

*Мазько Е.С., Оробей Т.О., студентки
Макарушко В.В., старший преподаватель
Полесский государственный университет,
Республика Беларусь, г. Пинск*

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация. В статье приведена сравнительная характеристика общих положений при заключении трудовых договоров в Республике Беларусь и Российской Федерации.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовое законодательство, трудовые права и обязанности

Трудовой договор – один из важнейших институтов трудового права, позволяющий сторонам по своему соглашению регулировать условия трудовых отношений. Трудовые кодексы Республики Беларусь и Российской Федерации уделяют большое внимание договорному регулированию трудовых отношений.

Этому институту в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) посвящен третий раздел третьей части, состоящий из 5 глав (статья 56 – 90), а в Трудовом кодексе Республики Беларусь (далее ТК РБ) – главы 2,3,4 второго раздела (статья 6 – 52).

Определения понятия трудовой договор в ТК РФ и в ТК РБ сходны, однако имеются некоторые различия. По ТК РБ трудовой договор – 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.

В соответствии с ТК РФ трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Как видно из приведенных определений трудового договора, в ТК РФ используется термин «работодатель», а в ТК РБ – «наниматель». Ещё одним отличием является то, что в ТК РФ на первое место ставятся обязанности работодателя, в ТК РБ – обязанности работника.

Согласно ТК РФ и ТК РБ у работника имеется 2 обязанности, у работодателя (нанимателя) – 3. Так, работник обязуется: выполнять трудовую функцию (работу); соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (внутренний трудовой распорядок).

Работодатель (наниматель) обязуется: предоставить работу; обеспечивать условия труда; своевременно (и в полном размере – ТК РФ) выплачивать работнику заработную плату.

ТК РФ обязывает нанимателя выплачивать заработную плату не только своевременно, но и в полном размере. Это положение является важной гарантией трудовых прав работников, поскольку в настоящее время имеют место случаи несвоевременной и неполной выплаты заработной платы.

В кодексах подробно регламентируются вопросы заключения трудового договора.

Трудовой договор заключается с лицом, достигшим возраста 16 лет (ст. 63 ТК РФ и ст. 21 ТК РБ). В предусмотренных законом случаях и с соблюдением определенного порядка трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и не нарушающего процесса обучения. ТК РБ предусматривает, что заключение трудового договора с таким лицом допустимо с письменного согласия одного из родителей (усыновителя, попечителя), а в ТК РФ в числе лиц, согласие которых надо получить на заключение трудового договора, названы опекун, попечитель, но не указан усыновитель и не указано, что согласие этих лиц должно быть письменным. ТК РФ указывает также на необходимость получения согласия органа опеки и попечительства на заключение трудового договора с лицами в возрасте от 14 до 16 лет. ТК РБ такого требования не содержит. Ещё одним отличием является то, что согласно ТК РФ лица, получившие общее образование или получающие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. ТК РБ такого не предусматривает. Также в ТК РФ указывается, что с согласия

одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства допускается заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений в организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Кодексы устанавливают гарантии при заключении трудового договора. При этом в ТК РФ ст. 64 носит соответствующее название, а ст. 16 ТК РБ называется «Запрещение необоснованного отказа отдельным гражданам в заключении трудового договора». Кодексы обоих государств указывают на запрещение необоснованного отказа в заключении трудового договора. Однако ни ТК РФ, ни ТК РБ не дают определения понятию необоснованный отказ.

ТК РБ перечисляет 7 категорий лиц, которым запрещено необоснованно отказывать в приеме на работу. Так запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами:

- направленными на работу государственной службой занятости в счет брони;
- письменно приглашенными на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними;
- прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учебного заведения;
- имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения;
- прибывшими на работу после окончания государственных учебных заведений по направлению;

– женщинами по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким матерям – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет);

– военнослужащими срочной службы, уволенными из Вооруженных Сил Республики Беларусь и направленными на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места.

ТК РФ содержит общее правило, согласно которому какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального или должностного положения, места жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Для ТК РБ и ТК РФ общими категориями лиц, которым запрещено отказывать в приеме на работу, являются беременные женщины, женщины, имеющие детей, и работники, приглашенные письменно на работу в порядке перевода от другого работодателя (нанимателя). Однако в ТК РБ речь идет о женщинах, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, и одиноких матерях, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – в возрасте до 18 лет). ТК РФ, в свою очередь, не указывает возраст детей, наличие которых может являться основанием для признания отказа в приеме на работу необоснованным.

Защищая права работника, приглашенного в порядке перевода от другого работодателя, ТК РФ обеспечивает гарантию от необоснованного отказа в приеме на работу в течение одного месяца со дня увольнения с

прежнего места работы. ТК РБ не устанавливает сроки, в течение которых действует приглашение данного нанимателя о приеме на работу в порядке перевода работника.

