

Е. И. Нарчилевич

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ КОНТРАКТНОЙ ФОРМЫ НАЙМА**

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» нанимателям предоставлено право заключать с работниками контракты. Законодатель определяет контракт как трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде. В ТК от 26.07.99 г. отсутствуют правила о порядке и условиях заключения контрактов, поэтому можно с уверенностью сказать, что контракт – это особый вид трудового договора. Вместе с тем нормы ТК (регулирующие отношения по заключению, изменению и прекращению трудовых договоров, по выплате заработной платы, предоставлению отпусков и др.) и иные общие нормы законодательства о труде в полной мере распространяются на трудовые отношения, основанные на контракте, если те или иные особенности правового регулирования контрактных трудовых отношений не предусмотрены специальным законодательством о контрактах.

Вместе с тем интересным является тот факт, что законодатели Российской Федерации отождествили понятия «трудовой договор» и «контракт». Тем не менее некоторые российские исследователи трудового права все-таки выделяют отличительные черты контракта, то есть называют контракт особым видом трудового договора. Однако толковать действующий закон Российской Федерации следует только в том смысле, который вкладывает в него законодатель. Последний употребляет термины «трудовой договор» и «контракт» как синонимы.

На мой взгляд, согласиться с российскими законодателями сложно, поскольку между контрактом и обычным трудовым договором существуют различия. Основываясь на законодательстве о труде Республики Беларусь, можно выделить, по меньшей мере, 5 отличий контракта от обычного трудового договора. Во-первых, контракт имеет только определенный срок действия – до пяти лет (по окончании срока действия контракта по соглашению его сторон он может быть пролонгирован), тогда как обычный трудовой договор может заключаться и на неопределенный срок. Во-вторых, контракт может быть заключен с любыми категориями работников, однако особенность его в том, что с определенными категориями работников он заключается в обязательном порядке (например, с руководителями государственных предприятий, объединений, организаций, учреждений). В-третьих, помимо общих норм о материальной ответственности на контрактантов, то есть лиц, заключив-

ших контракт, распространяются особые нормы об ответственности, предусмотренные законодательством, регулирующим контракты. В-четвертых, досрочное прекращение контракта производится по общим основаниям, предусмотренным законом, а также по дополнительным основаниям, предусмотренным в самом контракте. Примерная форма контракта, предусмотренная Декретом № 29, содержит 10 дополнительных оснований прекращения трудовых отношений (например, нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий), большинство из которых не предусмотрены в Трудовом кодексе. Однако в силу своей специфики в большей своей части они касаются руководителя организации, а не ее работников. В-пятых, контракт должен содержать конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника, а для обычного трудового договора такого требования не установлено.

Наниматель обязан выплатить минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника в трех случаях. В случае согласия работника, нанятого по бессрочному трудовому договору, заключить контракт размер компенсации составит двухнедельный средний заработок. Она (компенсация) выплачивается в день подписания контракта или в иной срок по соглашению сторон. При этом организации независимо от форм собственности и индивидуальные предприниматели выплачивают указанную минимальную компенсацию за счет собственных средств, а организации бюджетной сферы — за счет экономии средств, предусмотренных на их содержание (п. 4 Постановления № 1476). В случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя последний выплачивает работнику компенсацию в размере шести среднемесячных заработных плат (п. 2 Постановления № 1180). В случае прекращения действия контракта в связи с истечением его срока размер компенсации составит три среднемесячные заработные платы (п. 2 Постановления № 1180). Однако минимальная компенсация за ухудшение правового положения лиц, достигших пенсионного возраста (мужчины — 60 лет, женщины — 55 лет) и имеющих право на полную пенсию, а также не достигшим указанного возраста, но получающим пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий), во всех случаях составляет двухнедельный средний заработок (п. 2 Постановления № 1180). Последняя норма, вступившая в силу с 17.01.2000 г., носит ярко выраженный дискриминационный характер по признаку возраста и должна быть признана неконституционной.

Важной характеристикой контракта является и то, что он является разновидностью срочного трудового договора. В отличие от других видов срочного трудового договора контракт может заключаться и для выполнения работы, которая носит постоянный характер (как при приеме на работу, так и в процессе трудовой деятельности — с работниками, трудовые договоры с

которыми заключены на неопределенный срок).

