

4. Трудовой кодекс Российской Федерации: федер. Закон Рос. Федерации, 30 дек. 2001 г., № 97-ФЗ: в ред. федер. Закона Рос. Федерации от 22.11.2011 // Консультант Плюс: Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». – М., 2011.
5. Юридическая ответственность: проблемы теории и практики: сб. науч. тр. / Акад. МВД Респ. Беларусь; ред.: В.А. Кучинский, Э.А. Саркисова. – Минск, 1996. – 115 с.

СФЕРА ПРИМЕНЕНИЯ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Михайлова О. П.

Нельзя не согласиться с Ю. Орловским и А. Нуртдиновой, что мировая цивилизация не знает лучшей юридической формы воплощения свободы труда в трудовых отношениях, чем трудовой договор [1].

Трудовой договор реализует одно из основных прав человека – распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Свобода труда, по нашему мнению, несовместима с принудительным трудом.

Статья 41 Конституции Республики Беларусь «гарантирует гражданам Республики Беларусь право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, а также закрепляет принцип запрещения принудительного труда. Принудительный труд запрещается во всех случаях кроме работы или службы, определяемой приговором суда или законом о чрезвычайном и военном положении» [2].

В Беларуси существуют различные виды трудовых договоров. Здесь имеют место договоры, заключаемые на неопределенный срок (бессрочные) или же на определенный срок (срочные).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, называют срочным трудовым договором. В пункте 2 ст. 17 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) установлена максимальная продолжительность срочного трудового договора – не более 5 лет [3]. Разновидностью срочного трудового договора, являются договоры, заключенные на время выполнения определенной работы, обязанностей временно отсутствующего работника, выполнения сезонных работ.

Вопрос о заключении срочного трудового договора является одним из самых дискуссионных как в теории, так и в правоприменительной практике. При его заключении часто происходит столкновение интересов работника и нанимателя. Как правило, работник заинтересован в установлении долгосрочных трудовых отношений, их стабильности, получении всех гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. Наниматель же заинтересован в установлении трудовых отношений на определенный срок. Устанавливая минимальный срок, наниматель может прекратить трудовые отношения с неудобным работником, не указывая причин этому, не выплачивая выходного пособия и не соблюдая дру-

гих гарантий. Работник остается незащищенным. В данном случае можно говорить об ослаблении правовой защиты в отношении увольнений работников.

Говоря о сфере применения срочных трудовых договоров, можно провести сравнение ТК Республики Беларусь с действующим законодательством иных государств.

Применение срочных трудовых договоров наблюдается очень широко в нашем государстве. Исходя из того, что срочный трудовой договор выгоден нанимателю (он может уволить работника по окончании срока трудового договора, без указания оснований). Работник же, до окончания срока трудового договора, не имеет права уволиться по собственному желанию. Более того, право нанимателей удерживать работников в течение срока трудового договора, увольнять их только по собственной инициативе может быть расценено как принудительный или обязательный труд. В этой ситуации профсоюзы оказываются бессильными им помочь.

В пункте 2 ст. 35 ТК Республики Беларусь требование о необходимости предупреждения работника о прекращении или продлении срочного трудового договора не установлено.

Законодательством Беларуси закреплено, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК Республики Беларусь [3]. Зачастую наниматель злоупотребляет своим правом заключать срочный трудовой договор, заключая его даже в тех случаях, когда работа носит длительный характер.

Рассмотрим, в каких случаях ТК Республики Беларусь предусмотрено заключение срочных трудовых договоров.

В сфере применения срочных трудовых договоров в Республике Беларусь широко распространено заключение трудового договора на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется рабочее место (п. 4 ст. 17 ТК Республики Беларусь). Например, если работник принимается на работу по срочному трудовому договору на время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3 лет, то в тексте трудового договора срок окончания действия договора конкретной датой не определен. Это крайне невыгодные условия для работника, так как не известно, когда временно отсутствующий работник пожелает потребовать продолжения трудовых отношений. Это обусловлено тем, что в соответствии со ст. 185 ТК Республики Беларусь отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет может использоваться полностью или частично [3]. В трудовом законодательстве не установлена обязанность нанимателя предупредить работника о предстоящем увольнении. Работники с неохотой идут на заключения такого вида срочного договора и предпочитают найти постоянное место работы, с заключением бессрочного трудового договора.

