

## **О МОМЕНТЕ РАСТОРЖЕНИЯ КОНТРАКТА ПО ТРЕБОВАНИЮ РАБОТНИКА В СЛУЧАЕ НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ**

**Е. В. Мотина**

*Белорусский государственный университет,  
пр. Независимости, 4, 220030, г. Минск, Беларусь, lawgrproc@bsu.by*

Исследуются проблемные аспекты продолжения трудовых отношений, когда работником предъявлено требование о прекращении контракта по требованию работника в случае нарушения его трудовых прав. Обосновывается, что нет оснований для оценки судом факта нарушения трудовых прав при условии установления данных обстоятельств иными компетентными органами. Делается вывод о необходимости специального регулирования отношений в части момента прекращения трудового договора при применении данного основания. Предлагается научно обоснованный вариант разрешения ситуации при последующем законодательном решении.

**Ключевые слова:** право на труд; нарушение трудовых прав; контракт; прекращение срочного трудового договора.

## **АБ МОМАНЦЕ СКАСАВАННЯ КАНТРАКТА ПА ПАТРАБАВАННІ РАБОТНІКА Ё ВПЯДКУ ПАРУШЭННЯ ПРАЦОЎНЫХ ПРАВОЎ**

**Я. У. Моціна**

*Беларускі дзяржаўны ўніверсітэт,  
пр. Незалежнасці, 4, 220030, г. Мінск, Беларусь, lawgrproc@bsu.by*

Даследуюцца праблемныя аспекты працягу працоўных адносін, калі работнікам прад'яўлена патрабаванне аб спыненні кантракту па патрабаванні работніка ў выпадку парушэння яго працоўных правоў. Абгрунтаваецца, што няма падстаў для ацэнкі судом факту парушэння працоўных правоў пры ўмове ўстанаўлення дадзеных абставін іншымі кампетэнтнымі органамі. Робіцца выснова аб неабходнасці спецыяльнага рэгулявання адносін у частцы моманту спынення працоўнага дагавора пры ўжыванні дадзенай падставы. Прапануецца навукова абгрунтаваны варыянт вырашэння сітуацыі пры далейшым заканадаўчым рашэнні.

**Ключавыя словы:** права на працу; парушэнне працоўных правоў; кантракт; спыненне тэрміновай працоўнай дамовы.

## **ON THE MOMENT OF TERMINATION OF THE CONTRACT AT THE REQUEST OF THE EMPLOYEE IN CASE OF VIOLATION OF LABOR RIGHTS**

**E. V. Motina**

*Belarusian State University,  
4 Niezaliežnasci Avenue, Minsk 220030, Belarus, lawgrproc@bsu.by*

The problematic aspects of the continuation of labor relations are investigated, when an employee is required to terminate a contract at the request of an employee in case of violation of his labor rights. It is proved that there are no grounds for the court to assess the fact of violation of labor rights, provided that these circumstances are established by other competent authorities. The conclusion is made about the need for special regulation of relations regarding the moment of termination of the employment contract when applying this basis. A scientifically based solution to the situation is proposed with a subsequent legislative decision.

**Keywords:** right to work; violation of labor rights; contract; termination of a fixed-term employment contract.

Нормы Трудового кодекса Республики Беларусь от 26.07.1999 № 296-З (далее – ТК) разрабатывались на основе конституционных принципов и были рассчитаны на то, что основным видом трудового договора будет являться трудовой договор на неопределенный срок. Такой вид трудового договора соответствует природе длящихся трудовых отношений. Однако Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» предусмотрел возможность заключения контракта как разновидности срочного трудового договора с любыми категориями работников, независимо от характера и условий выполняемой работы как исключение из общего правила о допустимости срочных трудовых договоров. При этом норм, позволяющих расторгнуть такое соглашение по желанию работника, в законодательстве не оказалось.

По мнению А. М. Абрамовича, современное правопонимание в Беларуси можно отнести к легитимистскому. Однако такая сущность национального права не является препятствием к тому, чтоб «наполнить ее общий концепт новым, в целом прогрессивным содержанием, придать социально, экономически и политически “новое содержание”» [1, с. 34]. «В легитимистской концепции правопонимания, видимо, постоянно должна присутствовать ее наполняемость идеями понимания права как меры социальной справедливости» [1, с. 37]. В трудовых отношениях это особенно важно и фактически не оспаривается. «Между тем установившаяся практика едва ли не сплошной реализации конституционного права граждан на труд путем заключения трудовых контрактов в ее белорусском “варианте” вряд ли совместима с общей идеей права граждан на труд. Речь идет о том, что в ряде случаев истечение сроков действия контрактов является основанием для возможного немотивированного увольнения работников. Исключение законодателем предусмотрено лишь для небольшой категории работников – беременных женщин, женщин, имеющих малолетних детей, и др. При этом зачастую в оправ-

дание такой практики исполнения контрактной формы найма работников выдвигаются политические заявления о том, что “так делается везде, в частности в Европе”» [1, с. 38].

