**Снова о контрактах: законодательство и судебная практика**

Контрактная форма найма действует в республике около 9 лет. Однако при применении законодательства о контрактах по-прежнему возникают вопросы, которые требуют разъяснения, поскольку на практике законодательство о контрактах не всегда правильно применяется и понимается.

Верховный Суд Республики Беларусь рассмотрел вопрос о применении законодательства о контрактах и 26.06.2008 принял постановление Пленума № 4 "О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма" (далее - Постановление).

Следует отметить, что в соответствии со ст. 2 Закона Республики Беларусь от 10.01.2000 № 361-З "О нормативных правовых актах Республики Беларусь" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 15.07.2008) постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь являются нормативными правовыми актами, поэтому они обязательны для применения не только судами, но и всеми другими правоприменителями - государственными органами, организациями, учреждениями, нанимателями, гражданами.

Принятию Постановления предшествовала большая работа по изучению практики применения законодательства о контрактах нанимателями, департаментом государственной инспекции труда, органами прокуратуры, другими государственными органами и организациями.

В Постановлении разъяснены вопросы применения законодательства о контрактах, которые на практике вызывают сложность в применении.

Согласно Декрету Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 28.05.2008) (далее Декрет № 29) контракт может заключаться как с лицами, принимаемыми на работу, так и с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок. В этом случае перевод работника на контрактную форму найма является изменением существенных условий труда и осуществляется в порядке, предусмотренном ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее ТК).

ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ РАБОТНИКА

Разъясняя данные положения законодательства, в Постановлении указано, что контракты с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, заключаются после письменного предупреждения работника не позднее чем за один месяц до заключения контракта (ч. 3 ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь, п. 1 Декрета № 29).

Срок письменного предупреждения работника об изменении существенных условий труда и переводе на контрактную форму найма исчисляется с даты вручения работнику проекта предлагаемого контракта (п. 3 Постановления). Если работник посчитает предлагаемые условия контракта неприемлемыми и откажется от продолжения работы по контракту, то такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины, но может повлечь прекращение трудовых отношений по п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда) (п. 8 Постановления).

А. обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, указывая, что наниматель необоснованно уволил ее с работы по п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь. Одновременно с предупреждением о заключении контракта ей для ознакомления был представлен проект контракта, в котором указывались, в частности, такие условия, как заключение контракта сроком на 1 год, повышение тарифной ставки на 10 %, предоставление 1 дня дополнительного отпуска. А. предложила нанимателю изменить условия проекта контракта, касающиеся срока контракта (на 3 года) и предоставления отпуска большей продолжительности (3 дня). Однако наниматель не согласился с предложенными ею условиями и уволил ее с работы. Истица просила восстановить ее на работе, указывая, что, в принципе, она согласна была на заключение контракта, а все разногласия могли быть урегулированы при дальнейших переговорах.

Решением суда в иске А. о восстановлении на работе отказано.

При рассмотрении дела было установлено, что при переводе на контрактную форму найма истица отказалась подписать контракт на предложенных нанимателем условиях и со своей стороны предлагала иные. С предложениями истицы наниматель не согласился, поскольку предложенные им условия контракта соответствовали законодательству о труде.

В подобных ситуациях суды признают, что если соглашение об условиях контракта достигнуто не было, а предложенные нанимателем условия соответствовали законодательству, то увольнение по п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь является правильным.

ОБОСНОВАНИЕ ПЕРЕХОДА НА КОНТРАКТНУЮ ФОРМУ НАЙМА

Согласно ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь и Декрету № 29 перевод работника на контрактную форму найма должен быть обоснован производственными, организационными или экономическими причинами с обязательным предварительным предупреждением работника не позднее чем за один месяц об изменении существенных условий труда.

В предупреждении должно быть указано, какие существенные условия труда изменяются у работника (в данном случае заключение срочного трудового договора вместо трудового договора на неопределенный срок), а также вызвавшие их производственные, организационные или экономические причины. К таким причинам, в частности, могут относиться: внедрение новых технологических процессов; применение более совершенного оборудования; введение новых форм организации труда; совершенствование рабочих мест на основе аттестации; создание экономической заинтересованности работников в результатах труда и др.

В предупреждении должны быть также указаны юридические последствия отказа от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда, т.е. право нанимателя на увольнение работника по п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Не могут быть указаны в качестве производственных, организационных, экономических причин нарушения работником своих трудовых обязанностей.

В заявлении суду истица З. указала, что она работала в магазине ЗАО "П" в должности старшего кассира. Приказом генерального директора общества она была уволена по п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь в связи с отказом от продолжения работы по причине изменения существенных условий труда, т.е. отказом от заключения контракта. Считая, что трудовой договор с ней прекращен нанимателем без законного основания, истица просила суд восстановить ее на прежней работе, а также взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Решением суда З. в удовлетворении иска было отказано.

