Лампа накаливания светится благодаря сильному нагреванию нити. Из всей потребляемой мощности около 20 % уходит непосредственно на освещение, а 80 % — на нагрев.

Люминесцентная лампа характеризуется высокими КПД и светоотдачей. Не представляет опасности возгорания, в отличие от ламп накаливания. Сложна в утилизации, так как содержит пары ртути.

Светодиодная лампа — новое поколение источников искусственного света. В этой лампе используется совершенно иная система: полупроводник, который светится под воздействием силы тока.

На данный момент светодиодная лампа наиболее перспективна. Высокая стоимость этих ламп прекрасно компенсируется их долгим сроком службы. Светодиодные лампы не мерцают, не проявляют пульсации светового потока даже спустя несколько лет применения.

Использование светодиодов не только существенно экономит ресурсы, но и не вредит здоровью работников на производстве (таблица 1).

Светодиоды возможно устанавливать в термочувствительных зонах, где не подойдут другие источники света ввиду их нагрева и угрозы пожара.

Учитывая приведенный расчет, а также такие факторы, как улучшение качества освещения рабочих зон, безопасная и бесплатная утилизация светодиодных ламп, можно уверенно согласиться с действительной эффективностью использования светодиодных ламп.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВЫХ И ГРАЖДАНСКО-ПРАВОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Матюк А.Н.

г. Гомель, Гомельское областное управление Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

В настоящее время достаточно распространенной является практика подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. Особенно часто применяется заключение гражданско-правового договора (ГПД) на так называемый срок предварительного испытания. Существует мнение о том, что ГПД гораздо удобнее и выгоднее трудового договора для обеих сторон.

На практике встречаются ситуации, когда работник сам предпочитает, чтобы его отношения с работодателем были облечены в гражданско-правовую форму. Однако в большинстве случаев именно наниматель выступает инициатором подмены трудовых отношений гражданско-правовыми. С точки зрения нанимателя, последняя форма имеет ряд преимуществ.

Так, процедура документального оформления гражданско-правовых отношений гораздо проще: нет необходимости в корректировке штатного расписания, издании приказа о приеме на работу, ведении личного дела сотрудника, не нужно принимать от него и хранить трудовую книжку. В таких отношениях, как правило, достаточно одного правоустанавливающего документа — договора.

Трудовой договор с работником может быть расторгнут только в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Республики Беларусь (ТК), в то время как процедура расторжения ГПД значительно проще.

Наиболее важно то, что при заключении ГПД наниматель не несет обязанности по предоставлению работнику социальных гарантий: социальных и трудовых отпусков, сохранение рабочего места в случаях, предусмотренных законодательством, соблюдение требований о регулярной и своевременной выплате заработной платы, оплата сверхурочных работ и командировочных расходов, так называемый социальный пакет, —

предусмотренных для штатных сотрудников коллективным договором или нанимателем, выплату выходного пособия при увольнении и др.

Многое из того, что «приобретает» наниматель при замене трудовых отношений гражданско-правовыми, теряет работник. Так, соглашаясь на предложение нанимателя вместо включения в трудовой договор условия об испытательном сроке заключить договор подряда на 3 месяца, далеко не каждый гражданин осознает, что в отпуск он сможет уйти не по истечении 6 месяцев, как это установлено ст. 166 ТК, а лишь отработав у данного нанимателя 9 месяцев. Не говоря уже о том, что за 3 месяца работы по договору подряда, которыми был заменен срок предварительного испытания, «отпускных» он не получит.

Для гражданина может быть важным и то, что срок, отработанный им по ГПД, не засчитается в стаж работы по специальности.

Среди недостатков ГПД с точки зрения работодателя можно отметить такие, как невозможность привлечения работника к дисциплинарной ответственности за несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, невозможность проведения оперативного контроля над деятельностью работника.

Данные обстоятельства для работника являются плюсом.

Нанимателям следует учитывать еще один немаловажный фактор: существующие (существовавшие) между сторонами гражданско-правовые отношения в судебном порядке могут быть переквалифицированы в трудовые. Так, работник в целях защиты своих интересов может обратиться в суд с соответствующим заявлением. Доказательствами того, что в реальности имели место не гражданско-правовые, а именно трудовые отношения, могут послужить: неграмотные формулировки ГПД (к примеру, «обязуется выполнять работу бухгалтера») и употребление в договоре терминологии, присущей исключительно трудовым отношениям («наниматель» и «работник» вместо «заказчик» и «подрядчик» или «исполнитель»; «заработная плата» вместо «вознаграждение за выполненную работу (оказанные услуги)» и т. п.); запись о работе по ГПД в трудовую книжку работника; наличие в штатном расписании соответствующей штатной единицы; явные подтверждения того, что гражданин, работая по ГПД, был вынужден выполнять требования работодателя о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка и др.

Удовлетворение судом исковых требований гражданина может повлечь не только обязанность нанимателя по выплате причитающихся денежных сумм (к примеру, среднего заработка за время отпуска), но и восстановление работника на прежнем рабочем месте.

Подводя итог, отметим, что заключение организациями ГПД с гражданами в некоторых случаях вполне оправдано и порой может являться единственным выходом из сложившегося положения: ремонт офиса, разработка рекламных материалов и др. Однако если обстоятельства требуют наличия между сторонами реальных трудовых отношений, не стоит подменять их гражданско-правовыми, создавая тем самым опасность возникновения проблем в будущем. Это особенно актуально, если в результате такой подмены происходит ущемление интересов одной из сторон отношений.