

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
26 июня 2008 г. N 4**

**О ПРАКТИКЕ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ,
СВЯЗАННЫХ С КОНТРАКТНОЙ ФОРМОЙ НАЙМА РАБОТНИКОВ**

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 25.03.2009 N 3)

Обсудив практику рассмотрения судами дел о контрактной форме найма работников, в целях обеспечения правильного и единообразного применения законодательства Пленум Верховного Суда Республики Беларусь

постановляет:

1. Обратить внимание судов, что при разрешении споров, связанных с контрактной формой найма работников, судам следует руководствоваться нормами Конституции Республики Беларусь, Трудового кодекса Республики Беларусь, Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" <*>, Указом Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. N 180 "О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 29" (с изменениями и дополнениями), Положением о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. N 1476 (с изменениями и дополнениями), другими нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения.

<*> Далее - Декрет N 29.

Порядок заключения, продления, прекращения контракта с отдельными категориями работников может регулироваться специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус.

2. Судам следует иметь в виду, что контракт является разновидностью срочного трудового договора, заключаемого в письменной форме на определенный срок и содержащего особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

В отличие от других видов срочного трудового договора контракт может заключаться также для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

Для заключения контракта необходимо, чтобы наниматель и работник достигли соглашения по всем его условиям.

3. При приеме на работу контракт заключается после ознакомления гражданина с его условиями. Несогласие с условиями контракта может являться основанием к отказу в приеме на работу, в том числе и лицам, перечисленным в ст. 16 ТК.

Контракты с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены на неопределенный срок, заключаются после письменного предупреждения работника не позднее чем за один месяц до заключения контракта (ч. 3 ст. 32 ТК, п. 1 Декрета N 29).

Срок письменного предупреждения работника об изменении существенных условий труда и переводе на контрактную форму найма исчисляется с даты вручения работнику проекта предлагаемого контракта.

4. Помимо общих условий трудового договора (ст. 19 ТК) контракт должен содержать обязательные условия, предусмотренные Декретом N 29, другими нормативными правовыми актами с учетом трудовой функции работника.

К числу таких условий относятся, в частности: срок и периодичность выплаты заработной платы; зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; дополнительные меры стимулирования труда; повышение тарифной ставки; условия привлечения работника к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный нанимателю по вине работника излишними денежными выплатами (за исключением счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением; дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя.

5. Контракт может содержать дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы и гарантии (предоставление жилых помещений, оплата проезда к месту работы и др.).

Иски работников о возложении на нанимателей обязанностей по выполнению указанных условий контракта рассматриваются как споры, вытекающие из трудовых правоотношений, а не из жилищных и других.

6. Обратит внимание судов, что при заключении контракта с работником, принимаемым на работу в порядке перевода, с его согласия, к другому нанимателю (п. 4 ст. 35 ТК), условия о заключении контракта могут быть оговорены в письменном приглашении на работу.

Если при рассмотрении требований работника о понуждении нанимателя к заключению трудового договора на неопределенный срок будет установлено, что в письменном приглашении на работу условие о заключении контракта не было оговорено и для приема на работу не имеется других препятствий, предусмотренных законодательством о труде, то такие требования могут признаваться обоснованными.

7. Судам надлежит иметь в виду, что при приеме на работу с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе в контракте по соглашению сторон может быть предусмотрено условие о предварительном испытании (ст. 28 ТК).

Если условие о предварительном испытании в контракте не было предусмотрено, а об этом указано лишь в приказе о приеме на работу, то расторжение контракта по п. 7 ст. 35 ТК не допускается.

8. Судам необходимо учитывать, что в силу положений Декрета N 29 перевод работника, заключившего трудовой договор на неопределенный срок, на контрактную форму найма является изменением существенных условий труда, которое допускается с соблюдением порядка, предусмотренного законодательством о труде.

Если работник посчитает предлагаемые условия контракта неприемлемыми и откажется от продолжения работы по контракту, то такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины, но может повлечь прекращение трудовых отношений по п. 5 ст. 35 ТК (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда).

