

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ОТДЕЛЬНЫХ НОРМ, РЕГУЛИРУЮЩИХ ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОНТРАКТОВ НАНИМАТЕЛЕЙ С РАБОТНИКАМИ

Вопросы заключения, изменения и прекращения трудовых контрактов являются в настоящее время одними из наиболее дискуссируемых в юридической литературе. Этому в значительной степени способствует наличие таких взаимообусловленных факторов, как достаточно динамичная трансформация норм о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками и отсутствие однозначно определенной практики применения указанных норм.

При этом наибольшее количество вопросов возникает именно в процессе применения общих норм законодательства о контрактах, так как нанимателями достаточно широко реализуется предоставленное Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) право на заключение контрактов с любыми категориями работников.

В частности, определенные сложности возникают при применении норм о приведении условий контракта в соответствие с действующим законодательством при внесении изменений и дополнений в нормативные правовые акты о трудовых контрактах. Практика применения норм о внесении изменений в контракты в связи с изменением действующего законодательства основывается на более ранних нормах законодательства о контрактах, в которых напрямую был предусмотрен механизм приведения их в соответствие с действующим законодательством. Поэтому приведение в соответствие с действующим законодательством трудовых контрактов предписывается осуществлять по правилам, существующим для изменения условий труда [1. Изменение условий контракта производится по соглашению сторон (комментарий к постановлению Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2005 г. № 1201

«О внесении изменений и дополнений в некоторые постановления Правительства Республики Беларусь по вопросам заключения контрактов») // Кадровая служба. — 2006. — № 1. — С. 16.]

Вместе с тем, в юридической литературе высказывается точка зрения, что систематическое толкование норм ТК об изменении существенных условий труда не позволяет использовать процедуру изменения существенных условий труда в указанной ситуации и, соответственно, в случае увольнения работника по п.5 ст.35 ТК (при отказе от внесения соответствующих изменений в контракт) он подлежит восстановлению на работе [2. К. Томашевский. Контрактная форма найма: практические вопросы и новеллы // Юрист. 2005. № 4. С. 90].

Несомненно, что саму по себе необходимость приведения контрактов в соответствие с действующим законодательством достаточно сложно отнести к производственным, организационным или экономическим причинам, дающим нанимателю право произвести изменение существенных условий труда с соблюдением предусмотренной ст.32 ТК процедуры. Поэтому руководители организаций, в обязанности которых входит приведение контрактов в соответствие с действующим законодательством, оказываются в двойственной ситуации. С одной стороны, неисполнение Конституции Республики Беларусь, решений Президента Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, постановлений Совета Министров Республики Беларусь и судебных постановлений при осуществлении должностных обязанностей считается грубым нарушением трудовых обязанностей в соответствии с п.5 Декрета № 29. За однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководитель организации может быть уволен с работы по п.1 ст. 47 ТК. Поэтому неисполнение руководителем организации, на которого возлагаются обязанности по приведению контрактов в соответствие с действующим законодательством, норм, предписывающих в определенные сроки внести изменения в контракты, может явиться основанием для прекращения с ним трудовых отношений. С другой стороны, должностное лицо, виновное в незаконном увольнении (если таковым будет признано увольнение по п. 5 ст. 35 ТК работника, отказавшегося от приведения контракта в соответствие с изменившимися нормами законодательства о контрактах), может быть привлечено к материальной ответственности (ст. 245 ТК).

Таким образом, очевидна необходимость более детального урегулирования действующим законодательством порядка внесения изменений в трудовые контракты при приведении их условий в соответствие с изменяющимися нормами. При этом представляется необходимым учитывать тот факт, что нормы законодательства о контрактах обязательны для сторон контракта вне зависимости от того, внесено в контракт закрепленное в законодательстве условие либо нет.

Определенные проблемы, решение которых не нашло отражения в действующем законодательстве, возникают и при регулировании отношений, связанных с продлением контракта.

В частности, пункт 10.6 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2005 г. № 1201), предусматривает обязанность каждой из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за две недели до истечения срока действия контракта письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. При этом законодательство не устанавливает правовых последствий несоблюдения сторонами трудового контракта норм о необходимости предупреждения другой стороны продолжить или прекратить трудовые отношения, а также несоблюдения формы и сроков такого предупреждения.

Полагаем, что в данном случае применительно к ответственности нанимателя следует руководствоваться общими нормами о трудовом договоре, а именно п.23 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (в редакции постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 25 сентября 2003 года № 11), в соответствии с которым при несоблюдении установленного законодательством срока уведомления (предупреждения) профсоюза, иного органа или работника о прекращении трудового договора, если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления или предупреждения. За период, на который продлен трудовой договор, работнику взыскивается сред-

ний заработок по правилам, установленным ст.244 ТК. Представляется также, что несоблюдение нанимателем требований о предупреждении работника может рассматриваться как нарушение законодательства о труде, дающее работнику право досрочного расторжения контракта по его требованию.

Правовые последствия несоблюдения работником своей обязанности по предупреждению нанимателя о желании прекратить или продолжить трудовые отношения законодательством также не предусмотрены. При этом высказывается точка зрения, что в рассматриваемой ситуации юридической ответственности работника в случае невыполнения им своей обязанности по предупреждению нанимателя не может быть, поскольку данная обязанность не относится к числу дисциплинарных, как и, например, обязанность предупредить нанимателя о продлении трудового отпуска на дни болезни (ч. 4 ст. 171 ТК) [4 – Л.Я. Островский. Новое в правовом регулировании контрактной системы найма работников // Отдел кадров. 2005. № 11. С. 27].

Наличие неоднозначных трактовок действующего законодательства, а также затруднения, возникающие на практике в процессе реализации рассматриваемых норм законодательства о контрактах, свидетельствуют о необходимости четкого определения позиции законодателя в части установления ответственности за несоблюдение сторонами контракта обязанностей по предупреждению другой стороны о желании продолжить либо прекратить трудовые отношения.

БДЭУ. Беларускі дзяржаўны эканамічны ўніверсітэт.
Бібліятэка.

БГЭУ. Белорусский государственный экономический
университет. Библиотека.°.

BSEU. Belarus State Economic University. Library.
<http://www.bseu.by> elib@bseu.by