Заместителем Председателя Верховного Суда Республики Беларусь принесен протест об отмене решения суда. Постановлением Президиума Минского городского суда протест удовлетворен по следующим основаниям.

Отказывая З. в иске, суд сделал ошибочный вывод о необоснованности требований истицы.

Так, в соответствии с ч. 1 ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь нанимателю предоставлено право изменять существенные условия труда работника только в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами.

При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, увольнение работника по п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь является незаконным.

В предупреждении З. о переводе ее на контракт причинами перевода были указаны факты нарушения истицей порядка ведения кассовых операций, а также нарушение самим нанимателем обязанности создать ей необходимые условия труда в соответствии с требованиями нормативных актов. Эти причины обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами не являются. Иных причин изменения существенных условий труда З. ответчик не указал.

При рассмотрении спора судом не было принято во внимание, что предполагавшееся изменение существенных условий труда истицы связано с поручением ей работы в другом магазине. Не установлено, является ли этот магазин, осуществляющий деятельность на основе положения о хозрасчетной торговой единице ОАО "П", обособленным структурным подразделением ответчика.

Изложенное имеет важное значение, так как позволит сделать вывод о наличии или отсутствии законных оснований для увольнения З. по п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь, что является доказательством при рассмотрении ее требований о восстановлении на работе.

При новом рассмотрении дела истица восстановлена на прежнее место работы.

В Постановлении также разъяснено, что при рассмотрении споров о правомерности прекращения трудового договора по п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь судам следует выяснять:

* был ли соблюден нанимателем порядок перевода работника на контрактную форму найма, в том числе, имелось ли письменное предупреждение о переводе на контракт;
* имели ли место производственные, организационные или экономические причины для изменения существенных условий труда работника;
* был ли представлен работнику для ознакомления проект контракта, содержатся ли в нем обязательные условия, предусмотренные Декретом № 29, другими нормативными правовыми актами;
* чем мотивирован отказ работника от заключения контракта.

ОТКАЗ В ПРИЕМЕ НА РАБОТУ

Что же касается заключения контракта с лицами, принимаемыми на работу к данному нанимателю, то отказ такого лица от заключения контракта и требование заключения трудового договора на неопределенный срок, может являться основанием для отказа в приеме на работу и такой отказ не будет являться необоснованным.

Основанием к отказу в приеме на работу, в том числе и лицам, перечисленным в  ст. 16 Трудового кодекса Республики Беларусь может являться их несогласие с условиями контракта (п. 3 Постановления).

Последнее разъяснение свидетельствует о том, что если нанимателем предлагаются условия контракта, соответствующие законодательству о труде, а лицо, принимаемое на работу, не согласно с такими условиями, то, следовательно, стороны не достигли соглашения об условиях контракта, что препятствует заключению контракта.

ЧТО ОСТАЕТСЯ НЕИЗМЕННЫМ?

При переводе на контракт работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, обязательным условием является продолжение им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.

Д. работала на хлебозаводе в должности пекаря 4 разряда по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. 27 декабря 2006 г. истица была предупреждена о том, что в связи с вводом в эксплуатацию нового оборудования принято решение об изменении ей существенных условий труда - переводе на контракт сроком на 1 год. При этом Д. было предложено заключить контракт как с пекарем 3 разряда. Так как Д. отказалась от заключения контракта на таких условиях, она была уволена по п. 5 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь в связи с отказом работника от продолжения работы по причине изменения существенных условий труда. Суд обоснованно признал незаконным перевод истицы на контрактную форму найма, поскольку при заключении контракта с Д. нарушены гарантии, предусмотренные ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь , а именно: истице предлагалось продолжение работы по другой квалификации - пекарем не 4, а 3 разряда. С учетом изложенного, суд восстановил истицу Д. на работе в качестве пекаря 4 разряда.

Судебная практика показывает, что иногда возникают разногласия о виде трудового договора (контракт или трудовой договор на неопределенный срок) между нанимателем и лицом, приглашенным данным нанимателем на работу в порядке перевода.

В заявлении суду П. указал, что он был приглашен на работу в порядке перевода от другого нанимателя по согласованию между руководителями организаций. Уволившись с прежней работы по п. 4 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь, он прибыл к новому нанимателю для заключения трудового договора. Директор предложил П. заключить не трудовой договор, а контракт сроком на 1 год. На его возражение директор сообщил, что в таком случае ему будет отказано в приеме на работу. При таких обстоятельствах он был вынужден согласиться на заключение контракта.

По истечении срока контракта истец был уволен с работы по п. 2 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь. Считая увольнение незаконным, истец просил суд восстановить его на работе.