9. При рассмотрении споров о правомерности прекращения трудового договора по п. 5 ст. 35 ТК судам следует выяснять, был ли соблюден нанимателем порядок перевода работника на контрактную форму найма, в том числе имелось ли письменное предупреждение о переводе на контракт; имели ли место производственные, организационные или экономические причины для изменения существенных условий труда работника; был ли представлен работнику для ознакомления проект контракта, содержатся ли в нем обязательные условия, предусмотренные Декретом N 29, другими нормативными правовыми актами; чем мотивирован отказ работника от заключения контракта.

Причины производственного, организационного и экономического характера, явившиеся основанием для перевода работника на контрактную форму найма, могут быть выражены, в частности, в рационализации рабочих мест, изменении техники и технологии производства, введении новых форм организации труда, создании условий экономической заинтересованности

работников в результатах труда.

10. Если при оспаривании работником условий заключенного контракта будет установлено, что в нем отсутствуют дополнительные меры стимулирования труда, предусмотренные п. 2.5 Декрета N 29, другими актами законодательства, суд выносит решение о возложении на нанимателя обязанности привести условия контракта в соответствие с положениями указанного Декрета, других актов законодательства.

11. Обратить внимание судов, что установленный п. 1 Декрета N 29 минимальный годичный срок контракта является обязательным. Если контракт с работником заключен на срок менее одного года, то истечение указанного срока не является основанием для прекращения трудовых отношений, а в случае увольнения работника по п. 2 ст. 35 ТК он подлежит восстановлению на работе.

Максимальный срок контракта не может превышать пятилетнего срока, установленного ст. 17 ТК для срочного трудового договора.

Если контракт заключен на срок свыше пяти лет, то по истечении указанного срока трудовые отношения считаются продолженными на неопределенный срок.

12. Стороны, заключившие контракт, не позднее чем за две недели до истечения срока его действия, если больший срок не предусмотрен контрактом или другими локальными нормативными правовыми актами, письменно предупреждают о своих намерениях в части его продления или прекращения трудовых отношений. Несоблюдение данного условия может признаваться судом как нарушение установленного порядка увольнения с работы, которое не влечет восстановления на работе, но может являться основанием для вынесения судом решения о возмещении морального вреда (ст. 246 ТК), если такое требование заявлено.

Продление контракта в пределах максимального срока его действия (п. 2 ст. 17 ТК) осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь (п. 1-1 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. N 180 (с изменениями и дополнениями)).

По истечении максимального срока действия контракта, а также в случае перевода работника с его согласия на другую работу по договоренности сторон заключается новый контракт на срок не менее одного года.

13. В случае, если наниматель одновременно с решением вопроса о продлении контракта предлагает работнику изменить условия труда, которые относятся к существенным (например, в части оплаты труда, размера дополнительных мер стимулирования труда, режима работы), срок письменного предупреждения об этом работника должен быть не менее одного месяца.

Отсутствие согласия работника на продление трудовых отношений на предложенных условиях является основанием для прекращения действующего контракта по п. 2 ст. 35 ТК.

14. Судам надлежит иметь в виду, что в силу положений, изложенных в п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. N 180 (с изменениями и дополнениями), контракт с работником - беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет. Если максимальный срок контракта с такими лицами истекает до достижения ребенком возраста пяти лет, наниматель обязан заключить новый контракт на срок до достижения ребенком пятилетнего возраста, но не менее чем на один год.

15. Работники, достигшие предпенсионного возраста (женщины - 53 года, мужчины - 58 лет), имеют право на продление контракта, заключение нового контракта до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) и получения

ими права на пенсию по возрасту при условии добросовестного отношения к труду, соблюдения трудовой и исполнительской дисциплины.

При рассмотрении споров указанных лиц, контракт с которыми прекращен по истечении срока действия контракта (п. 2 ст. 35 ТК), судам следует выяснять отношение работника к труду, имелись ли нарушения трудовой и исполнительской дисциплины, в чем они конкретно выразились.

16. Истечение срока контракта является основанием для его прекращения (п. 2 ст. 35 ТК). Контракт прекращается в последний день его действия независимо от того, на какой день (рабочий или выходной) приходится его окончание. Увольнение работника по данному основанию не исключается в период временной нетрудоспособности либо пребывания в отпуске.

