

ции и может выразиться даже в нарушении сотрудником требований закона. Даже у опытных сотрудников самостоятельность при низком уровне профессионального правового сознания и отсутствии должного контроля (в том числе самоконтроля) может стать причиной излишней самоуверенности, злоупотребления властью и т. д.

Сотрудники органов внутренних дел несут повышенную социальную ответственность за результаты своей деятельности. Их достижения и успехи могут оставаться незамеченными, а каждый просчет, даже незначительная ошибка, становится объектом пристального внимания как руководства органа внутренних дел, так и общественности, прессы, может оказаться поводом для привлечения сотрудника к юридической ответственности.

Загруженность в работе, необходимость постоянно жестко контролировать свою деятельность с точки зрения соблюдения не только законности, но и требований профессиональной этики, иные особенности правоохранительной деятельности нередко приводят к эмоциональному выгоранию сотрудников органов внутренних дел. Работа на пределе психических и физических сил может вызвать у них чувство апатии, убеждение в невозможности грамотно и в срок выполнить поставленные задачи. Кроме того, длительное стрессовое состояние притупляет внимание и влияет на качество выполнения служебных обязанностей. Все это говорит о необходимости совершенствования правовой регламентации времени отдыха сотрудников органов внутренних дел, которое в настоящее время является недостаточным.

Правовое регулирование времени отдыха может осуществляться как прямым путем (установление в нормативных правовых актах минимальной продолжительности различных видов времени отдыха), так и косвенным (установление в правовых нормах максимальной продолжительности рабочего времени).

Правовое регулирование служебного времени сотрудников органов внутренних дел осуществляется в соответствии с гл. 10 Положения о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133, а также ведомственными нормативными правовыми актами МВД Республики Беларусь. Однако в них содержатся лишь общие нормы правового регулирования служебного времени. Следует согласиться с мнением профессора А.А. Греченкова, который считает целесообразным включить в это Положение нормы, содержащие легальное определение служебного времени сотрудника, устанавливающие виды и продолжительность служебного времени для различных категорий сотрудников, определяющие понятие и виды режимов служебного времени (в частности, режим служебного дня, режим служебной недели, сменный режим несения службы, ненормированный служебный день), регламентирующие порядок использования и учета служебного времени и пр.

Что касается прямой правовой регламентации времени отдыха (нерабочего времени) сотрудников органов внутренних дел, Положение содержит гл. 11, регламентирующую предоставление отпусков, не затрагивая иные виды нерабочего времени. Полагаем, это существенно ухудшает правовое положение сотрудников органов внутренних дел и противоречит положениям ст. 43 Конституции, закрепляющей право всех трудящихся на отдых. Следует отразить в Положении общие вопросы правового регулирования и других видов времени отдыха: перерывов для отдыха и питания, обеденного перерыва, дополнительных специальных перерывов, междудневного (особенно при сменном режиме рабочего времени) и еженедельного отдыха, регламентировав общие правила предоставления выходных дней, а также государственных праздников и праздничных дней, являющихся нерабочими.

Положением определено, что предельное количество сверхурочного времени и выходных дней, которые могут использоваться для привлечения сотрудника к выполнению служебных обязанностей, устанавливается в соответствии с законодательством о труде. Согласно п. 120 Положения в предельное количество такого времени не включается время привлечения сотрудника к несению службы для предотвращения и ликвидации нарушений общественного порядка (или) массовых беспорядков; задержания вооруженных преступников, освобождения заложников, пресечения деятельности организованных групп или преступных организаций; проведения комплекса оперативно-розыскных мероприятий, необходимых для немедленного устранения последствий преступных и иных противоправных посягательств, устранения обстоятельств, которые могут угрожать или угрожают жизни и здоровью граждан, правам и законным интересам организаций; охраны общественного порядка в период проведения массовых мероприятий, государственных праздников, праздничных дней и памятных дат; участия в предотвращении несчастных случаев, немедленном устранении последствий стихийных бедствий и катастроф. Вместе с тем следует более детально регламентировать в Положении вопросы компенсаций за работу в сверхурочное время, выходные дни, государственные праздники и праздничные дни, установленные или объявленные нерабочими Президентом Республики Беларусь.

