

Понятие и форма трудового договора

Трудовой договор - это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату (абз. 4 ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее-ТК)).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами (ст. 18 ТК). Один экземпляр передается работнику, другой - хранится у нанимателя. В соответствии со ст. 25 ТК началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами.

После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя (ч. 4 ст. 25 ТК).

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (ч. 4 ст. 25 ТК).

Только после подписания трудового договора сторонами, издания приказа о приеме на работу и ознакомления с ним работника под роспись прием работника на работу будет надлежащим образом оформлен.

Фактический допуск работника к работе

В соответствии со ст. 25 ТК фактическое допущение работника к работе должностным лицом нанимателя, уполномоченным осуществлять прием на работу, также является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен - подписан трудовой договор и издан приказ о приеме. Фактическое допущение к работе выражается в достижении соглашения между работником и нанимателем о дате выхода на работу, трудовых обязанностях, месте работы и иных условиях. О достижении такого соглашения могут свидетельствовать заявление работника о приеме его на работу и соответствующая резолюция нанимателя, приказ нанимателя о приеме работника на работу, подпись работника об ознакомлении с приказом о приеме и т.д.

В дальнейшем не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза фактическое допущение работника к работе

должно быть письменно оформлено, а именно:

- заключен трудовой договор в письменной форме;
- издан приказ о приеме работника на работу. Прием на работу как на основании письменного трудового договора, так и в случае фактического допущения к работе оформляется приказом нанимателя не позднее трех дней после предъявления соответствующего требования работником, профсоюзом (ч. 2 п. 7 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее - Постановление № 2)). В случае отказа нанимателя от надлежащего оформления приема на работу и последующего недопущения к работе работника последний вправе обратиться с иском в суд о понуждении нанимателя к надлежащему оформлению приема на работу (ч. 3 п. 7 Постановления № 2).

Возраст, с которого допускается заключение трудового договора

По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет (ч. 1 ст. 21 ТК). При этом на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных и горных работах запрещается привлечение к труду лиц моложе восемнадцати лет (ч. 1 ст. 274 ТК). Помимо этого, постановлением Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 13.10.2010 N 134 «Об установлении предельных норм подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную» установлены предельные нормы подъема и перемещения несовершеннолетними тяжестей вручную.

Статья 272 ТК допускает прием на работу лиц, достигших 14-летнего возраста. Однако в таком случае помимо указанных в ст. 26 ТК документов в обязательном порядке необходимо предъявление письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей). При этом трудовой договор с лицом, достигшим четырнадцати лет, заключается для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые:

- 1) не являются вредными для его здоровья и развития (п. 1 ч. 2 ст. 272 ТК);
- 2) не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования (п. 2 ч. 2 ст. 272 ТК).

Обязательные условия трудового договора

Согласно ч. 1 ст. 19 ТК содержание и условия трудового договора

определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК. Любой трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор (основными данными о нанимателе являются: наименование юридического лица, фамилия, имя, отчество, должность руководителя, подписывающего договор, со ссылкой на документ (устав, положение и др.), дающий ему на это полномочия). Как правило, эти данные указываются в начале трудового договора (в преамбуле);

2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу. Местом работы является конкретная организация (индивидуальный предприниматель), расположенная в определенной местности, с которой заключается трудовой договор. При этом место работы необходимо отличать от рабочего места. Согласно ч. 2 ст. 31 ТК рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности;

3) трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией). При этом наименования профессий, должностей, специальностей должны соответствовать указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь. Квалификационные требования по конкретным профессиям, специальностям, должностям предусмотрены в соответствующих выпусках ЕТКС и ЕКСД. Конкретизируются они в каждой организации в должностных инструкциях, рабочих инструкциях и других документах;

4) основные права и обязанности работника и нанимателя. Основные права и обязанности нанимателей и работников предусмотрены, в частности, ст. 11, 12 и 53 - 55 ТК;

5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров). Иными словами, срок трудового договора указывается в том случае, если стороны заключают срочный трудовой договор;

6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя). Общие правила режима труда и отдыха у нанимателя определяются в правилах внутреннего трудового распорядка, с которыми наниматель обязан ознакомить работника при приеме на работу.

7) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты). При этом тарифная ставка (оклад) работника указывается в фиксированном размере (конкретной суммой), а доплаты, надбавки и поощрительные выплаты (дополнительные выплаты) могут быть указаны в процентном

соотношении от тарифной ставки (оклада) работника или в фиксированном размере. Если порядок осуществления дополнительных выплат определен локальным нормативным правовым актом (к примеру, положением об оплате труда, штатным расписанием и т.д.), в таком случае в тексте трудового договора необходимо сделать ссылку на этот локальный нормативный правовой акт после ознакомления работника с ним.