Такая обширная цитата из работы известнейшего ученого-правоведа приведена с целью показать, что за прошедшие с момента ее публикации годы в правовом регулировании трудовых отношений на основе контрактной формы найма кардинальных изменений не произошло. Более того, отдельные аспекты применения такой формы еще больше усложнились. Для иллюстрации указанного приведем некоторые факты, которые и будут предметом рассмотрения настоящей работы.

В советский период нормы о расторжении срочного трудового договора по инициативе рабочего или служащего содержались в ст. 32 КЗоТ БССР 1972 г. К числу юридических фактов, позволяющих работнику расторгнуть такой договор, относилось и нарушение администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора. Кодекс не предусматривал необходимость установления факта нарушения трудовых прав какими-либо органами. Важно подчеркнуть, что «указанные нормы советского периода и почти тридцатилетняя практика их применения формировались на основе конституционного принципа обязательности труда» [2]. При этом трудовые договоры, заключаемые работниками в советский период, преимущественно были бессрочными. И, как следствие, работники могли прекратить такой трудовой договор по собственному желанию, предупредив нанимателя заранее. В настоящее время ситуация иная.

В ст. 41 Конституции Республики Беларусь гарантируется право граждан на труд и, следовательно, запрещается принудительный труд. Этот принцип содержится в ст. 13 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), что соответствует международным обязательствам нашего государства. В ч. 3 ст. 17 ТК закреплено общее правило о возможности заключения срочного трудового договора лишь при соблюдении указанных в законе условий и в определенных случаях. Однако, как указывалось выше, исключение сделано для контрактов, которые могут заключаться с любыми работниками независимо от характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Согласно официальным данным, занятыми по трудовому договору являются 95,5 % населения Беларуси [3]. При этом преобладающей формой, опосредующей трудовые отношения, является контракт [4]. Такая ситуация в целом приводит к тому, что «наниматель, заключая трудовой контракт с работником, стремится *максимизировать* результат его деятельности и *минимизировать* издержки на его содержание, не боясь при этом потерять трудовой ресурс... Злоупотребление нанимателем своим положением по отношению к работникам может деморализовать трудовой коллектив, превра-

щая его в совокупность сотрудников, где каждый борется только сам за себя» [5, с. 1]. Работник не наделяется правом расторжения срочного договора по желанию. Прекращение такого договора возможно только по его требованию при соблюдении всех особенностей основания и порядка досрочного расторжения договора по ст. 41 ТК, которые, как свидетельствует практика, имеют много сложностей.

Остановимся кратко на анализе ч. 2 ст. 41 ТК: «Факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом либо может быть установлен нанимателем самостоятельно». В ч. 4 п. 13 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров» указано, что «прекращение истцом работы в одностороннем порядке до разрешения судом спора о досрочном расторжении контракта по статье 41 ТК может быть расценено как нарушение трудовой дисциплины. Однако доводы работника о невозможности продолжения работы подлежат тщательной проверке судом с точки зрения обеспечения нанимателем здоровых и безопасных условий труда, отсутствия угрозы жизни и здоровью работника». Обратим внимание, что оснований для такого однозначного вывода в самой ст. 41 ТК, на наш взгляд, нет. Норма ч. 1 ст. 41 ТК сформулирована императивно: «Срочный трудовой договор *подлежит* расторжению досрочно по требованию работника в случае...». Факт нарушения трудовых прав работника устанавливается Департаментом государственной инспекции труда, профсоюзом, нанимателем и (или) судом и является самостоятельным элементом юридического состава, формирующего основание увольнения. Такой вывод вытекает из буквального толкования ст. 41 ТК. Следует подчеркнуть, что судебная практика должна безусловно зависеть от действующей системы юридических норм. По этой причине важно определить, «когда у работника возникает право требования о расторжении договора, а у нанимателя соответствующая обязанность прекратить такой договор; вправе ли работник оставить работу, если факт установлен иными компетентными органами, но не судом; когда у работника возникает право оставить работу по договору, если факт установлен судом, но решение суда не вступило в законную силу» [2].

Разделяем мнение О. С. Курылёвой о том, что если факт нарушения установлен компетентным органом, то в этом случае у работника возникает право требования расторжения договора и обязанность нанимателя удовлетворить требование работника в указанный им срок [2]. В связи

с этим нет оснований для оценки судом юридического факта нарушения трудовых прав при условии установления данных обстоятельств иными компетентными органами. Решение таких компетентных органов, поскольку оно предусмотрено законодателем, должно иметь самостоятельное правовое значение и должно порождать обязанность нанимателя прекратить договор по требованию работника. Противоположный подход, отраженный в постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров», фактически означает возможность работника прекратить трудовой договор ввиду нарушения трудовых прав только в судебном порядке и оставить работу только после вступления в законную силу решения суда.

