

Список литературы

1. Акимова, Ю.М. Принципы коллизионного регулирования в международном частном праве / Ю.М. Акимова // Правовое государство: теория и практика. – 2013. – №3 (33). – С. 113-120.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации : часть третья (с изм. от 1 июля 2021 г.) // Российская газета. – 2001. – № 233.
3. На пути к многополярному миру [Электронный ресурс] Официальный интернет-портал Президента Российской Федерации : по материалам Пленарного заседания Восточного экономического форума, 7 сентября 2022 г. // kremlin.ru. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/69299>. – Дата доступа: 15.11.2022.
4. О международном коммерческом арбитраже : закон Российской Федерации, 7 июля 1993 г. (с изм. от 30 декабря 2021 г.) // Российская газета. – 1993. – № 156.
5. О признании и приведении в исполнение иностранных арбитражных решений : Конвенция ООН, 10 июня 1958 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. – 1960. – № 46.

А.И. Баранова
АУППРБ (Минск)

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОНТРАКТНОЙ ФОРМЕ НАЙМА

Право является важнейшим регулятором многих социальных процессов. При этом на одно из первых мест необходимо поставить трудовую деятельность человека, в которую вовлекается практически каждый член общества. Именно поэтому вопросы, связанные с законодательным совершенствованием трудовой деятельности, осмыслением роли и сущности правового регулирования трудовых отношений, в том числе использования контрактной формы найма, не теряют своей актуальности.

Развитие и совершенствование трудового законодательства для Республики Беларусь имеет приоритетное значение, учитывая социальную направленность системы нашего государства. За последние годы внесено много изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь, принято большое количество указов и декретов Президента Республики Беларусь, постановлений Совета Министров Республики Беларусь, а также отраслевых нормативных правовых актов, касающихся регулирования трудовых отношений, в том числе и в сфере контрактной формы найма. Несмотря на это вопросы, связанные с контрактной формой найма, в настоящий период остаются в юридической литературе одними из наиболее дискуссионных. Это обусловлено реалиями правоприменительной практики.

Сегодня актуальным является вопрос правовой институализации развития

трудовых отношений при переводе работника с контракта на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, и наоборот.

Так, согласно одной из инициатив Федерации профсоюзов Беларуси о совершенствовании правового регулирования контрактной формы найма следует предоставить добросовестным работникам, срок действия контракта с которыми истекает, право самим выбирать: работать в дальнейшем по контракту или по трудовому договору на неопределенный срок.

Безусловно, в реализации данного права имеются определенные сложности, связанные с имеющимися противоречиями в законодательстве, регулирующем контрактную форму найма.

Согласно нормам статьи 32 Трудового кодекса Республики Беларусь предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, является изменением существенных условий труда. В соответствии с этой же статьей изменить существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами имеет право только наниматель.

Предоставление права выбора работнику работать в дальнейшем по контракту или по трудовому договору на неопределенный срок однозначно будет противоречить статье 32 Трудового кодекса Республики Беларусь, так как при реализации такого права инициатором заключения контракта будет сам работник, работающий по трудовому договору на неопределенный срок.

Согласно нормам статьи 39 Трудового кодекса Республики Беларусь действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок, если по истечении срока действия срочного трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения. Очевидно, что данная статья также не может быть применена для предоставления права выбора работнику работать в дальнейшем по контракту или по трудовому договору на неопределенный срок.

Следует отметить, что несмотря на большое количество нормативных правовых актов о контрактной форме найма, они также не содержат норм, регулирующих трудовые отношения при переводе работника с контракта на трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, и наоборот.

При решении данного вопроса представляется целесообразным согласиться с мнением Л. К. Томашевского о том, что в случае перевода работника с трудового договора на контракт происходит не изменение трудового договора, а заключение нового трудового договора, а именно – контракта [2, с. 43].

Такого же мнения придерживается и В. П. Василькович, которая говорит следующее: «При трансформации: трудовой договор на неопределенный срок – контракт – трудовой договор на неопределенный срок, – происходит не изменение трудового договора, а прекращение действия одного и заключение другого, но при сохранении непрерывности трудового правоотношения» [1, с. 41].

Полагаем, необходимо согласиться с мнением В. П. Василькович о том, что

«одним из вариантов урегулирования может стать дополнение Трудового кодекса статьей 17¹, которая стала бы называться «Условия и порядок заключения трудового договора при истечении срока контракта», или статьей 38¹ «Условия и порядок прекращения контракта и заключения трудового договора на неопределенный срок»» [1, с. 41].