Недействительность трудового договора

В соответствии со ст. 22 ТК трудовой договор признается недействительным в случаях его заключения:

1) под влиянием обмана, насилия, угрозы, а также если он заключен на крайне невыгодных для работника условиях вследствие стечения тяжелых обстоятельств;

2) без намерения создать юридические последствия (мнимый трудовой договор);

3) с гражданином, признанным недееспособным вследствие душевной болезни или слабоумия;

4) с лицом моложе четырнадцати лет;

5) с лицом, достигшим четырнадцати лет, без письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя).

При этом споры о недействительности трудового договора рассматриваются в суде (п. 1 ч. 1 ст. 241 ТК).

По основаниям, предусмотренным ст. 22 ТК, суд вправе признать трудовой договор недействительным (п. 8 Постановления № 2). С требованием о признании договора недействительным могут обратиться наниматель, работник, законные представители несовершеннолетнего работника, а также прокурор в случаях, предусмотренных ст. 81 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее - ГПК), и другие лица в соответствии с правилами, установленными главой 11 ГПК. Такими лицами, в частности, являются профсоюзы (ст. 86 ГПК).

Недействительность отдельных условий трудового договора

Согласно ст. 23 ТК отдельные условия трудового договора признаются недействительными, если они:

1) ухудшают положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором, соглашением;

2) носят дискриминационный характер.

При этом недействительность отдельных условий трудового договора не влечет недействительности трудового договора в целом (ч. 2 ст. 23 ТК).

Следует отметить, что трудовое законодательство не содержит описания процедуры признания отдельных условий трудового договора недействительными.

Однако ч. 1 ст. 362 ТК предусмотрено, что условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, являются недействительными. Иными словами, такие условия являются недействительными в силу прямого указания в законе и никакого дополнительного признания недействительности в судебном порядке не требуется.

Условия трудового договора, носящие дискриминационный характер, в свою очередь, признаются недействительными в судебном порядке. Такой вывод основан на следующих нормах:

- ч. 4 ст. 14 ТК, согласно которой лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере трудовых отношений, вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением об устранении дискриминации;

- п. 4 ч. 3 ст. 241 ТК, согласно которому непосредственно в суде рассматриваются споры об отказе в заключении трудового договора с лицами по дискриминационным мотивам.

Виды трудовых договоров

В соответствии со ст. 17 ТК в зависимости от срока действия различают:

- 1) трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок;
- 2) срочные трудовые договоры.

Трудовой договор на неопределенный срок.

Договор на неопределенный срок (п. 1 ч. 1 ст. 17 ТК), или бессрочный трудовой договор, получил такое название потому, что при его заключении трудовые отношения продолжаются неопределенное время, т.е. дата его прекращения заранее неизвестна.

Трудовой договор на неопределенный срок заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами (ст. 18 ТК). Один экземпляр передается работнику, другой - хранится у нанимателя. Началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами (ст. 25 ТК). Срок окончания действия трудового договора на неопределенный срок в письменной форме не указывается. Следовательно, можно сказать, что если в письменной форме трудового договора (ст. 18 ТК) срок его действия не указан, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 7 ст. 17 ТК).

Оформление приказа о приеме на работу

После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя (ч. 4 ст. 25 ТК). Фактическое допущение работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее трех дней после предъявления требования работника или профсоюза (ч. 3 ст. 25 ТК).

Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись (ч. 4 ст. 25 ТК).

Только после подписания трудового договора сторонами, издания приказа о приеме на работу и ознакомления с ним работника под роспись прием работника на работу будет надлежащим образом оформлен (ст. 25 ТК).

Внесение записи о приеме на работу в трудовую книжку

Трудовые книжки заполняются нанимателем на всех работников, работающих свыше 5 дней, в том числе поступающих на работу впервые, если работа у данного нанимателя является для работника основной (п. 4 Инструкции о трудовых книжках, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40) (далее - Инструкции о трудовых книжках).

Основанием для внесения записи о приеме на работу в трудовую книжку является приказ (распоряжение) нанимателя. Такая запись должна соответствовать формулировке приказа (распоряжения) и вносится в течение 7 календарных дней после его издания (ч. 2, 3 п. 26 Инструкции о трудовых книжках).

В трудовую книжку работника вносятся сведения о приеме на работу, о заключении трудового договора (в том числе на неопределенный срок, срочного трудового договора, контракта) (абз. 3 п. 9, ч. 1 п. 26 Инструкции о трудовых книжках). При этом сведения об условии выполнения работы по срочному трудовому договору в трудовую книжку не вносятся (абз. 3 п. 11 Инструкции о трудовых книжках).