Решением суда в иске о восстановлении на работе отказано. Решение было мотивировано тем, что истечение срока контракта, заключенного по соглашению между работником и нанимателем, может являться основанием для прекращения трудовых отношений и увольнения работника. Доводы истца о том, что наниматель пригласил его на работу, и, следовательно, не должен был увольнять, при рассмотрении дела об увольнении не были приняты во внимание. Истец был вправе в течение установленного срока (в трехмесячный срок со дня заключения контракта) обратиться в суд с иском о недействительности условия о сроке трудового договора.

ПРЕДВАРИТЕЛЬНОЕ ИСПЫТАНИЕ

Контракт, как и трудовой договор на неопределенный срок, может быть заключен с условием о предварительном испытании. В  п. 7 Постановления разъяснено, что если условие о предварительном испытании в контракте не было предусмотрено, а об этом указано лишь в приказе о приеме на работу, то расторжение контракта по п. 7 ст. 35 (ст. 29) Трудового кодекса Республики Беларусь не допускается.

Данное разъяснение основано на том, что приказ как распорядительный документ, издаваемый при приеме на работу, должен соответствовать условиям контракта. Если в контракте, подписанном обеими сторонами трудовых отношений, не было оговорено об установлении предварительного испытания, следовательно, контракт заключен без этого условия и в приказе условие о предварительном испытании не может содержаться. В случае, если в нарушение законодательства это было сделано, и впоследствии работник уволен с работы по результатам испытания, то судом такое увольнение будет признаваться незаконным.

Заключение контракта с предварительным испытанием с работниками, перечисленными в ч. 5 ст. 28 Трудового кодекса Республики Беларусь (например, работниками, не достигшими 18 лет; инвалидами), недопустимо. В случае, если в нарушение законодательства предварительное испытание таким работникам все же было установлено, то увольнение по результатам испытания является незаконным и работник подлежит восстановлению на работе.

Решением суда удовлетворены исковые требования К. к ООО "С" о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, но отказано во встречном иске ООО "С" к К. о признании контракта недействительным.

Как следует из материалов дела, 29 мая 2006 г. истец был принят на работу в ООО "С" в качестве агента с трехмесячным испытательным сроком. С ним был заключен контракт сроком на один год.

4 июля 2006 г. ответчик уведомил истца о том, что контракт с ним будет расторгнут. 7 июля 2006 г. истец был уволен как не выдержавший предварительного испытания.

Суд обоснованно признал увольнение незаконным и восстановил истца на работе, поскольку установлено, что истец является инвалидом III группы и наниматель в силу п. 4 ч. 5 ст. 28 Трудового кодекса Республики Беларусь не имел права устанавливать предварительное испытание при поступлении на работу.

Доводы ответчика о необходимости признания трудового договора, заключенного с истцом, недействительным, поскольку истец умышленно не сообщил о наличии у него инвалидности, не могут быть приняты во внимание и не являются основанием для удовлетворения исковых требований, поскольку в силу закона наниматель обязан потребовать от гражданина определенные документы при приеме на работу, а гражданин обязан их предоставить.

В данном же случае наниматель не предлагал истцу представить документы, подтверждающие у него наличие инвалидности.

Суд взыскал в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула.

Срок предварительного испытания по общему правилу устанавливается продолжительностью до трех месяцев (с государственными служащими от трех до шести месяцев - п. 1 ст. 29 Закона О государственной службе РБ от 14.06.2003 №204-3).

Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в контракте. В том случае, если наниматель не включил в условия контракта предварительное испытание, указав об этом в приказе о приеме на работу, трудовой договор считается заключенным без предварительного испытания.

Если в течение срока предварительного испытания, указанного в контракте, обнаружится неспособность работника выполнять порученную работу, несоответствие квалификации работника поручаемой работе, работник может быть уволен по ст. 29 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Решением суда отказано в удовлетворении исковых требований К. к организации "Б" о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. Как видно из материалов дела, К. принята на работу санитаркой отделения с двухмесячным испытательным сроком. Через полтора месяца истица уволена по ст. 29 Трудового кодекса Республики Беларусь как не выдержавшая предварительного испытания.

Судом установлено, что К. не выполняла должным образом свои функциональные обязанности, не проводила текущую и генеральную уборку палат согласно графику, не выполняла нормы санэпидемрежима и устные распоряжения старшей медсестры, не проводила сдачу белья сестре-хозяйке.

При таких обстоятельствах суд сделал вывод о наличии у нанимателя оснований для увольнения истицы как не выдержавшей предварительное испытание.

УСЛОВИЯ КОНТРАКТА

Контракт как вид трудового договора должен содержать все обязательные условия, предусмотренные ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь. В то же время Декрет № 29 предусматривает, что контракт должен включать и другие обязательные условия. В п. 4 Постановления указано, что к числу таких условий относятся: срок и периодичность выплаты заработной платы; зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; дополнительные меры стимулирования труда; повышение тарифной ставки; условия привлечения работника к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю по вине работника излишними денежными выплатами (за исключением счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением; дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя.