Полагаем, что закрепление видов времени отдыха, общих норм их продолжительности и правил предоставления для различных категорий сотрудников будут способствовать устранению правовой неопределенности в установлении времени отдыха (нерабочего времени) сотрудников органов внутренних дел.

Только грамотное сочетание продолжительности служебного времени и времени отдыха позволит гарантировать профессиональное долголетие сотрудников органов внутренних дел, минимизирует признаки их эмоционального выгорания.

УДК 347.44

А.В. Войтюль

О ЗАЩИТЕ ПРАВ ГРАЖДАН И ОРГАНИЗАЦИЙ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И ИСПОЛНЕНИИ ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ДОГОВОРОВ

Одной из основных задач ОВД является защита имущественных прав граждан и организаций от противоправных посягательств, т. е. обеспечение их имущественной безопасности. Обращаясь в ОВД, граждане и представители организаций часто сообщают об имеющихся место нарушениях их прав при заключении и исполнении гражданско-правовых договоров. В действи-

ях контрагентов в данном случае может усматриваться состав уголовно наказуемого деяния, например мошенничества. Если же основания для возбуждения уголовного дела отсутствуют, то сотрудник ОВД в соответствии с ч. 4 ст. 178 УПК Республики Беларусь разъясняет заинтересованному лицу право и порядок обращения в суд для восстановления нарушенных прав и интересов в порядке гражданского судопроизводства. В связи с этим исследование основных положений гражданского законодательства и наработок правоприменительной практики по вопросам заключения, действия и толкования гражданско-правового договора является важным аспектом совершенствования правоохранительной деятельности сотрудников ОВД.

Часто непосредственному заключению договора предшествует стадия предварительных переговоров. Особую значимость данная стадия приобретает при заключении договоров в сфере предпринимательской деятельности, что обусловлено существенными финансовыми, организационными и иными последствиями заключения договора (распределение инвестиций, формирование хозяйственных связей и т. д.). Стороны, вступившие в переговоры, вправе не заключать договор, если посчитают это нецелесообразным. Они могут ограничиться подписанием протокола о намерениях, чтобы наметить пути дальнейшего сотрудничества. Данный документ следует отграничивать от предварительного договора, так как в отличие от последнего протокол о намерениях не создает каких-либо обязанностей для его участников. Возможна ситуация, когда один из будущих контрагентов необоснованно затягивает переговоры, заведомо не намереваясь заключать договор. Ответственность за подобные действия на стадии ведения предварительных переговоров в законодательстве Республики Беларусь прямо не закреплена. Вместе с тем частные случаи преддоговорной ответственности нашли свое отражение в нормах ГК Республики Беларусь об уклонении от заключения договора в обязательном порядке (ч. 2 п. 4 ст. 415 ГК), согласовании условий договора поставки (п. 2 ст. 477 ГК).

Существенное значение имеет определение момента, с которого договор начинает действовать, т. е. вступает в силу и становится обязательным для сторон. В соответствии с п. 1 ст. 395 ГК таким моментом является момент заключения договора. При этом стороны договора вправе придать его условиям обратную силу, распространив их действие на отношения, возникшие до заключения договора. Тем не менее подобное соглашение не означает, что непосредственная обязанность сторон по исполнению условий договора возникает ранее заключения договора.

Например, в договоре возмездного оказания услуг стороны указали, что условия договора применяются к их фактически сложившимся до его заключения отношениям: заказчик обязуется оплатить услуги, оказанные исполнителем до момента подписания договора. Однако обязанность произвести оплату оказанных ранее услуг возникает только после заключения договора. Соответственно и предусмотренные договором меры гражданско-правовой ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение данной обязанности применяются только в том случае, если нарушение имело место после заключения договора. Так, при просрочке оплаты не может быть взыскана договорная неустойка за период, предшествующий заключению договора.

