

Подупейко А. Г.

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ СОДЕРЖАНИЯ КОНТРАКТА

*Подупейко Алексей Геннадьевич, аспирант Международного университета
«МИТСО», г. Минск, Беларусь, manuntdd@mail.ru*

Научный руководитель: д-р юрид. наук, профессор Томашевский К. Л.

С 28.01.2020 вступили в силу изменения и дополнения, внесенные в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов».

Одним из нововведений стало дополнение ТК главой 18¹, посвященной особенностям регулирования труда работников, с которыми заключаются контракты. В ст. 261² ТК были определены требования к содержанию контракта.

Следует отметить, что название ст. 261² ТК «Содержание и условия контракта» сформулировано не вполне корректно, поскольку условия контракта наряду со сведениями и реквизитами как раз и составляют его содержание как письменного документа. Такое название ст. 261² ТК, полагаем, получила по аналогии с названием ст. 19 ТК, посвященной содержанию любого трудового договора. На наш взгляд, более логичным было бы из названий данных статей указание на условия исключить.

В ч. 1 ст. 261² ТК закреплены условия и сведения, которые должны содержаться в контракте в дополнение к составляющим содержание любого трудового договора данным, перечисленным в ч. 2 ст. 19 ТК. Многие обязательные для контракта условия и сведения были перенесены в ч. 1 ст. 261² ТК из п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) с последующим исключением данного пункта и признанием его норм утратившими силу. При этом не были законодательно установлены нижние границы дополнительных мер стимулирования труда, хотя, как свидетельствует судебная практика, в трудовых отношениях встречаются злоупотребления нанимателем своими правами в этой сфере.

В п. 4 ч. 1 ст. 261² ТК закреплено, что контракт должен содержать данные об уменьшении (лишении) работнику премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за некоторые нарушения исполнительской и трудовой дисциплины. При этом в силу нормы ч. 4 ст. 198 ТК подобные последствия могут применяться к работникам, совершившим дисциплинарный проступок, работающим на основании любого вида срочного трудового договора.

В п. 5 ч. 1 ст. 261² ТК устанавливается, что контракт должен содержать сведения об уменьшении работнику трудового отпуска за соответствующий

рабочий год на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. Данные правила устанавливают для работников, работающих по контракту, дополнительную меру ответственности за умышленное неисполнение трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. Уменьшение же трудового отпуска за соответствующий рабочий год на число дней прогула возможно в отношении всех работников (в том числе не работающих по контракту) в силу нормы ч. 3 п. 32 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46.

Нормы п. 6 и 7 ч. 1 ст. 261² ТК устанавливают требование о закреплении в контракте обязанностей работника и нанимателя не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. При этом указанные обязанности будут действовать в отношении сторон в силу прямого указания нормы ч. 2 ст. 261³ ТК.

Следует отметить, что последствия неисполнения данной обязанности установлены лишь в отношении нанимателя в п. 12 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников».

Вопрос же об ответственности работника за непредупреждение (несвоевременное предупреждение) нанимателя о своем решении продолжить или прекратить трудовые отношения в настоящее время остается нерешенным.

По нашему мнению, норма п. 7 ч. 1 ст. 261² ТК построена не вполне стилистически верно, в связи с чем словосочетание «или прекратить трудовые отношения» следует поместить в конец предложения.

Полагаем, сведения, которые должен содержать контракт, закрепленные в п. 4, 6–7 ч. 1 ст. 261² ТК, указываются в нем в информационных целях для побуждения работника и нанимателя к добросовестному участию в трудовых и связанных с ними отношениях.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать следующие выводы:

- 1) из названий ст. 19 и 261² ТК слова «и условия» следует исключить;
- 2) законодателю при дальнейшем совершенствовании правовых норм о содержании контракта следует рассмотреть вопрос об установлении нижних границ дополнительных мер стимулирования труда;
- 3) в норме п. 7 ч. 1 ст. 261² ТК слова «или прекратить трудовые отношения» следует поместить в конец предложения.