

Особенности контрактной формы найма

Вопрос: Имеет ли право наниматель заключать или продлевать контракт на срок менее одного года. Какой может быть максимальный срок действия контракта?

Ответ: В соответствии с частью первой статьи 261-3 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) контракт заключается на срок не менее одного года и не более пяти лет (максимальный срок действия контракта). Конкретный срок действия контракта определяется по соглашению сторон.

Приведенная норма носит императивный характер, следовательно, заключение контракта на срок менее одного года запрещено.

По вопросу продления контракта на срок менее одного года необходимо отметить, что продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

Согласно пункту 2 части первой статьи 17 и части первой статьи 261-3 ТК срок срочного трудового договора, в том числе контракта, не может быть более пяти лет.

Вопрос: На какие сроки заключаются контракты с работниками предпенсионного возраста, а также с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам?

Ответ: Часть третья статьи 261-5 ТК определяет, что наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт: с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, на срок не менее чем до окончания указанного отпуска;

с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, - не менее чем до достижения указанного возраста.

С согласия указанных работников, с которыми заключен трудовой договор на неопределенный срок, при заключении контракта срок его действия определяется в соответствии с частью первой статьи 261-3 и частью третьей статьи 261-5 ТК.

Вопрос: Женщине 7 апреля 2020 года исполнилось 55 лет. 28 июля 2020 года у нее истекает срок действия контракта. Вправе ли наниматель уволить данную работницу по пункту 2 части второй статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) (истечение срока действия контракта)?

Ответ: Согласно статье 261-3 ТК каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее, чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

В соответствии с пунктом 1 статьи 12 ТК наниматель имеет право заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным ТК и законодательными актами.

Контракт является срочным трудовым договором, заключаемым на определенный в нем срок. То есть при приеме на работу на условиях контракта стороны изначально договариваются о том, что их трудовые отношения устанавливаются на определенный срок. Соответственно, как любой другой срочный трудовой договор, он прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта.

Это означает, что установленный статьей 261-3 ТК порядок продления (заключения) контракта применяется в случае, если стороны приняли согласованное решение о продлении трудовых отношений, основанных на контракте. Но если нанимателем будет принято решение о прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока действия контракта, работник не будет иметь право требовать их продления.

В части пятой статьи 261-3 ТК закреплена норма о том, что контракт прекращается в связи с истечением срока его действия, если стороны не приняли решение о продлении срока действия контракта, заключении нового контракта, если ТК (статья 261-5) или иными законодательными актами не установлена обязанность нанимателя продлить срок действия контракта, заключить новый контракт, а также, если возникли основания для продолжения трудовых отношений на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (статья 261-4 ТК).

С 28 января 2020 г. продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, — на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь.

По истечении пятилетнего срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по соглашению сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, — на срок не менее трех лет либо с письменного согласия работника на меньший срок, но не менее одного года.

Вместе с тем, статьей 261-5 ТК установлены гарантии при продлении (заключении нового) контракта с отдельными категориями работников.

Так, пунктом 3 части третьей статьи 261-5 ТК предусмотрено, что наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, - не менее чем до достижения указанного возраста.

После достижения общеустановленного возраста работником в отношении него будет действовать общий порядок продления и заключения нового контракта, предусмотренный статьей 261-3 ТК.

Следует отметить, что в качестве работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, следует рассматривать работника, у которого к дате истечения срока действия контракта не имеется неснятого (непогашенного) в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

При решении вопроса о продлении (заключении) контракта с работником предпенсионного возраста в силу пункта 3 части третьей статьи 261-5 ТК следует учитывать не только применение к такому работнику мер дисциплинарного взыскания, но и применение иных мер правового воздействия (к примеру, лишение (снижение) премии).

В соответствии со статьей 11 Закона Республики Беларусь «О пенсионном обеспечении» пенсионный возраст на 2020 год для женщин составляет 57 лет, для мужчин – 62 года, а предпенсионный – 55 и 60 соответственно.

Следовательно, начиная с 28 января 2020 г., если работник предпенсионного возраста добросовестно работал и не допускал нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины, срок действия контракта с ним должен быть определен не менее чем до достижения общеустановленного на 2020 год пенсионного возраста, т.е. до 57 лет женщине и 62 лет мужчине.