При этом подчеркнуто, что включение в контракт таких условий должно производиться с учетом трудовой функции работника.

Необходимость такого уточнения вызвана тем, что при рассмотрении судами трудовых споров по искам лиц, работающих по контракту, нередко суды устанавливают, что в контракт работнику включаются условия, которые к данному работнику неприменимы. Например, в контракте указываются все дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотренные п. 2.10 Декрета № 29, хотя к данному работнику, эти основания никогда не могут быть применены (досрочное расторжение контракта с каменщиком за необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения).

Так же как и трудовой договор, контракт может содержать дополнительные условия, при этом касающиеся не только условий труда, но и других социально-бытовых вопросов, например, предоставление жилого помещения, оплаты проезда к месту работы, обеспечение детей работников детскими дошкольными учреждениями и др. Этому вопросу посвящен п. 5 Постановления. В случае невыполнения нанимателем данных условий контракта, иски работников о возложении на нанимателей обязанностей по выполнению указанных условий контракта рассматриваются как споры, вытекающие из трудовых правоотношений, а не из жилищных и других.

Обязательными условиями контракта согласно п. 2.5 Декрета № 29 являются дополнительные меры стимулирования труда, в том числе предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней и повышение тарифной ставки (не более чем на 50 %, если больший размер не предусмотрен законодательством). Правом нанимателя в данном случае является установление объема (размера) данных мер стимулирования труда.

При отсутствии в контракте дополнительных мер стимулирования труда работник вправе обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров с заявлением, в котором может быть поставлен вопрос о включении мер стимулирования труда в контракт. При этом согласно п. 10 Постановления суд выносит решение о возложении на нанимателя обязанности привести условия контракта в соответствие с положениями указанного Декрета, других актов законодательства.

Судебная практика показывает, что нередко работники при отсутствии в контракте дополнительных мер стимулирования труда обращались в суд с иском о признании контракта недействительным. Такие требования не подлежат удовлетворению, поскольку согласно ст. 23 Трудового кодекса Республики Беларусь недействительность отдельных условий трудового договора (контракта) не влечет недействительности контракта в целом.

СРОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОНТРАКТА

В Постановлении значительное внимание уделено вопросам о сроке заключения контракта.

Согласно п. 1 Декрета № 29 контракты заключаются на срок не менее одного года. В то же время судебная практика показывает, что имеют место случаи заключения контракта на меньший срок, и по истечении такого срока контракта трудовые отношения с работником прекращаются.

В исковом заявлении С. просил восстановить его на работе, поскольку наниматель уволил его по п. 2 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь в связи с истечением срока контракта, который был менее 1 года.

Судом при рассмотрении дела было установлено, что действительно с С. был заключен контракт со 2 января по 31 декабря. Поскольку срок данного контракта менее одного года, что противоречит требованиям Декрета № 29, суд вынес решение о восстановлении работника на прежнее место работы.

В связи с этим в п. 11 Постановления указано, что если контракт с работником заключен на срок менее одного года, то истечение указанного срока не является основанием для прекращения трудовых отношений, а в случае увольнения работника по п. 2 ст. 35 ТК он подлежит восстановлению на работе.

В данном пункте также разъяснено, что максимальный срок контракта не может превышать пятилетнего срока, установленного ст. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь для срочного трудового договора.

Если контракт заключен на срок свыше пяти лет, то по истечении указанного срока трудовые отношения считаются продолженными на неопределенный срок.

ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОНТРАКТА С БЕРЕМЕННЫМИ ЖЕНЩИНАМИ

В п. 14 Постановления даны разъяснения о сроках контракта с лицами, имеющими установленные законодательством гарантии - с беременными женщинами, женщинами, находящимися в социальных отпусках, связанных с рождением ребенка и уходом за ним.

Указом Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 "О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 02.06.2006) (далее - Указ № 180) для отдельных категорий работников предусмотрены иные сроки заключения и продления контрактов.

В соответствии с п. 2 Указа № 180 контракт с работником - беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон. Срок действия контракта с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, определяется не менее чем до окончания указанных отпусков.

Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

На практике бывают ситуации, когда максимальный пятилетний срок действующего с работницей контракта истекает в период, когда ребенку исполняется 3,5 года. В этой ситуации новый контракт должен быть заключен не менее чем до достижения ребенком возраста 5 лет, т.е. на срок не менее 1,5 года. Если же контракт истекает, когда ребенку исполняется более 4 лет (4 года и 2 месяца), то в этом случае контракт с такой работницей должен быть заключен на срок не менее года.

Учитывая такие ситуации, Пленум Верховного Суда разъяснил, что если максимальный срок контракта с матерью ребенка (отцом ребенка вместо матери, опекуном) истекает до достижения ребенком возраста пяти лет, наниматель обязан заключить новый контракт на срок до достижения ребенком пятилетнего возраста, но не менее чем на один год.

