
В законодательстве анализируемых стран имеются нормы, в которых говорится о запрещении назначения работника на работу на протяжении двух смен подряд. Также существует норма, регламентирующая случаи, при которых вводится сменная работа – это случаи когда длительность производственного процесса (работы) превышает установленную продолжительность ежедневной работы [2]. Также сменная работа может применяться в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема производства (работ, услуг).

При этом «эффективность» и «увеличение объема производства» – прерогативы нанимателя, поскольку именно он обязан рационально использовать труд работников.

Наниматель, при составлении графика сменности, обязан получить согласие профсоюза на его утверждение [3].

В отличие от украинского законодательства в ТК Республики Беларусь оговаривается, что установленный режим рабочего времени при сменной работе должен доводиться до ведома работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Таким образом, из анализа законодательства и сложившейся практики можно сделать вывод о том, что в Республике Беларусь и Украине применение режима рабочего времени при сменной работе не имеет существенных отличий.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 08 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 6 июня 2011 г. – Минск: Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2011. – 240 с.
2. Кодекс законов о труде Украины (научно-практический комментарий) // Электронно правовая библиотека [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.vuzlib.net/beta3/html/1/15819/>. – Дата доступа: 27.03.2012.
3. Комментарии к Трудовому кодексу Республики Беларусь // Система Беларусь [Электронный ресурс]. – 2011. – Режим доступа: <http://www.systema-by.com/docs/bitpa/dk-hv5uar.html>. – Дата доступа: 27.03.2012.

К ВОПРОСУ О ДОГОВОРЕ ПОДРЯДА И ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ: ПРОБЛЕМЫ РАЗГРАНИЧЕНИЯ

В.В. Сержан

МИУ, ф-т правоведения, студент 3-го курса

*Научный руководитель: Т.В. Абарович,
ассистент*

В соответствии с действующими нормами права, как трудовой договор, так и договор подряда, в котором подрядчиком выступает физическое лицо, связаны с трудовой деятельностью и позволяют гражданам реализовать конституционное право на труд. В связи с этим, на практике возникает проблема в правильном применении данных видов договоров. Для решения указанной проблемы необходимо их четкое разграничение.

Во-первых, главное содержание договора подряда составляет результат выполненной работы и своевременность его передачи заказчику, а в основе трудового договора лежит систематическая трудовая деятельность работника.

Во-вторых, характерной чертой трудового договора являются отношения подчиненности работника нанимателю, ограничения ответственности работника за достижение предусмотренных договором результатов. В договоре подряда стороны юридически независимы друг от друга, работы выполняются заказчиком на свой страх и риск, подрядчик выполняет работу своим иждивением, обеспечивая процесс работы всем необходимым (инструменты, инвентарь, оборудование), несет риск случайной гибели, повреждения или порчи результата работ до его передачи заказчику [1; 2].

Отсутствие правового акта, содержащего четкие основания разграничения в применении данных видов договоров, предоставляет нанимателям возможность, принимая на работу гражданина, заключать договор подряда вместо трудового договора в целях перевода трудовых правоотношений в плоскость

гражданско-правовых, дабы не предоставлять работнику социальные гарантии. Для разрешения данного вопроса был принят Указ Президента Республики Беларусь №314 (далее – Указ), который направлен на защиту прав граждан, работающих по гражданско-правовому договору, путем приближения их правового положения к положению работников, принятых на работу по трудовому договору [3]. На наш взгляд, необходимо продолжить начатую в названном Указе работу в этом направлении посредством законодательного закрепления применения в отношении граждан, работающих по договору подряда, трудового договора с временными работниками с условием сдельной оплаты труда.

Литература

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №296-3: в ред. закона Республики Беларусь от 30.12.2010 № 225-3 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
2. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. №218-3: в ред. закона Республики Беларусь от 03.07.2011 №285-3 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
3. Указ Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. №314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» в ред. Указов Президента Республики Беларусь от 25.06.2009 №336 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

ВАХТОВЫЙ МЕТОД ТРУДА КАК РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Е.П. Тихонова

МИУ, ф-т правоведения, магистрант

*Научный руководитель: М.С. Мищенко,
к.ю.н., доцент*

Под вахтовым методом труда понимается «особая форма организации работ, основанная на использовании трудовых ресурсов вне места их постоянного жительства при условии, когда не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания. Работа организуется по специальному режиму труда, как правило, при *суммированном учете рабочего времени*, а межвахтовый отдых предоставляется в местах постоянного жительства» [1].

Вахтовый метод труда имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

Главное преимущество вахтового метода состоит в том, что он позволяет использовать межрегиональные и внутрирегиональные трудовые ресурсы, обеспечивает быстрое привлечение в новые районы рабочей силы в необходимых объемах, открывает возможность привлечения специалистов из регионов страны, имеющих развитый рынок труда. Метод экономически выгоден за счет снижения удельных и абсолютных затрат.

Недостатками вахтового метода являются: вынужденный социальный и психофизиологический дискомфорт, интенсивный труд во время вахты, нарушенный биоритмологический стереотип жизнедеятельности, измененный привычный социальный уклад жизни. Кроме того, труд только частично компенсируется межвахтовыми периодами отдыха. Работа в таком режиме сопровождается хроническим напряжением всех систем организма и, как следствие, повышенной заболеваемостью.

В настоящее время вахтовый метод довольно широко распространен как по отраслям (лесная промышленность, строительство и др.), так и по географическому признаку. Указанная специфика влечет за собой применение особых режимов труда и отдыха, регулярных поездок к месту выполнения работ и обратно к месту жительства, что связано с дополнительными, а также специальными ограничениями при выполнении работы.

При установлении режимов рабочего времени и времени отдыха необходимо руководствоваться следующим: продолжительность ежедневной работы (смены) не должна превышать 12 ч; работа в течение двух смен подряд запрещается; продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха с учетом перерывов для отдыха и питания может быть уменьшена до 12 ч; число выходных дней