

Л.И. ЯРОШЕВИЧ, мл. научный сотрудник
(Институт философии и права АН Беларуси)
КОНТРАКТ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Новая редакция Кодекса законов о труде Республики Беларусь, принятая 15 декабря 1992 г., впервые в республиканском трудовом законодательстве закрепила на уровне закона понятие контракта. Его введение, по мнению законодателя, наметило переход к новым рыночным отношениям, но вместе с тем не решило всех проблем использования контракта как трудового договора. К числу таких проблем следует отнести определение контракта в качестве самостоятельного вида трудового договора или разновидности срочного трудового договора; процедуру заключения контракта (инициатива, обязанность контракта, круг категорий работников, рассмотрение споров по содержанию контракта); последствия отказа работника от заключения контракта; связь содержания контракта с нормами законодательства о труде и локальными нормативными актами (коллективный договор, соглашение, ПВТР и др.).

Ст. 256 КЗоТ Республики Беларусь устанавливает, что контракт — это трудовой договор (статья 15), заключенный в письменной форме на определенный срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

Особенности контракта по сравнению с общими нормами законодательства, на наш взгляд, позволяют сделать вывод о том, что контракт — это самостоятельный вид трудового договора, отличающийся от других видов содержанием отношений между нанимателем и работником, устанавливаемыми по соглашению сторон. Ранее в некоторых нормативных актах контракт определяется как особая форма трудового договора. Однако если учесть, что возможные формы трудового договора — это письменная и устная, то никакой специфики контракта не возникает.

В ст. 5 КЗоТ Республики Беларусь установлено, что условия договоров о труде (вероятно, следует понимать "трудовых договоров"), ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными. Поэтому особенности трудовых отношений, содержащиеся в контракте, могут касаться только конкретизации прав и обязанностей работника и нанимателя и в соответствии со ст. 5 КЗоТ улучшения положения работника по сравнению с действующим законодательством.

Следовательно, все нормы законодательства о труде при применении контрактной системы найма на работу должны неукоснительно

соблюдаться. Не ясна поэтому позиция законодателя, связавшего возможность заключения контракта с наличием "обязательного установленного" в соответствующем нормативном акте конкретной минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника. Вероятно, в данном случае имеет место неудачная редакция ст. 256 КЗоТ.

Особенности контракта по сравнению с общими нормами законодательства о труде, выражающиеся в конкретизации отношений работника и нанимателя (взаимных прав и обязанностей), логично корреспондируются с дополнительными условиями расторжения трудового договора-контракта по инициативе сторон. При этом независимо от источника инициативы расторжение контракта в связи с его несоблюдением следует относить к расторжению трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ст. 29 КЗоТ). Это соглашение было достигнуто в момент подписания контракта, поэтому в такой ситуации нельзя усматривать ухудшение правового положения работника. Однако такой вывод справедлив только в том случае, если стороны контракта не предусмотрели условий, противоречащих законодательству, например отказ от выплаты выходного пособия, установление размера заработной платы ниже минимального уровня, непредоставление времени отдыха и др.

Следует подчеркнуть, что необходимость "конкретной минимальной компенсации, установленной в соответствующем нормативном акте", вероятно, должна пониматься как обязанность государства исполнить все нормы действующего законодательства по отношению к работнику, если по каким-либо причинам это не в состоянии осуществить наниматель.

В условиях развития различных форм собственности, специализации производства, появления новых профессий и должностей, различных потребностей и возможностей конкретных юридических лиц введение контрактов как трудовых договоров, отражающих перечисленные и другие особенности реальной ситуации, следует считать положительным. Контракт в этой связи является важнейшим локальным нормативным актом, имеющим вполне определенное юридическое значение. Следует преодолеть сложившееся отношение к контракту как к средству эксплуатации работника, снижающему его правовую и социальную защищенность. Для достижения этой цели необходима дальнейшая работа по совершенствованию законодательства о контрактах.

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