Решением суда удовлетворен иск о восстановлении на работе Ж. в ООО "А". Так, Ж. работала по контракту, заключенному с ней на 1 год - до 17 сентября 2007 г. В конце августа 2007 г. она узнала о своей беременности. 3 сентября 2007 г. наниматель уведомил Ж. о том, что заключенный с нею 18 сентября 2006 г. контракт на новый срок продлеваться не будет. С данным уведомлением Ж. была ознакомлена, выразила свое несогласие с увольнением, поскольку была беременна, и в заявлении нанимателю просила продлить с нею контракт на 2 года. Однако наниматель, не обсуждая вопросы продления контракта с Ж., приказом от 17 сентября 2007 г. уволил ее в связи с истечением срока контракта.

При таких обстоятельствах увольнение Ж. по п. 2 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь судом признано незаконным.

ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОНТРАКТА С ЛИЦАМИ ПРЕДПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

Согласно п. 2 Указа № 180 срок действия контракта с работником предпенсионного возраста (женщины - 53 года, мужчины - 58 лет), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, определяется не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) и получения им права на пенсию по возрасту. В связи с возникавшими на практике вопросами о порядке применения данной нормы Указа в Постановлении разъяснено, что работники, достигшие предпенсионного возраста (женщины - 53 года, мужчины - 58 лет), имеют право на продление контракта, заключение нового контракта до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) и получения ими права на пенсию по возрасту при условии добросовестного отношения к труду, соблюдения трудовой и исполнительской дисциплины .

При рассмотрении споров указанных лиц, контракт с которыми прекращен по истечении срока действия контракта (п. 2 ст. 35 ТК), судам следует выяснять отношение работника к труду, имелись ли нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, в чем они конкретно выразились (п. 15 Постановления).

При рассмотрении таких дел наниматель обязан представить доказательства о том, что работник предпенсионного возраста допускал нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, что давало ему основания для непродолжения с таким работником трудовых отношений.

Решением суда отказано в иске К. о восстановлении на работе.

Суд не согласился с доводами К. о том, что наниматель обязан был продлить с нею контракт, поскольку она являлась лицом предпенсионного возраста (ей исполнилось 53 года и 8 месяцев).

В то же время К. не относится к той категории лиц, с которым в соответствии с  Указом № 180 наниматель обязан продлить контракт, поскольку судом установлено, что к истице было применено дисциплинарное взыскание, которое на момент истечения срока контракта не было погашено.

Контракт может быть прекращен по: 1) основаниям прекращения трудового договора, установленным в Трудовом кодексе РБ (ст. 35, 42, 47 и др.); 2) дополнительным основаниям, предусмотренным в п. 2.10 п. 2 Декрета № 29; 3) по основаниям, предусмотренным нормами специального законодательства о контрактах с отдельными категориями работников (государственных служащих, работников таможенных органов, работников органов внутренних дел и др.).

ИСТЕЧЕНИЕ СРОКА ДЕЙСТВИЯ КОНТРАКТА

Наиболее распространенным основанием прекращения контракта является истечение срока его действия (п. 2 ст. 35 ТК). Для увольнения работника по п. 2 ст. 35 ТК необходимо наличие двух условий: 1) истечение срока контракта; 2) инициирование его прекращения хотя бы одной из сторон.

По истечении срока контракта любая из сторон контракта может потребовать прекращения трудовых отношений. Следует отметить, что действующее законодательство не содержит обязанности нанимателя сообщать работнику мотивы прекращения трудовых отношений, если наниматель принимает решение уволить работника по п. 2 ст. 35 ТК.

Суд отказал в восстановлении на работе Ш., уволенному по п. 2 ст. 35 ТК. Судом установлено, что приказом от 13 ноября 2006 г. Ш. был уволен с должности врача станции скорой медицинской помощи по п. 2 ст. 35 ТК  по истечении срока действия контракта.

При этом истец в соответствии с условиями коллективного договора был предварительно за месяц до истечения срока действия контракта письменно уведомлен нанимателем о решении прекратить с ним трудовые отношения. 13 ноября 2006 г. нанимателем был издан приказ об увольнении, истец в этот же день был с ним ознакомлен, однако от подписи отказался, о чем был составлен акт.

Нарушений законодательства о труде при прекращении с истцом трудовых отношений судом установлено не было, а поэтому суд обоснованно отказал в иске. Мотивируя решение, суд указал, что действующим законодательством не предусмотрена обязанность нанимателя сообщать работнику мотивы прекращения с ним трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, а поэтому доводы истца о его необоснованном увольнении при острой нехватке врачей скорой помощи, без собеседования, без учета имеющегося у него профессионального потенциала ученого, не являются основанием к отмене решения суда.