Таким образом, в трудовую книжку работника необходимо вносить сведения о заключении:

контракта;

срочного трудового договора;

трудоустройства на неопределенный срок.

Указанные сведения вносятся в трудовую книжку как при приеме на работу, так и в период трудовых отношений (например, при заключении трудового договора с работником, работающим по контракту).

Срочный трудовой договор

Различают следующие разновидности срочного трудового договора:

- трудовой договор на определенный срок не более пяти лет (далее - трудовой договор на определенный срок) (п. 2 ч. 1 ст. 17 ТК);
- трудовой договор на время выполнения определенной работы (п. 3 ч. 1 ст. 17 ТК);
- трудовой договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы (п. 4 ч. 1 ст. 17 ТК);
- трудовой договор на время выполнения сезонных работ (п. 5 ч. 1 ст. 17 ТК);
- контракт (ч. 4 ст. 17 ТК).

Если работник после истечения срока действия трудового договора продолжает работать у нанимателя и ни одна из сторон не потребовала его расторжения, то трудовые отношения будут считаться продолженными на неопределенный срок (ст. 39 ТК). В таком случае стороны обязаны заключить трудовой договор на неопределенный срок с соблюдением требований ст. 18 ТК о заключении трудового договора в письменной форме и составлении его в двух экземплярах.

Трудовой договор на определенный срок

Законодательством предусмотрен максимальный срок трудового договора, заключенного на определенный срок, - 5 лет (п. 2 ч. 1 ст. 17 ТК). В отношении отдельных категорий граждан законодательством устанавливается также минимальный срок, на который может быть заключен такой трудовой договор.

Трудовой договор на время выполнения определенной работы

Трудовой договор на время выполнения определенной работы заключается в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно (ч. 5 ст. 17 ТК).

Письменная форма трудового договора должна содержать указание на то, что работник принят на время выполнения определенной конкретной работы. При этом окончание работы определяется фактом ее завершения, который подтверждается соответствующим актом или иными документами. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы (п. 3 ч. 1 ст. 17 ТК), прекращается со дня завершения этой работы (ч. 2 ст. 38 ТК).

Заключение трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника

Условием для заключения трудового договора на время исполнения обязанностей является временное отсутствие основного работника, за которым сохраняется место работы. При этом временно отсутствовать должен работник, состоящий в штате нанимателя, а не уволенный.

Причины отсутствия могут быть следующие:

- нетрудоспособность;
- отпуска различных видов (трудовой, по уходу за ребенком);
- повышение квалификации с отрывом от работы и др.

Трудовая книжка работника, принятого по трудовому договору на время отсутствия основного работника, заполняется по общим правилам. При этом сведения об условии выполнения работы по срочному трудовому договору - на время отсутствия основного работника - в трудовую книжку не вносятся (абз. 3 п. 11 Инструкции о трудовых книжках).

Трудовой договор на время выполнения сезонных работ

Трудовой договор на время выполнения сезонных работ заключается в случаях, когда работы в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев (ч. 1 ст. 299, ч. 6 ст. 17 ТК). Перечень сезонных работ утвержден постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 14.04.2000 № 56 «Об утверждении перечня сезонных работ» (далее - Перечень сезонных работ).

В трудовом договоре, а также в приказе о приеме на работу должно содержаться условие о сезонном характере работы (ч. 1 ст. 300 ТК).

Трудовой договор при приеме на сезонные работы заключается на срок, не превышающий продолжительности сезона. В трудовом договоре должен оговариваться конкретный срок (1 месяц, 3 месяца и т.д.). При этом максимальная продолжительность такого трудового договора - шесть месяцев. Следует иметь в виду, что работа будет считаться постоянной, если:

- не включена в Перечень сезонных работ, хотя и выполняется в течение предельных сроков сезонных работ;
- предусмотрена Перечнем сезонных работ, но выполняется свыше шести месяцев.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, прекращается с окончанием сезона.

В соответствии с ч. 3 ст. 300 ТК сезонным работникам предварительное испытание при приеме на работу не устанавливается.

Заключение контракта при приеме на работу

Контракт является разновидностью срочного трудового договора, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде (ч. 4 ст. 17 ТК).

Максимальный срок контракта не может превышать пятилетнего срока, установленного п. 2 ч. 1 ст. 17 ТК для трудового договора на определенный срок.

Необходимо отметить, что при приеме на работу контракт заключается после ознакомления гражданина с его условиями. Несогласие с условиями контракта может являться основанием для отказа в приеме на работу согласно ч. 1 ст. 19 ТК, т.к. содержание и условия любого трудового договора определяются соглашением сторон. Следовательно, если такое соглашение не достигнуто, трудовой договор не заключается и прием на работу не осуществляется.