Контракт может быть прекращен по общим основаниям, предусмотренным ст. 35 ТК, а также по дополнительным основаниям, перечисленным в ст. 47 ТК, однако в соответствии с трудовым законодательством, если ни одна из сторон после окончания срока контракта не изъявила желания прекратить трудовые отношения (подача заявления со стороны работника, либо издание соответствующего приказа о прекращении трудовых отношений нанимателем), то такой контракт автоматически становится договором на неопределенный срок.

Часто возникает ситуация, когда наниматель переводит на контрактную форму тех работников, которые уже состоят с ним в отношениях, регулируемых трудовым договором на неопределенный срок. В этом случае законодатель предписывает в обязательном порядке нанимателю обусловить перевод работника на контрактную систему найма экономическими, производственными либо организационными причинами, поскольку Декрет Президента РБ № 29 от 26.06.99 г. относит перевод работника с трудового договора на определенный срок на контракт к изменению существенных условий труда.

Кроме того, возникает вопрос, готов ли наниматель при переводе работников на контрактную форму найма, что на отдельных предприятиях носит массовый характер, понести определенные финансовые затраты. Согласно Постановлению Совета Министров от 25 сентября 1999 г. № 1476, работники, переводимые с договора на неопределенный срок на контракт, должны в день перевода либо в любой другой оговоренный сторонами срок получить компенсацию в виде двухнедельного среднего заработка. Выплата указанной суммы представляет собой обязанность для нанимателя. Кроме того, по окончании срока действия контракта независимо от того, найдено или нет работником новое место работы, наниматель обязан выплатить ему предусмотренный законодательством 3-месячный средний заработок. Более того, необходимо помнить, что в случае нарушения нанимателем в период срока действия контракта взятых на себя обязательств, работник имеет право на данном основании расторгнуть контракт. В этом случае наниматель будет обязан выплатить шесть среднемесячных заработных плат.

Кроме того, п. 2.5. Декрета предписывает, что каждый контракт должен содержать “меры стимулирующего характера”, что подразумевает под собой возможность увеличения тарифной ставки работника, должностного оклада до 50 % и предоставление поощрительного отпуска до 5 календарных дней, что также требует от руководителя дополнительных затрат, даже с учетом того, что объем “стимулирующих мер” не обязательно должен быть одинаков для всех работников.

Также следует отметить, что в соответствии с Указом № 180 перевод беременных женщин с трудового договора на неопределенный срок на контракт допускается только в случае получения ее согласия.

После издания Декрета Президента от 26.07.99 г. № 29 Правительством и Национальным центром законопроектной деятельности при Президенте разрабатывался Закон "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс". Предполагалось, что к концу 2000 — началу 2001 г. в ТК могли быть внесены изменения и дополнения, содержащие общие нормы права о контрактной форме найма работников. Как видим, этого не случилось. Однако даже если такие дополнения в ТК и будут внесены в будущем, вероятно, что специальное законодательство о контрактах все-таки сохранится в целях регулирования особенностей заключения и прекращения контрактов с отдельными категориями работников.

Таким образом, на основе вышесказанного можно сделать вывод, что содержащиеся в контракте особенности по сравнению с трудовым договором, заключаемым на неопределенный срок, могут как улучшать, так и ухудшать правовое положение работника. Улучшающими условиями могут быть, например, предупреждение за определенный срок об увольнении в связи с истечением срока контракта, оплата проезда в отпуск и обратно, предоставление персональных ЭВМ для работы на дому и другие.

Ухудшение правового положения работников при заключении контрактов проявляется, прежде всего, в срочном характере контракта, а именно в том, что в период его действия работник не может уволиться по собственному желанию, в то время как его может уволить наниматель в связи с истечением срока контракта без объяснения причин.

Здесь также следует отметить, что включенные сторонами в контракт определенные условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, поэтому стороны должны стремиться, чтобы их трудовые отношения базировались на нормах законодательства и были направлены на удовлетворение требований обеих сторон — как нанимателя, так и работника.

О. В. Маевская

## **ПРАВОВАЯ ПРИРОДА КОМПЕНСАЦИИ МОРАЛЬНОГО ВРЕДА.**

То, что компенсация морального вреда является обязательством вследствие причинения вреда, подтверждается не только включением норм о компенсации морального вреда в главу 58 ГК, но и тем, что компенсация морального вреда имеет все признаки обязательства. Компенсация морального вреда — охранительное, одностороннее обязательство со строго определенным содержанием, причем обязательство тесно связанное с личностью кредитора.

Субъектами являются должник и кредитор. Должником является лицо, которое обязано совершить в пользу кредитора лица определенное действие — компенсировать моральный вред; а кредитор — лицо,