В соответствии с п. 1.1 Указа Президента Республики Беларусь от 23.08.2005 № 392 "О внесении дополнения и изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180" каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за две недели до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

На практике возникали вопросы о том, является ли нарушением трудового законодательства неизвещение нанимателем работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения либо извещение в срок менее чем за две недели и каковы последствия такого нарушения. Такое нарушение не является основанием для восстановления работника на работе, если нанимателем не допущено других нарушений, которые влекут удовлетворение иска работника. Однако неуведомление работника о прекращении трудовых отношений является нарушением порядка увольнения.

В п. 12 Постановления разъяснено, что несоблюдение условия об уведомлении работника об увольнении может быть расценено судом как нарушение установленного порядка увольнения с работы, которое не влечет восстановления на работе, но может являться основанием для вынесения судом решения о возмещении морального вреда (ст. 246 ТК), если такое требование было заявлено.

Однако, в любом случае, суды должны устанавливать, какие физические либо нравственные страдания причинены работнику в связи с нарушением нанимателем этого обязательства, а не рассматривать данный вопрос (нарушение порядка увольнения) как бесспорное основание для возмещения морального вреда.

Суды, проверяя законность увольнения по п. 2 ст. 35 ТК, учитывают, что наниматель по этому основанию должен произвести увольнение в день истечения срочного трудового договора (контракта), независимо от того, приходится ли истечение срока на нерабочий, выходной день. При этом следует руководствоваться нормой ст. 38 ТК, предусматривающей, что трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается с истечением его срока.

В Постановлении также обращено внимание правоприменителей на то, что увольнение работника по данному основанию не исключается в период временной нетрудоспособности либо пребывания в отпуске. Необходимость предоставления данного разъяснения вызывалась неправильным применением к отношениям, основанным на контракте, ч. 2 ст. 43 ТК, согласно которой не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске. Данная норма распространяется только при увольнении работника по инициативе нанимателя, т.е. по основаниям, предусмотренным ст. 42 ТК. Увольнение же в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ст. 35 ТК) не относится к увольнению по инициативе нанимателя.

РАСТОРЖЕНИЕ КОНТРАКТА ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН

В Постановлении уделено внимание такому распространенному основанию увольнения работников, работающих по контракту, как соглашение сторон. В п. 17 Постановления разъяснено, что при рассмотрении споров работников о прекращении контракта по соглашению сторон (ст. 37 ТК) подлежат проверке доводы работника и нанимателя о достигнутом соглашении на прекращение контракта в определенный ими срок. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии нанимателя и работника. При этом для правильного разрешения судами споров о законности прекращения контракта не имеют значения мотивы, по которым работником подано заявление об увольнении по соглашению сторон.

На практике бывают случаи, когда при наличии договоренности об увольнении по соглашению сторон наниматель не издает приказ об увольнении, а работник по истечении даты, о которой достигнуто соглашение об увольнении, прекратил работу, наниматель производит увольнение за прогул. Такие действия нанимателя признаются незаконными, требования работника о восстановлении на работе или изменении формулировки причины увольнения подлежат удовлетворению. В связи с этим в абз. 2 п. 17 Постановления указано: если при рассмотрении спора будет установлено, что наниматель, несмотря на достигнутое соглашение о прекращении контракта с даты, указанной работником в заявлении, не издал приказ об увольнении, а работник прекратил работу, то односторонний отказ нанимателя от достигнутого сторонами соглашения о прекращении контракта следует признавать неправомерным.

РАСТОРЖЕНИЕ КОНТРАКТА ПО ТРЕБОВАНИЮ РАБОТНИКА

Изучение судебных дел по искам работников, работающих по контракту, показывает, что работники довольно часто заявляют требования о досрочном расторжении контракта по основаниям, предусмотренным ст. 41 Трудового кодекса Республики Беларусь. Согласно данной статье срочный трудовой договор (контракт) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде и по другим уважительным причинам.

В п. 19 Постановления разъяснено, что при оценке уважительности причин расторжения контракта по требованию работника суд должен учитывать, что указанные истцом причины препятствовали ему выполнять работу по заключенному контракту. К таким причинам могут относиться, например, состояние здоровья, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больными членами семьи. Доказательства об уважительности причин досрочного расторжения контракта представляются истцом.

НАРУШЕНИЕ НАНИМАТЕЛЕМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного и трудового договора (контракта) могут выражаться, в частности, в необеспечении здоровых и безопасных условий труда, невыплате или несвоевременной выплате заработной платы, непредоставлении гарантий и компенсаций в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, непредоставлении трудового отпуска и др.

При этом доказательства о нарушении нанимателем законодательства о труде, коллективного договора или условий контракта при рассмотрении споров работников о понуждении нанимателя к досрочному расторжению контракта представляются истцом.

В Постановлении также разъяснено, что предписания и иные акты специально уполномоченных государственных органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюза о допущенных нанимателем нарушениях подлежат всесторонней проверке и оценке наряду с другими доказательствами (п. 20 Постановления) .