Обязательные условия контракта

Помимо общих условий, установленных ст. 19 ТК, контракт должен содержать обязательные условия, предусмотренные Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) и Декретом Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

В соответствии с п. 2 Декрета № 29 контракт, заключенный с работником, должен предусматривать, в частности, следующее:

1) срок и периодичность - не реже одного раза в месяц - выплаты заработной платы. При этом согласно ч. 1 ст. 73 ТК периодичность выплаты заработной платы устанавливается не реже 2 раз в месяц. Заработная плата должна выплачиваться не реже 2 раз в месяц работникам, с которыми заключены трудовые договоры, и не реже 1 раза в месяц - работникам, с которыми заключены контракты;

2) обеспечение нанимателем повышения квалификации работников;

3) проведение аттестации не реже одного раза в три года, если Президентом Республики Беларусь не установлен иной срок;

4) зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

5) дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

- предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней;

- повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если

большой размер не предусмотрен законодательством);

б) уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за:

- отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

- использование государственного имущества не в служебных целях;

7) уменьшение работнику трудового отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом трудовой отпуск должен быть не менее двадцати четырех календарных дней;

8) полную материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю по вине работника излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением;

9) возможность понижения в классе (звании) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

10) дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей, в том числе:

- нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий;

- неоднократное (2 и более раза в течение 6 месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

- непринятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам и др.

Договор подряда

Гражданско-правовые отношения по договору подряда регулируются положениями статей 656-717 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК).

По договору подряда одна сторона (подрядчик) обязуется выполнить по заданию другой стороны (заказчика) определенную работу и сдать ее результат заказчику в установленный срок, а заказчик обязуется принять результат работы и оплатить его (уплатить цену работы).

Договор подряда относится к гражданско-правовому договору.

В соответствии с требованиями статьи 6 ТК под действие данного Кодекса не подпадают отношения по поводу осуществления

обязательств, возникающих на основе договоров, предусмотренных гражданским законодательством.

Таким образом, нормы законодательства о труде, в том числе регулирующие вопросы выплаты заработной платы на гражданско-правовые отношения не распространяются.

Споры, вытекающие из гражданско-правовых отношений, подлежат рассмотрению в судебном порядке. Срок исковой давности составляет три года (статья 197 ГК).

Также при заключении гражданско-правового договора на работодателя распространяются требования Указа Президента Республики Беларусь от 6 июля 2005 г. № 314 «О некоторых мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам» (далее – Указ № 314).

Пунктом 1.1 Указа № 314 определен перечень существенных условий, которые должны содержаться в договорах, заключаемых юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями с физическими лицами предметом которых является выполнение работ, оказание услуг и создание объектов интеллектуальной собственности.

К таким существенным условиям относятся обязательная письменная форма договора; порядок расчета сторон, включая суммы, подлежащие выплате; ответственность за неисполнение заказчиком обязательств по оплате выполненной работы в виде неустойки в размере не менее 0,15 процента невыплаченной суммы за каждый день просрочки и другие.

Для разрешения спорных вопросов, а также взыскания причитающихся сумм вознаграждения и неустойки за просрочку оплаты подрядчик вправе обратиться с исковым заявлением в суд общей юрисдикции по месту регистрации работодателя.

Согласно подпункту 1.9 пункта 1 статьи 257 Налогового кодекса Республики Беларусь (Особенная часть) освобождаются от уплаты государственной пошлины по делам, рассматриваемым в судах, физические лица, выполняющие работу по гражданско-правовым договорам, за подачу исковых заявлений по спорам о взыскании платы за выполненную работу, оказанную услугу.

Трудовые споры

Согласно статье 236 ТК первоначально трудовые споры между работником и нанимателем по вопросу применения законодательства о труде, в том числе своевременности осуществления выплат, должны рассматриваться в комиссии по трудовым спорам (если она создана) или в суде. Комиссия по трудовым спорам рассматривает споры работников – членов соответствующего профсоюза, а работник – не член

профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в комиссию по трудовым спорам либо в суд.

Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права. При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных данной статьей, они могут быть восстановлены соответственно комиссией по трудовым спорам или судом (статья 242 ТК).

Таким образом, для рассмотрения вопросов, в том числе взыскания задолженности по заработной плате, работник вправе в установленный срок обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд по месту регистрации нанимателя при отсутствии комиссии по трудовым спорам.

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров в суде работники освобождаются от уплаты судебных расходов (статья 241 ТК).