К числу срочных трудовых договоров относятся также договоры о *временной работе на срок до двух месяцев*. Согласно ст. 292 ТК Республики Беларусь

«Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до четырех месяцев» [3]. Отличием этого вида срочного трудового договора от предыдущего, является точное определение срока, на который он заключается (например, на 1 месяц). Работник, заключивший такой договор, считается временным. Если работник проработал более установленных в законодательстве сроков и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то он считается постоянным работником, а временный трудовой договор трансформируется в бессрочный.

Особенность применения срочных трудовых договоров, заключенных *на сезон*, обусловлена климатическими и природными условиями.

Работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев (ч. 1 ст. 299 ТК), признаются сезонными [3]. Как видим, статус сезонного работника отличается от статуса временного работника тем, что сами по себе работы, выполняемые им, должны носить ярко выраженный сезонный характер и должны быть включены в перечень отраслей и видов деятельности, имеющих сезонный характер, утвержденный постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 28.07.2006 № 950. На первый взгляд, казалось бы, наблюдаются схожие моменты в правовом регулировании труда временных и сезонных работников. Вместе с тем отличительным признаком между этими трудовыми договорами для временного работника, критерием дифференциации его трудовых отношений, является *срок трудового договора* (не более двух месяцев, а при отсутствии основного работника – не более четырех месяцев). Для сезонного работника прослеживаются два критерия, обуславливающие различия: *срок, не более 6 месяцев; определенная специфика (характер) работ*. При этом второй критерий предопределяет срок работы.

Разновидностью срочных трудовых договоров являются *договоры на время выполнения определенной работы*. Особенностью этого вида срочного трудового договора является то, что невозможно указать в договоре точную дату прекращения трудового правоотношения. Окончанием срока трудового договора считается выполнение определенной работы, подтверждаемое актом приемки результата работы.

Мы можем сделать вывод, что исследованные нами разновидности срочных трудовых договоров не могут быть иными. Причина этого – отсутствие у нанимателя других вариантов сохранить рабочее место за временно отсутствующим работником не приостанавливая свою хозяйственную деятельность. Заключая такой трудовой договор, работник сознательно идет на не выгодные для него условия.

Сферу применения срочных трудовых договоров значительно расширяет Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 года № 29, предоставляя нанимателям *право* заключать контракты на срок не менее 1 года [4].

Многие наниматели неверно истолковали это «право», заключая контракты почти со всеми своими работниками на минимальный срок. Как показывает

практика, на сегодняшний день *контракт* является одной из наиболее распространенных форм срочного трудового договора в Республике Беларусь.

Контракты – это трудовые договоры, заключаемые в письменной форме на определенный в них срок и содержащие особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде [4].

В Трудовом кодексе отсутствуют правила о порядке и условиях заключения контрактов. Нормы Трудового кодекса распространяются на трудовые отношения, основанные на контракте, если те или иные особенности правового регулирования контрактных трудовых отношений не предусмотрены специальным законодательством о контрактах. К таким нормам, в частности, относятся Типовые правила внутреннего трудового распорядка, Инструкция о порядке ведения трудовых книжек работников, законодательство о служебных командировках, о заработной плате и иные нормативные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения.

Необходимо учитывать, что контракт имеет свои особенности по сравнению с трудовым договором, заключенным на неопределенный срок: заключается всегда на определенный срок (от 1 года до 5 лет); содержит особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде; работнику выплачивается минимальная компенсация за ухудшение его правового положения; предусматриваются дополнительные основания расторжения по инициативе нанимателя; дополнительные основания депремирования работника.

Необходимо учитывать тот факт, что нанимателю предоставляется *право* заключать с работником контракт, а не *обязанность* принимать по контракту и переводить на контрактную форму труда всех трудоустраивающихся лиц. Каждый случай предложения работнику перейти или устроиться работать по контракту должен быть обоснованным, мотивированным индивидуально по отношению к каждому работнику. В связи с этим не могут выступать причинами заключения контракта следующие случаи: квалификация работника; возраст работника; иные личностные качества работника; уровень его дисциплинированности или не дисциплинированности; субъективные причины; желание нанимателя «избавиться» от нежелательного работника путем перевода его с бессрочного трудового договора на срочный.