Представляется важным в отсутствие специальных правил регулирования момента расторжения срочного трудового договора на данном этапе развития трудового законодательства на уровне постановления Пленума Верховного Суда прибегнуть к указанию в решении суда даты прекращения срочного трудового договора. Обязывание работника продолжать работу до вступления в силу решения суда, если допущено нарушение трудовых прав, не способствует реальной защите нарушенного права на труд. Если трудовой договор считать расторгнутым с момента вступления решения в законную силу, то работник, трудовые отношения которого с нанимателем должны сохраняться вопреки его воле из-за нарушения его прав, по-прежнему находится в уязвимом положении и существует реальность злоупотребления нанимателями своими правами в этой части.

Примечательно, что в п. 2 ст. 290 Кодекса гражданского судопроизводства Республики Беларусь предусматривается, что «в необходимых случаях в резолютивной части решения указываются срок и порядок исполнения решения, а также о допущении немедленного исполнения или обеспечения исполнения решения, о повороте исполнения решения». В ст. 302 Кодекса гражданского судопроизводства также указывается, что «суд может допустить немедленное исполнение решения полностью или в части, если вследствие особых обстоятельств замедление в исполнении решения может привести к значительному ущербу для взыскателя или сделать невозможным само исполнение». Полагаем, что таким видом ущерба для работника является обязанность продолжать работу в условиях нарушения его прав, уже установленного компетентными органами. Полагаем, что такая ситуация не соответствует реализации права работника на труд.

Характерно, что, понимая имеющиеся риски, российский законодатель в Гражданском кодексе Российской Федерации (ГК РФ) отказался

от жесткой привязки момента расторжения договора по суду к моменту вступления решения в законную силу. Сейчас ч. 2 п. 3 ст. 453 ГК РФ сформулирована следующим образом: «В случае изменения или расторжения договора в судебном порядке обязательства считаются измененными или прекращенными с момента вступления в законную силу решения суда об изменении или о расторжении договора, если этим решением не предусмотрена дата, с которой обязательства считаются соответственно измененными или прекращенными. Такая дата определяется судом исходя из существа договора и (или) характера правовых последствий его изменения, но не может быть ранее даты наступления обстоятельств, послуживших основанием для изменения или расторжения договора».

Представляется, что указанная выше правовая конструкция может быть избрана и применительно к расторжению срочного трудового договора в судебном порядке: с момента вынесения судом решения или с даты, указанной в самом решении.

Ввиду того, что эта ситуация нуждается в специальном правовом регулировании, полагаем, что необходимо дополнить нормы ст. 243, 247 ТК указанием на немедленное исполнение решения суда в случае расторжения срочного трудового договора с работником по его требованию по ч. 2 ст. 41 ТК. При этом если факт нарушения трудовых прав установлен компетентным органом, то у работника возникает право требования расторжения договора и обязанность нанимателя удовлетворить требование работника в указанный им срок.

#### **Библиографические ссылки**

1. *Абрамович А. М.* Современное правопонимание и совершенствование гражданского, трудового и уголовного законодательства // Генетические закономерности права : сб. науч. тр., посвящ. 90-летию проф. С. Г. Дробязко / Белорус. гос. ун-т [и др.] ; редкол.: С. А. Балащенко (гл. ред.) [и др.]. Минск : Бизнесофсет, 2013. С. 31–41.
2. *Курылёва О. С.* Расторжение срочного трудового договора (контракта) по требованию (инициативе) работника в связи с нарушением его трудовых прав: проблемы толкования и применения // Юрист. 2008. № 11. С. 71–91.
3. Занятость в Республике Беларусь в 2022 году [Электронный ресурс]. URL: [https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/oficial\\_statistika/zanyatost\\_bezrobotica-2022.pdf](https://www.belstat.gov.by/upload-belstat/upload-belstat-pdf/oficial_statistika/zanyatost_bezrobotica-2022.pdf) (дата обращения: 10.05.2024).
4. Все о контрактах / В. Шелкович; опубликовано: 28.06.2008 [Электронный ресурс]. URL: Все о контрактах (sb.by) (дата обращения: 10.05.2024).
5. *Мартинкевич А. В.* Инфорсмент в сфере трудовых отношений: социологический подход : автореф. дис. ... канд. социолог. наук ; 22.00.03 / Институт социологии Национальной академии наук Беларуси. Минск, 2016. 30 с.