

УДК: 349.222

И. В. Колодинская
УО «ГГУ им. Ф. Скорины»

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ

КОНТРАКТ КАК ВИД СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Рассматривается действующее законодательство о заключении трудового договора нанимателя с работником, а именно срочного трудового договора. Основное внимание уделено нормам, регулирующим процедуру заключения такого вида срочного договора как контракт. Приводится анализ института срочного трудового договора, правового регулирования процедуры его заключения и практических проблем реализации.

Reviews the current legislation on the labour contract of the employer with the employee, namely fixed-term employment contract. Focuses on the norms regulating the procedure of detention of such term of the agreement as a contract. The analysis Institute fixed-term employment contract, legal regulation of the procedure of its conclusion and practical problems of implementation.

Согласно п. 3 ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее ТК) трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашение сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату [1, ст. 1].

Трудовые договоры по срокам их действия делятся на пять видов (ст. 17 ТК) и могут заключаться на:

- неопределенный срок;
- определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор);
- время выполнения определенной работы;
- время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Кодексом сохраняется место работы;
- время выполнения сезонных работ.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, называют срочным трудовым договором. Максимальная продолжительность срочного трудового договора ограничена сроком не более пяти лет (п. 2 ст. 17 ТК) [1].

Наиболее распространенным видом трудового договора является трудовой договор на неопределенный срок. Именно данный вид дого-

вора законодатель поставил на первое место. Его иногда называют бессрочным трудовым договором, поскольку при его заключении не указывается срок, на который он заключен. Такой договор более выгоден работнику, поскольку обеспечивает стабильность трудовых отношений. В законодательстве отсутствует требование об обязательном указании в трудовом договоре о том, что он заключен на неопределенный срок. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок. Такой договор может быть по требованию работника расторгнут в любое время с соблюдением предусмотренных трудовым законодательством правил (предупреждение нанимателя письменно за один месяц [2, с. 73]).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК. Контракт является разновидностью срочного трудового договора, заключаемого в письменной форме на определенный срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде [3].

Контрактная форма найма в республике применяется на протяжении более 10 лет на основании Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет №29). Контракт предусматривает как дополнительную ответственность сторон за выполнение оговоренных в нем условий, так и стимулирует работника к надлежащему выполнению своих обязанностей. Таким образом, введение контрактной формы найма направлено, прежде всего, на обеспечение дисциплины и порядка на производстве, повышение индивидуальной ответственности сторон и в конечном итоге – на повышение результативности и стабильности производственных процессов [4].

Контракт отличается от обычного трудового договора следующими признаками.

Во-первых, он всегда заключается на определенный срок, тогда как трудовой договор может заключаться и на неопределенный срок.

Во-вторых, трудовой контракт содержит особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде. Эти особенности могут как улучшать, так и ухудшать правовое положение работника по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

В-третьих, контракт предусматривает, что работнику выплачивается минимальная компенсация за ухудшение его правового положения при досрочном расторжении контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя [5, с. 146].

На сегодняшний день существуют различные мнения о соотношении трудового договора и контракта:

– Понятия «трудовой договор» и «контракт» являются синонимами, т. е. тождественны (К.Л. Томашевский). В качестве обоснования указывалось, во-первых, на отсутствие в законодательстве дифференциации их правового регулирования; во-вторых, на возможность их заключения как на срок, так и бессрочно; в-третьих, на то, что в трудовом договоре, и в контракте можно лишь улучшать правовое положение работника [6, с. 23].

– Контракт – это разновидность срочного трудового договора (В. И. Никитинский, Ю. П. Орловский, Н. Чернолуцкая). Представители этого подхода основное отличие контракта от обычного трудового договора усматривают в срочном характере первого, тогда как трудовой договор может быть и бессрочным. В. И. Никитинский видит специфику контрактов также в разграничении последних с договорами (соглашениями) о труде (о переводе, об отзыве из отпуска и т. п.), в исключительно письменной форме контрактов и обязательном содержании в них дополнительных (факультативных) обязательств. Указывая на то, что контракт – это «особый вид срочного трудового договора», автор отмечает в то же время, что срочные трудовые договоры заключаются чаще всего в тех случаях, когда сама работа носит временный характер, тогда как контракты – «для выполнения работы, имеющей постоянный или во всяком случае длительный характер». Ю. П. Орловский подчеркивает наряду с другими отличиями и специфику правовых последствий истечения срока контракта – контракт в отличие от других срочных трудовых договоров не трансформируется в бессрочный трудовой договор, правда, по действующему законодательству как России (ч. 4 ст. 58 ТК РФ), так и Беларуси (ст. 39 ТК) правовые последствия истечения срока контракта такие же, как и в отношении срочного трудового договора – «перерастание» в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок [7, с. 167].

– С. Ю. Головина и В. Д. Шахов, относя контракт к соглашениям о труде, подчеркивают, что контракт «в значительной степени отличается от обычного трудового договора». Уже в этом утверждении усматривается некоторая непоследовательность авторов, поскольку они противопоставляют не контракт и трудовой договор, а контракт и

обычный трудовой договор. Следовательно, контракт можно рассматривать как необычный, специфический трудовой договор.