Контракт включает в себя особенности, которые как улучшают, так и ухудшают правовое положение работника. Улучшение правового положения: предоставление дополнительно отпуска до 5 календарных дней; повышение тарифной ставки до 50 %; дополнительные меры стимулирования труда [4]. Однако некоторые наниматели выполняют это условие Декрета № 29 формально, устанавливая надбавку 1 % и дополнительный отпуск 1 день.

Практика использования контрактной формы найма последних двенадцати лет показывает, что наниматели заключают трудовые контракты на выполнение работы, которая носит постоянный характер без учета каких-либо объективных оснований. Они также заключают контракты на минимальный годичный срок и в

последующем их ежегодно перезаключают, включают в контракты лишь минимальные размеры дополнительных мер стимулирования труда и т.п. Более того, право нанимателей удерживать работников в течение срока контракта и увольнять их только по собственной инициативе выглядит как своего рода принудительный или обязательный труд. **На практике** оказалось, что заключение контрактов со всеми работниками является средством дисциплинарного воздействия, т.е. практически всё трудоспособное население республики превентивно наказывается ухудшением правового положения в области трудовых отношений. Тогда как Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда», ратифицированная Республикой Беларусь, гласит, что каждый Член Международной Организации Труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме:

а) в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

с) в качестве средства поддержания трудовой дисциплины [5].

При введении в Беларуси контрактной формы найма упоминалось, что такая система контрактов работает во всем мире.

Трудовой договор (контракт) – англ. labour contract – соглашение между работником и работодателем. Термины «трудовой договор» и «трудовой контракт» являются синонимами. Поэтому считается, что за рубежом все наниматели заключают контракты (срочные трудовые договоры) с работниками. Однако это не так.

Международная организация труда выразила свое отношение к срочным трудовым договорам и контрактам в Конвенции № 158 (1982 г.) и Рекомендации № 166 (1982 г.) о прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя.

Данная Конвенция содержит положения, согласно которым страны, ее ратифицировавшие, предусматривают соответствующие гарантии против использования договоров о найме на определенный срок, цель которых уклониться от предоставления защиты, предусмотренной этой Конвенцией, а трудовые отношения с трудящимися не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со способностями или поведением трудящегося или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы [6]. К сожалению, Беларусь не присоединилась к данной конвенции.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать следующие **предложения**. Предусмотреть в Трудовом кодексе Республики Беларусь:

а) обязанность нанимателя обосновывать причину использования срочного трудового контракта с нанимаемым работником;

- б) установление максимальной продолжительности «цепных контрактов», т.е. определение допустимого числа продлений срочных трудовых договоров;
- в) считать, что договор о найме работника на определенный срок и продлевавшийся более одного раза, является договором о найме на неопределенный срок;
- г) возможность заключения срочных трудовых договоров ограничить случаями, непосредственно предусмотренными Трудовым кодексом Республики Беларусь.

ЛИТЕРАТУРА

1. Орловский, Ю.П. Трудовое право России: учебник / Ю.П. Орловский, А. Нуртдинова. – М.: Контракт, Инфра-М, 2008. – 608 с.
2. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на Республиканских референдумах 1996 года и 17 октября 2004 года) // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
3. Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 в ред. Закона Респ. Беларусь от 31 декабря 2010 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.
4. О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Президента Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 (с последующими изменениями) [Электронный ресурс]. – 2012. – Режим доступа: <http://pravo.by>. – Дата доступа: 01.02.2012.
5. Об упразднении принудительного труда: Конвенция 105 МОТ, Женева, 25 июня 1957 г. [Электронный ресурс] / Официальный сайт Международ. организации труда, 2012. – Режим доступа: http://ilo.ru/about/standarts_ru.html. – Дата доступа: 05.02.2012.
6. О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: Конвенция МОТ № 158, Женева, 22 июня 1982 г. [Электронный ресурс] / Официальный сайт Международ. организации труда, 2012. – Режим доступа: http://ilo.ru/about/standarts_ru.html. – Дата доступа: 05.02.2012.
7. О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя: Рекомендация № 166 Международной организации труда (Принята в г. Женеве 22.06.1982 на 68-й сессии Генеральной конференции МОТ) // [Электронный ресурс] / Официальный сайт Международ. организации труда, 2011. – Режим доступа: <http://ilo.ru/>. – Дата доступа: 05.02.2012.