трудовых отношений. Значительна роль судебной практики во Франции, Швеции, Нидерландах.

Суды очерчивают сферу применения, границы трудового права, приспособляют законы к меняющейся обстановке, социально-экономическим условиям. В целом роль судебной практики не толь-

ко в применении, но и в формировании трудовых законов весьма велика во всех западных странах.

Приоритетными источниками трудового права, как правило, считаются законы и другие акты государственных органов. Они устанавливают неприкосновенный минимум трудовых прав.

Особенностью формы трудового права является отсутствие в большинстве стран Западной Европы кодексов законов о труде. Исключение — Франция.

В таких странах, как Великобритания, Италия, Бельгия, Нидерланды, вопрос о кодификации трудового законодательства вообще не ставился ни в теоретическом, ни в практическом плане, а в ФРГ попытка создать трудовой кодекс не увенчалась успехом.

Трудовое право стран континентальной Европы отличается значительной ролью законодательства и развитой системой коллективно-договорного регулирования в общенациональном и отраслевом масштабах и в рамках предприятий. Законы и коллективные договоры составляют главные источники трудового права. Хотя роль судебной практики в отдельных странах весьма велика, она не считается, как правило, источником трудового права, а судебные решения по конкретным делам, особенно низовых судов, не имеют силы прецедентов. Профсоюзы пользуются правами в общенациональном масштабе и на предприятиях, и это обычно зафиксировано в законодательстве. На предприятиях функционируют органы представительства трудовых коллективов, полномочия которых в большинстве случаев определены в законодательстве. Последнее устанавливает определенные формы соучастия работников и профсоюзов в деятельности частных корпораций или только национализированных хозяйственных комплексов. Большая часть аспектов трудового договора регулируется законом. В частности, законодательство устанавливает значительные ограничения усмотрения работодателей при увольнении работников.

Законодательство закрепляет минимальные нормы условий труда, но не определяет, как правило, детальной процедуры установления нормативных положений в коллективных договорах. Процедура коллективных переговоров в большей мере регламентируется соглашением сторон.

Англосаксонский тип трудового права характеризуется значительной ролью коллективных договоров в регулировании важнейших аспектов трудовых отношений, условий труда, особой ролью судов, решения которых имеют силу прецедентов. Роль законодательства также велика, но главным образом в таких сферах, как положение профсоюзов, регулирование забастовок, порядок коллективно-договорного регулирования труда.

Законодательство закрепляет не столько минимальные нормы условий труда, сколько процедуру взаимоотношений сторон коллективных договоров, порядок формирования ими норм труда. Для реализации этой процедуры создаются специальные административные и судебные органы. Коллективно-договорные соглашения являются главными инструментами регулирования таких вопросов, как рабочее время, дисциплина труда, время отпуска.

Абстрагируясь от национальных особенностей, можно выделить восемь основных институтов в трудовом праве стран Западной Европы: положение профсоюзов и других организаций работников; коллективный договор; забастовка; трудовой договор; заработная плата; рабочее время и время отдыха; охрана труда; трудовые споры.

**Тавгень Н. А.**  
(БГЭУ)

## **Эволюция трудового законодательства Республики Польша**

Формирование трудового законодательства Польши напрямую связано со следующими факторами:

- во-первых, состоянием экономики до и после 80-х г.;
- во-вторых, демографическими спадами и взлетами.

В связи с этим долгое время на первом месте стояла проблема распределения трудовых ресурсов.

Представляют интерес, каким же образом влияли вышеуказанные факторы на эволюцию трудового законодательства.

Экономическое развитие Польши можно условно разделить на 3 этапа. Первый этап продолжался до второй мировой войны. В этот