17. Обратит внимание судов, что при рассмотрении споров работников о прекращении контракта по соглашению сторон (ст. 37 ТК) подлежат проверке доводы работника и нанимателя о достигнутом соглашении на прекращение трудового договора в определенный ими срок. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии нанимателя и работника. При этом для правильного разрешения судами споров о законности прекращения контракта не имеют значения мотивы, по которым работником подано заявление об увольнении по соглашению сторон.

Если при рассмотрении спора будет установлено, что наниматель, несмотря на достигнутое соглашение о прекращении контракта с даты, указанной работником в заявлении, не издал приказ об увольнении, а работник прекратил работу, то односторонний отказ нанимателя от достигнутого сторонами соглашения о прекращении контракта следует признавать неправомерным.

18. Разъяснить судам, что в целях усиления ответственности нанимателей и работников за состояние трудовой и исполнительской дисциплины действие контракта может прекращаться по дополнительным основаниям (например, за необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения) (Декрет N 29, Директива Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. N 1 "О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины", Директива Президента Республики Беларусь от 27 декабря 2006 г. N 2 "О мерах по дальнейшей де бюрократизации государственного аппарата" и др.).

При рассмотрении дела суд проверяет, содержит ли контракт дополнительные основания его прекращения, подтвержден ли факт нарушения работником трудовой и исполнительской дисциплины доказательствами, соблюдены ли нанимателем порядок и сроки применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения, а также другие обстоятельства, имеющие существенное значение для рассмотрения дела.

19. Судам надлежит иметь в виду, что досрочное расторжение контракта возможно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора или условий контракта и по другим уважительным причинам (ст. 41 ТК).

При оценке уважительности причин расторжения контракта по требованию работника суд должен учитывать, что указанные истцом причины препятствовали ему выполнять работу по заключенному контракту. К таким причинам могут относиться, например, состояние здоровья, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больными членами семьи. Доказательства об уважительности причин досрочного расторжения контракта предоставляются истцом.

20. Несоблюдение нанимателем обязанностей по организации труда работника может выражаться, в частности, в необеспечении здоровых и безопасных условий труда, невыплате или несвоевременной выплате заработной платы, непредоставлении гарантий и компенсаций в связи с вредными и (или) опасными условиями труда.

При рассмотрении споров работников о понуждении нанимателя к досрочному расторжению контракта судам следует иметь в виду, что истец представляет доказательства о нарушении нанимателем законодательства о труде, коллективного договора или условий контракта.

Предписания и иные акты специально уполномоченных государственных органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюза о допущенных нанимателем нарушениях подлежат всесторонней проверке и оценке наряду с другими доказательствами.

21. Исключен. - Постановление Пленума Верховного Суда от 25.03.2009 N 3.

22. При удовлетворении требований истца о досрочном расторжении контракта по ст. 41 ТК дата прекращения трудовых отношений определяется судом в зависимости от фактических обстоятельств дела.

До вынесения судом решения о досрочном расторжении контракта истец не вправе прекратить работу, поскольку такое прекращение может явиться основанием для увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины. Вместе с тем при наличии доводов работника о невозможности продолжения работы вследствие невыполнения нанимателем условий труда суду необходимо выяснять, имелись ли препятствия для выполнения им работы по контракту, допущены ли нарушения законодательства о труде (например, необеспечение нанимателем здоровых и безопасных условий труда, несоблюдение норм по охране труда женщин, молодежи, инвалидов и т.д.).

23. Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Беларусь, областным, Минскому городскому судам принимать меры к обеспечению правильного и единообразного применения судами законодательства, по спорным вопросам, возникающим в судебной практике, давать соответствующие разъяснения.

При рассмотрении трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников, судам следует реагировать на выявленные недостатки в работе должностных лиц и нарушения законодательства вынесением частных определений.

Первый заместитель Председателя

Верховного Суда Республики Беларусь

А.А.Федорцов

Секретарь Пленума, судья

Верховного Суда Республики Беларусь

И.Н.Минец