Как мы уже говорили, контракт всегда заключается на определенный срок. В соответствии с п. 1 Декрета № 29 трудовые контракты заключаются на срок не менее 1 года. Верхние границы сроков контрактов не определены. Вместе с тем, в соответствии с п. 2 ст. 17 ТК трудовые договоры могут заключаться на определенный срок, не более пяти лет. Аналогично толкует данные нормы и Пленум Верховного Суда Республики Беларусь в п. 11 Постановления № 2, согласно которому максимальный срок контракта не может превышать пятилетнего срока, установленного ст. 17 ТК для срочного трудового договора, если иное не предусмотрено законодательными актами.

На основании вышеизложенного, можно сделать вывод, что контракты должны заключаться на срок от 1 до 5 лет. На наш взгляд понятие контракта в Декрете № 29 целесообразно изложить следующим образом:

«Контракт – это срочный трудовой договор, заключаемый на срок от одного до пяти лет в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, и содержащий особенности, предусмотренные законодательством».

По истечении максимального срока действия контракта заключается новый контракт на срок не менее одного года. Продление контракта в пределах максимального срока его действия осуществляется по соглашению сторон. На срок менее одного года контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь. Конкретный срок контракта определяется по соглашению сторон. Указом Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» предусмотрена обязанность каждой из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждать другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Если по истечении срока трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 17 ТК), в том числе контракта, трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок (ст. 39 ТК). При этом продолжение трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок, необходимо своевременно и надлежащим образом оформить. Необходимо отметить, что увольнение после преобразования контракта в бессрочный трудовой договор

допустимо по общим основаниям, предусмотренным законодательством о труде. Основанием перевода работника на контрактную форму найма может быть наличие производственных, организационных или экономических причин для изменения существенных условий труда работника (рационализация рабочих мест, изменение техники и технологии производства, введение новых форм организации труда, создание условий экономической заинтересованности работников в результатах труда и т. д.). Порядок перевода работника на контрактную форму найма следующий. Работнику вручается письменное предупреждение о переводе на контракт с обоснованием причин и проект контракта со всеми обязательными условиями, предусмотренными Декретом № 29. Через один месяц с даты вручения проекта можно заключать контракт с работником. При отказе работника от заключения контракта, трудовой договор с ним расторгается согласно п. 5 ст. 35 ТК РБ. [4]

Инициатором расторжения контракта в связи с истечением его срока может выступать как работник, так и наниматель. При этом ни одна из сторон контракта не обязана обосновывать свое решение о непродлении трудовых отношений, равно как и другая сторона не вправе требовать такие объяснения. Обосновывается это тем, что срок контракта устанавливается работником и нанимателем по соглашению при его заключении (продлении). При наступлении даты окончания срока контракта каждая из сторон вправе прекратить трудовые отношения. Кроме того, увольнение в связи с истечением срока контракта не является основанием увольнения по инициативе нанимателя [4].

Действующее белорусское законодательство не ограничивает стороны количеством случаев перезаключения контракта. Это приводит к снижению защитной функции трудового права, недостаточной стабильности трудовых отношений. В качестве важнейшей гарантии прав работников, работающих по контракту, в Декрете № 29 целесообразно предусмотреть следующую норму:

«При неоднократном перезаключении контракта он с согласия работника преобразуется в бессрочный трудовой договор».

Трудовой контракт как особая разновидность трудового договора может быть не только заключен и изменен, но и прекращен. Специфика контракта, в отличие от обычного трудового договора, состоит в том, что он может быть прекращен как по основаниям прекращения трудового договора, установленным ТК, так и по дополнительным основаниям, предусмотренным законодательством о контрактах.

Список использованных источников

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобрен Советом Республики Беларусь 30 июня 1999 г. // «ЭТАЛОН». Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информации Республики Беларусь. – Минск, 2016.

2. Важенкова, Т. Н. Трудовое право Республики Беларусь: практическое пособие / Т. Н. Важенкова. – Мн. : УП «Молодежное», 2003. – С. 73–74.

3. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г., № 29 // Национальный реестр правовых актов. – 1999. – № 29. – 1/512.

4. БЕЛТА. Всё о контрактах [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.belta.by/onlineconference/view/vse-o-kontraktah-579>. – Дата доступа : 14.03.2016.

5. Томашевский, К. Л. Трудовые контракты. Заключение, продление и прекращение (с учетом Указа Президента Республики Беларусь от 23 августа 2005 г., № 392) / К. Л. Томашевский, А. А. Войтик. – Мн. : Дикта, 2006. – 146 с.

6. Томашевский, К. Л. Актуальные вопросы изменения трудового договора / К. Л. Томашевский // Вестник БДУ. Сер. 3. – 1999. – № 3. – С. 23–25.

7. Гусов, К. Н. Трудовое право: учебное пособие / К. Н. Гусов, В. Н. Толкунова. – М. : Юристъ, 2001. – 167 с.