Не менее важно определить момент окончания действия договора. По общему правилу истечение срока договора не влечет прекращения обязательств по данному договору. Например, отгрузка товара по договору поставки была произведена в последний день срока действия договора. Однако покупатель обязан оплатить поставленные товары, несмотря на то, что срок действия договора на момент оплаты уже истек. В случае неисполнения указанной обязанности покупатель подлежит привлечению к ответственности за нарушение условий договора, невзирая на истечение срока его действия. Другими словами, срок исполнения договорных обязательств не совпадает со сроком действия договора, являющегося основанием их возникновения. Однако договором может быть предусмотрено, что окончание срока его действия влечет прекращение соответствующих обязательств. Подобное правило также установлено законодательством в отношении отдельных видов договоров. Например, в соответствии с п. 4 ст. 347 ГК «поручительство прекращается по истечении указанного в договоре поручительства срока, на который оно дано».

Соотношение воли и волеизъявления в договоре традиционно является одним из актуальных вопросов договорного права. Текст договора, по сути, представляет собой выражение взаимосогласованной воли сторон, т. е. ее внешнее выражение. Однако в процессе исполнения договора стороны часто сталкиваются с тем, что согласованные ими условия не в полной мере соответствуют их действительной воле. Причины тому могут быть различными: невнимательное изучение текста договора, использование в нем шаблонных формулировок без учета особенностей конкретного соглашения, низкий уровень юридической грамотности и др. Результатом становится спор между сторонами договора относительно толкования его условий.

Правила толкования договора (ст. 401 ГК) сформулированы законодателем в виде нескольких возможных способов. Причем закреплённая последовательность носит императивный характер: последующий способ толкования может быть применен только в том случае, если предыдущий способ не позволил определить содержание договора.

Во-первых, следует придерживаться буквального значения слов и выражений, посредством которых стороны сформулировали условия договора. Суть в том, что законодатель отдает предпочтение зафиксированному в договоре волеизъявлению (согласованному волеизъявлению), которое может не соответствовать действительной воле одной из сторон договора. Различного рода ссылки на невнимательное прочтение договора перед его подписанием или несоответствие текста договора устным договоренностям сторон не могут являться основанием отступления от правила «буквального толкования».

Во-вторых, только при неясности буквального значения формулировок условия договора могут устанавливаться путем сопоставления с другими условиями и смыслом договора в целом. Например, граждане заключили договор, являющийся основанием возникновения заемных отношений между ними. В наименовании договора и его тексте используется термин «залог». Тем не менее исходя из содержания данного договора (передача денежных средств на условиях возвратности, срочности и платности) суд пришел к выводу, что между сторонами заключен договор займа.

В-третьих, только в том случае, когда вышеуказанные способы не позволяют определить содержание договора, выясняется действительная общая воля сторон посредством изучения предшествующих договору переговоров и переписки,

практики, установившейся во взаимных отношениях сторон, последующего поведения сторон и т. д. При этом принимается во внимание цель заключенного договора.

Таким образом, деятельность ОВД по защите имущественных прав граждан и организаций, участвующих в договорных отношениях, должна осуществляться с учетом общих положений гражданского законодательства о заключении и исполнении договора. Точность и полнота правовой квалификации действий сторон гражданско-правового договора во многом зависят от правильного применения норм, регламентирующих пределы срока действия и порядок толкования договора.

УДК 349.2

А.А. Греченков

НЕДОПУЩЕНИЕ ДИСКРИМИНАЦИИ В СФЕРЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ КАК ОДНО ИЗ ВАЖНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Одним из важных направлений правоохранительной деятельности (в особенности судебных органов) является недопущение дискриминации в сфере трудовых отношений.