С учетом изложенного, наниматель вправе принять решение об увольнении работника предпенсионного возраста в связи с истечением срока действия контракта (пункт 2 части второй статьи 35 ТК) только в случае, если к работнику применялись меры дисциплинарного взыскания (замечание, выговор, лишение полностью или частично дополнительных выплат стимулирующего характера на срок до двенадцати месяцев), а также дополнительные меры правового воздействия (снижение и (или) лишение премий, перенос или уменьшение продолжительности трудового отпуска и др.)

Таким образом, если срок действия контракта, заключенного с данной работницей, истекает 28 июля 2020 г., то на момент истечения срока действия контракта будут действовать гарантии, предусмотренные статьей 261-5 ТК. Следовательно, наниматель не вправе уволить данную работницу по пункту 2 части второй статьи 35 ТК (истечение срока действия контракта) при условии соблюдения ею трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины и добросовестного отношения к труду.

Вопрос: Вправе ли наниматель заключить контракт с работником, принимаемым на период нахождения основного работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (далее – отпуск по уходу за ребенком)?

Ответ: Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) предусмотрены определенные гарантии женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком. В частности, на время нахождения работника в социальном отпуске за ним сохраняется прежняя работа (статья 183 ТК); женщина вправе в любое время выйти на работу, прервав отпуск по уходу за ребенком (статья 185 ТК).

При приеме на работу на период нахождения основного работника в отпуске по уходу за ребенком нанимателю следует учитывать вышеназванные гарантии.

В связи с тем, что женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, вправе в любое время прервать его и приступить к своей прежней работе, дату окончания трудового договора, заключаемого с лицом в период временного отсутствия основного работника, изначально определить невозможно.

Часть третья статьи 17 ТК содержит следующую норму. Срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Далее законодатель перечисляет конкретные случаи, при наступлении которых наниматель обязан заключить именно срочный трудовой договор, но не контракт.

Таким образом, единственный вид трудового договора, который позволяет нанимателю бесспорно прекратить с работником трудовые отношения в связи с выходом на работу основного работника, - это трудовой договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего) (пункт 3 части третьей статьи 17 Трудового кодекса). При чем часть третья статьи 17 ТК носит императивный характер, т.е. предписывает обязательное ее исполнение.

Вопрос: Женщина находилась в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В марте 2020 года, когда ребенку исполнилось 2 года, она прервала данный отпуск и вышла на работу. Отец ребенка вместо матери с 15 апреля 2020 года хочет оформить на себя отпуск по уходу за этим ребенком до достижения им возраста трех лет. Обязан ли наниматель предоставить отцу данный отпуск? В случае предоставления отцу отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может ли наниматель уволить его в октябре 2020 года в связи с истечением срока действия контракта?

Ответ: Частью второй статьи 185 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) предусмотрено, что отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (далее – отпуск по уходу за ребенком) предоставляется по усмотрению семьи работающему отцу в случае выхода матери ребенка на работу.

Отпуск, предусмотренный статьей 185 ТК, предоставляется по письменному заявлению и может быть использован полностью либо по частям любой продолжительности (часть четвертая статьи 185 ТК). При этом ТК предусматривается обязанность нанимателя предоставлять отпуск по уходу за ребенком отцу в случае выхода матери ребенка на работу.

Законодательство о труде предусматривает возможность прекращения трудовых отношений с работником в случае расторжения контракта в связи с истечением срока его действия. Для увольнения по данному основанию необходимо желание хотя бы одной из сторон контракта – нанимателя или работника – прекратить трудовые отношения, которое должно быть выражено в письменной форме (уведомление, предупреждение).

При этом стороны (наниматель и работник) не обязаны сообщать о причинах прекращения трудовых отношений по данному основанию.

Вместе с тем, пунктами 1 и 2 части третьей статьи 261-5 ТК установлена обязанность для нанимателя продлевать (заключать новый) контракт, в частности, с:

работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до окончания указанного отпуска;

работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

Таким образом, отцу, находящемуся вместо матери в отпуске по уходу за ребенком, статьей 261-5 ТК гарантировано право на продление трудовых отношений, основанных на контракте, до окончания отпуска по уходу за ребенком и до достижения ребенком возраста пяти лет соответственно. Следовательно, увольнение отца ребенка в данной ситуации без его согласия недопустимо