На практике также часто возникают вопросы, связанные с определением срока действия контракта при его продлении. Под продлением контракта следует понимать удлинение его срока при сохранении всех прежних условий труда.

Некоторыми актами законодательства рекомендовано определять минимальные сроки действия контрактов в зависимости от квалификации работника, продолжительности стажа работы, отношения к выполняемым трудовым обязанностям и т. д. На основании этих рекомендаций в коллективные договоры многих организаций включены конкретизированные нормы по определению сроков действия контрактов с работниками. Получается, зная это, работник вправе рассчитывать, что каждый раз, когда встает вопрос о продолжении трудовых отношений, основанных на контракте, срок продления контракта будет установлен в точном соответствии с вышеназванными рекомендациями и нормой коллективного договора организации.

Рассмотрим пример. Если первоначально срок контракта составлял 3 года, то при продлении контракта с добросовестным работником, имеющим длительный стаж работы, срок продления должен составить опять 3 года. Но мы понимаем, что это невозможно, так как сумма сроков действия контракта выйдет за максимальный пятилетний срок, на который может заключаться контракт. На практике в таких случаях, как правило, заключается новый контракт.

Однако такое решение вопроса противоречит норме статьи 261³ Трудового кодекса Республики Беларусь, предписывающей, что новый контракт заключается только по истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу.

Здесь вновь заслуживает внимания мнение В. П. Василькович, которая подчеркивает, что «ни квалификация работника, ни его дисциплинированность и т. п. не могут быть учтены при продлении контракта, если первоначально контракт был заключен на срок менее 5 лет» [1, с. 42], и которая предлагает на законодательном уровне закрепить норму, предусматривающую, «что новый контракт может заключаться также при наличии на это согласия сторон и при соблюдении минимальных сроков, установленных законодательством» [1, с. 43]. Полагаем, что данной нормой следует дополнить статью 261³ Трудового кодекса Республики Беларусь.

Итак, практика применения норм, регулирующих порядок заключения и продления контрактов с работниками в Республике Беларусь, свидетельствует о необходимости совершенствования трудового законодательства в этой области.

Список литературы

1. Василькович, В. П. Отдельные вопросы совершенствования законодательства о контрактной форме найма на работу / В. П. Василькович // Правовое обеспечение устойчивого инновационного развития белорусского

общества и реализация интересов личности : материалы республиканского науч.-практ. семинара., Брест, 12 ноября 2009 г. / Брест. гос. ун-т им. А. С. Пушкина [и др.] ; под ред. Т. А. Горупа и др. – Брест : Брест. гос. ун-т им. А. С. Пушкина. – С. 40–43.

2. Томашевский, К. Л. Совершенствование законодательства об изменении трудового договора на современном этапе / К. Л. Томашевский // Промышленно-торговое право. – 2005. – № 3. – С. 40–44.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296–З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 20 июня 1999 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2022.

Н.Е. Борейша, П.В. Нестерович
БГЭУ (Минск)

СУЩНОСТЬ И ПРАВОВАЯ ПРИРОДА АКЦИОНЕРНЫХ СОГЛАШЕНИЙ

Возникновение и развитие института акционерных соглашений связывается с английским правом, откуда заимствован и сам термин. Именно между акционерами компаний, в отношении которых при решении корпоративных вопросов применялось английское право, стали впервые заключаться акционерные соглашения, т.е. договоры, согласно которым акционеры компаний согласовывали свою позицию по порядку управления компанией, принятию ею решений.

В международной практике акционерные соглашения применяются уже не один десяток лет, поскольку являются достаточно удобным инструментом для минимизации риска возникновения и преодоления корпоративных споров, особенно в крупных компаниях, для регулирования отношений между мажоритарными и миноритарными акционерами.

В отличие от зарубежного права в гражданском законодательстве Республики Беларусь институт акционерных соглашений отсутствовал до вступления в силу Закона Республики Беларусь «О хозяйственных обществах» (далее – Закон о хозобществах) [3].

Появление в белорусском праве института акционерных соглашений как удобных, универсализированных инструментов для регулирования отношений между акционерами внутри корпоративных образований, обусловлено процессом унификации отечественного гражданского законодательства с законами наиболее экономически развитых стран Западной Европы и США.

В настоящее время акционерным соглашениям посвящены две статьи в Законе о хозобществах, а именно ст. 90-1 «Акционерное соглашение», ст. 111-1 «Договор об осуществлении прав участников общества с ограниченной ответственностью», а также отдельные положения в Декрете Президента Республики Беларусь «О развитии цифровой экономики» от 21 декабря 2017