Запрещение трудовой дискриминации как одна из важнейших гарантий реализации права граждан на труд относится к числу первостепенных международных стандартов труда. Это нашло отражение в нормах международного права, содержащихся в актах ООН, Международной организации труда (МОТ) и получило закрепление в актах национального законодательства Республики Беларусь – Конституции (ст. 22), Трудовом кодексе (ст. 14) и др.

Так, в соответствии со ст. 2 Международного пакта о гражданских и политических правах (1966 г.) каждое участвующее в Пакте государство обязуется уважать и обеспечивать всем находящимся в пределах его территории и под его юрисдикцией лицам права, признаваемые в Пакте, без какого бы то ни было различия в отношении расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических и иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного обстоятельства.

Наиболее полно и конкретно вопросы, связанные с запрещением дискриминации в сфере трудовых отношений, регулируются актами МОТ – декларациями, конвенциями и рекомендациями. В соответствии со ст. 2 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.) недопущение дискриминации в области труда и занятий относится к числу четырех основополагающих принципов в сфере труда, которые все государства – члены МОТ обязаны соблюдать, содействовать их применению и добросовестно претворять в жизнь. Конкретно вопросу запрещения дискриминации посвящен целый ряд конвенций и рекомендаций МОТ: Конвенции № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958 г.), № 117 «Об основных целях и нормах социальной политики» (1962 г.), № 156 «О трудящихся с семейными обязанностями» (1981 г.), № 100 «О равном вознаграждении» (1951 г.) и др.; Рекомендации № 165 «О трудящихся с семейными обязанностями» (1981 г.), № 90 «О равном вознаграждении» (1951 г.), № 162 «О пожилых трудящихся» (1980 г.) и др. При этом Конвенции МОТ № 111 и № 100 ратифицированы Республикой Беларусь.

Основополагающее значение в рассматриваемом вопросе имеет Конвенция МОТ № 111. Она обязывает государства определять и проводить национальную политику, которая направлена на поощрение совместимыми с национальными условиями и практикой методами равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в отношении таковых.

Согласно ст. 1 Конвенции дискриминация означает любое различие, недопущение или предпочтение, которое проводится по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного или социального происхождения и приводит к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий; любое другое различие, недопущение или предпочтение, которое приводит к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятий.

При этом Конвенция (ст. 1 и 4) исключает из понятия дискриминации всякое различие, недопущение или предпочтение в отношении определенной работы, основанной на специфических требованиях таковой; всякие меры, направленные против лица, в отношении которого имеются обоснованные подозрения или доказано, что оно занимается деятельностью, подрывающей безопасность государства, при условии, что заинтересованное лицо имеет право обращения в компетентный орган, созданный в соответствии с национальной практикой.

В силу ст. 5 Конвенции не рассматриваются в качестве дискриминационных меры социальной защиты, направленные на удовлетворение особых нужд лиц, которые на основании пола, возраста, физической неполноценности, семейных обстоятельств, социального либо культурного уровня признаются нуждающимися в особой защите или помощи.

Конвенция МОТ № 100 обязывает государства обеспечивать применение принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности. При этом разница в ставках вознаграждения, которая соответствует, независимо от пола, разнице, вытекающей из такой объективной оценки исполняемой работы, не рассматривается как противоречащая принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

В соответствии со ст. 22 Конституции Республики Беларусь все равны перед законом и имеют право без всякой дискриминации на равную защиту прав и законных интересов.

Отметим, что анализ Конвенции МОТ № 111, проведенный в решении Конституционного Суда Республики Беларусь от 17 июля 2009 г. № Р-360-2009 «Об обеспечении равных прав граждан в сфере труда», свидетельствует о том, что в ней не определяются все дискриминационные обстоятельства, поскольку допускается наличие обстоятельств, которые могут быть признаны в качестве таковых на национальном уровне.