Особенностью досрочного расторжения контракта по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора является то, что наниматель при этом обязан выплатить работнику минимальную компенсацию за ухудшение правового положения в размере трех среднемесячных заработных плат, если больший размер компенсации не установлен контрактом, иными локальными нормативными правовыми актами.

Эта минимальная компенсация установлена законодательством и имеет обязательный характер, поэтому ее размер не может быть уменьшен нанимателем, например, по причине отсутствия средств.

При этом следует иметь в виду, что работнику, достигшему пенсионного возраста (мужчины - 60 лет, женщины - 55 лет) и имеющему право на полную пенсию, а также работнику, не достигшему указанного возраста, но получающему пенсию (кроме трудовой пенсии по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальной пенсии), указанная минимальная компенсация не выплачивается.

В то же время на практике допускались ошибки при выплате данной компенсации. Работнику при досрочном расторжении контракта выплачивалась не только компенсация, установленная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180 "Об утверждении примерной формы контракта нанимателя с работником" (с изменениями и дополнениями по состоянию на 10.12.2007), но и выходное пособие в размере двухнедельного заработка, предусмотренное ч. 3 ст. 41 ТК.

Следует различать последствия досрочного расторжения срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного и трудового договора и досрочного расторжения контракта по этим причинам. При досрочном расторжении срочного трудового договора работнику выплачивается выходное пособие, предусмотренное ч. 3 ст. 41 ТК, при досрочном расторжении контракта - компенсация, предусмотренная постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 № 1180.

В связи с этим Верховный Суд в п. 21 Постановления разъяснил, что выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 41 ТК) за нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора при расторжении контракта не предусмотрена.

В Постановлении также разъяснено, что при удовлетворении требований истца о досрочном расторжении контракта по ст. 41 ТК дата прекращения трудовых отношений определяется судом в зависимости от фактических обстоятельств дела.

До вынесения судом решения о досрочном расторжении контракта истец не вправе прекратить работу, поскольку такое прекращение может явиться основанием для увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины. Вместе с тем при наличии доводов работника о невозможности продолжения работы вследствие невыполнения нанимателем условий труда, суду необходимо выяснять, имелись ли препятствия для выполнения им работы по контракту, допущены ли нарушения законодательства о труде (например, необеспечение нанимателем здоровых и безопасных условий труда, несоблюдение норм по охране труда женщин, молодежи, инвалидов и т.д.) (п. 22 Постановления).

Представляется, что принятое Постановление поможет правильно применять законодательство о контрактах, обеспечивая как права работника, работающего по контракту, так и интересы нанимателя.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

**Международные правовые акты**

1. Всеобщая декларация прав человека, одобренная Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Международное публичное право. Учебник. Издание второе, переработанное и дополненное / Под ред. К. А. Бекяшева. / М.: ПБОЮЛ Грачев С. М., 2001. – 640с.
2. Конвенция о ежегодных оплачиваемых отпусках (Конвенция 52) от 24 июня 1936г. вступила в силу для БССР 6 ноября 1957г. Теория государства и права. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 1999. – 244с.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. вступил в силу для БССР 3 января 1976г. Основы права: Учебное пособие / С. Г. Дробязко, Т. М. Шамба, Г. А. Васильевич и др.; Под ред. В. А. Витушко, В. Г. Тихини, Г. Б. Шишко. – Мн.: БГЭУ, 2002. – 754с.
4. Конвенция Международной организации труда № 105 об упразднении принудительного труда от 5 июня 1957г. вступила в силу для Республики Беларусь 25 сентября 1996г. Основы права: Учебное пособие / С. Г. Дробязко, Т. М. Шамба, Г. А. Василевич и др.; Под ред. В. А. Витушко, В. Г. Тихини, Г. Б. Шишко. – Мн.: БГЭУ, 2002. – 754с.

**Нормативно-правовые акты**

1. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. / Минск « Беларусь» 1997.
2. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 06.08.1999, N 58, рег. № 1/512 от 28.07.1999) (с учетом изменений, внесенных Указом Президента Республики Беларусь от 27.02.2002 № 145; Декретами Президента Республики Беларусь от 04.04.2002 N 10; 30.08.2002 № 22).
3. Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999г. №29» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 21.04.2000, N 37, рег. № 1/1164 от 14.04.2000) (с учетом изменений, внесенных Указами Президента Республики Беларусь от 23.08.2005 № 392, рег. № 1/6727 от 24.08.2005; 02.06.2006 № 369, рег. № 1/7644 от 05.06.2006).
4. Указ Президента Республики Беларусь от 23.08.2005 № 392 «О внесении дополнения и изменения в Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 года № 180» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 05.09.2005, № 137, рег. № 1/6727 от 24.08.2005).
5. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999г. Минск Амалфея, 2003 – 320с.
6. Гражданский кодекс Республики Беларусь: с коммент. к разделам / Коммент. В.Ф. Чигира. - 3-е изд. - Мн., Амалфея, 2000. - 704с.
7. Кодекс законов о труде РСФСР от 9 декабря 1971 года (Ведомости Верховного Совета РСФСР, 1971, №50) с изменениями и дополнениями.
8. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года / Мн.: Амалфея 1999. – 240с.
9. Постановление Совета Министров Республики Беларусь «Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками» от 25 сентября 1999 года. №1476 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 22.10.1999, N 78, рег. N 5/1741 от 06.10.1999) (с учетом изменений, внесенных постановлениями Совета Министров Республики Беларусь от 06.01.2000 № 19, рег. № 5/2409; 28.02.2002 № 287, рег. № 5/10072; 25.08.2004 № 1012, рег. № 5/14714 от 30.08.2004; 26.10.2004 № 1341, рег. № 5/15054 от 01.11.2004; 28.02.2005 № 221, рег. № 5/15662 от 04.03.2005; 31.10.2005 № 1201, рег. № 5/16701 от 04.11.2005; 24.07.2006 № 933, рег. № 5/22649 от 28.07.2006)
10. Положение о порядке заключения контрактов с руководителями государственных организаций, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 16.09.1994 № 76.
11. Положение о порядке заключения контрактов с руководителями сельскохозяйственных предприятий негосударственной формы собственности, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 12.04.1995 № 199.
12. Положение о порядке и условиях заключения контрактов с научными работниками, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16.06.1997 № 718.
13. Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476.
14. Положение о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 07.10.2003 № 1271.

Специальная юридическая литература

1. Абрамова Л. А. Правовое регулирование труда женщин в СССР. / Москва. 1950г.
2. В.Ф. Гапоненко, Ф. Н. Михайлов. Трудовое право, / М.: ЮНИТИ, 2002. – 463с.
3. В. Н. Толкунова, К. Н. Трудовое право России. Учеб. / М., Юрист, 2001 – 245с.
4. Гражданский процесс. Особенная часть: Учебник / Под общ. ред. Т. А. Беловой, И.Н. Колядко, Н. Г. Юркевича - Мн.: Амалфея, 2002. - 536с.
5. Дмитрук В. Н. Трудовое право. / Учебное пособие. – Мн.: Амалфея, 2000.
6. Данилов Е. П. Справочник адвоката: Защита в суде. Адвокатская и судебная практика. Комментарий законодательства. Образцы документов. Справочные материалы. – 4-е изд. / М.: Право и Закон. – 2000.
7. Комаров С.А. Трудовое право. / М.: Юрайт, 2000 – 210с.
8. Колбасин Д.А. Гражданское право. Общая часть. / Мн.: ПолиБиг. По заказу общественного объединения «Молодежное научное общество». 1999. - 360с.
9. Комментарий к законодательству о труде. Издание второе, переработанное и дополненное. Москва «Юридическая литература», 1987. / 672с.
10. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
11. Конституционно-правовые проблемы формирования социального правового государства / Материалы международной научно-практической конференции / Белорусский государственный университет. Редколлегия: Головко А. А. (гл. ред.) и др. – Мн., 2000 – 462с.
12. Международная защита прав и свобод человека. Сб. документов. / М., 1990.
13. Орловский Ю. П. Трудовое право России: Учебное пособие. / М.: Изд-во РОУ, 2002.-224с.
14. Рожников. Л. В. Трудовые договоры специальных субъектов трудового права. / Москва. 1999г.
15. Российское трудовое право. Учебник для вузов. Ответственный редактор - А.Д. Зайкин. / М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА, 1999.
16. Р.Н. Лыгин, А. П. Толмачев. Трудовое право /конспект лекций/, / М.: ПРИОР, 2001. – 112с.
17. Сыроватская Л. А., Трудовое право: Учебник. / М.: Высшая школа. – 2001. – 255с.
18. Советское законодательство о труде. Справочник / Коршунов Ю. Н., Лившиц Р. З. М.: Профиздат, 1980. - 512с.
19. Сборник нормативных актов о труде, в 8-ми томах, составитель Волков Б.А., / Мн.: «Амалфея», 1997.
20. Трудовое право: на пути к рынку. А. М. Куренной. Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. / М., Дело, 1999.
21. Трудовое право: Учебник / В. И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2001 - 592 с.
22. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, учебник, изд. 3-е, перераб. и дополненное – М.: Издательская группа «Проспект», 2000. / 447с.
23. Трудовое право России. Учеб. / Под ред. А. С. Пашкова /, С. - Петербург, 1999 – 432с.
24. Юшина Л. И. Социально-правовые вопросы охраны труда женщин в СССР / М., 1974.
25. Шептулина И. Н. Технический прогресс и вопросы правового регулирования труда женщин в СССР. / М., 1972.