Кодексы предусматривают, что наниматель (работодатель) обязан сообщить причину (мотив) отказа в приеме на работу в письменной форме лицу, которому отказано в заключении трудового договора (ТК РФ), гражданину или специально уполномоченному государственному органу по их требованию (ТК РБ). ТК РБ устанавливает срок – три дня после обращения, – в течение которого наниматель обязан известить о мотивах отказа.

Оба кодекса предусматривают, что отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Трудовые кодексы устанавливают, какие документы должны быть предъявлены при заключении трудового договора (ст. 26 ТК РБ; ст. 65 ТК РФ).

Обязательными документами для всех поступающих на работу являются паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу), документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний и специальной подготовки. Дополнительно в ТК РБ в качестве обязательных документов указываются направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством, заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) о состоянии здоровья (для инвалидов), декларация о доходах и имуществе, страховое

свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

ТК РФ предусматривает в качестве обязательного документа страховое свидетельство государственного пенсионного страхования. При этом при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство оформляются работодателем.

В обоих кодексах установлено категорическое положение о том, что при заключении трудового договора запрещается требовать документы, не предусмотренные законодательством.

В соответствии с ТК РБ (ст. 18) и ТК РФ (ст. 67) трудовой договор заключается в письменной форме. В ТК РБ такое правило установлено впервые, до принятия нового Трудового кодекса допускалось заключение трудового договора как в письменной, так и в устной форме. В ТК РФ обязательная письменная форма трудового договора предусмотрена с 1993 г.

В обоих кодексах указано, что трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (нанимателя). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя (работодателя) (ст. 25 ТК РБ; ст. 68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись (ст. 68 ТК РФ уточняет: в трехдневный срок со дня подписания трудового договора).

Трудовые кодексы обоих государств определяют последствия фактического допущения к работе без заключения письменного трудового договора. Ст. 25 ТК РБ и ст. 67 ТК РФ предусматривают, что фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового

договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе должно быть письменно оформлено не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза и исходя из сложившихся условий.

Как ТК РФ, так и ТК РБ устанавливают, что фактическое допущение к работе влечет обязанность заключить трудовой договор только в том случае, если это было сделано нанимателем (работодателем) или его уполномоченным должностным лицом (представителем). Если работника допустило к работе другое лицо, не являющееся представителем нанимателя (уполномоченным должностным лицом), то у нанимателя не возникает обязанности заключить трудовой договор.

И в ТК РБ (ст. 19), и в ТК РФ (ст. 57) указаны обязательные сведения и условия трудового договора. Кроме обязательных (существенных) условий трудового договора в нем могут предусматриваться дополнительные условия – об испытании (ТК РФ) или об установлении испытательного срока (ТК РБ), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя (нанимателя), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и коллективным договором. ТК РФ в качестве дополнительного условия, включаемого в трудовой договор, называет также условие о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной).

ТК РБ (ст. 19) и ТК РФ (ст. 57) предусматривают, что трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон (в ТК РФ в письменной форме).

Несколько различно регулируются вопросы о сроке трудового договора. ТК РФ (ст. 58) все трудовые договоры по срокам их заключения подразделяет на трудовые договоры на неопределенный срок и трудовые договоры на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами. В соответствии со ст. 17 ТК РБ трудовые договоры могут заключаться на: 1) неопределенный срок; 2) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор); 3) на время выполнения определенной работы; 4) на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Кодексом сохраняется место работы; 5) на время выполнения сезонных работ.

ТК РФ в ст. 59 перечисляет случаи, когда может заключаться срочный трудовой договор (он может быть заключен и в других случаях, предусмотренных федеральными законами). Отдельные пункты этого перечня совпадают с указанными в ст. 17 ТК РБ видами трудовых договоров: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы; для выполнения сезонных работ, заведомо определенной работы. Некоторые пункты перечня ТК РФ в Республике Беларусь регулируются другими актами законодательства. Это касается заключения срочных трудовых договоров с работниками, направляемыми на работу за границу, с творческими работниками, с научными, педагогическими работниками, с руководителями организаций. В Республике Беларусь работниками этих категорий заключаются срочные трудовые договоры (контракты) с предоставлением определенных минимальных компенсаций.

И ТК РБ, и ТК РФ предусматривают, что в случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с

истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

В кодексах обоих государств имеются положения об испытании при приеме на работу (ст. 28 ТК РБ; ст. 70 ТК РФ). Срок предварительного испытания не должен превышать 3 месяцев (в ТК РФ для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации – 6 месяцев). Если испытание не было установлено при заключении трудового договора, то в дальнейшем оно не может быть установлено. Кодексы устанавливают круг лиц, которым испытание при приеме на работу не устанавливается. Перечни этих лиц, в основном, совпадают. Законодательство обоих государств предусматривает возможность расторжения трудового договора с предварительным испытанием и по инициативе работника. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Приведенное сравнение положений ТК РБ и ТК РФ, касающихся регулирования вопросов заключения трудового договора, позволяет сделать вывод, что несмотря на некоторые различия в российском и белорусском трудовых законодательствах, их объединяет единая цель – защита прав работников и нанимателей (работодателей) при заключении трудового договора, обеспечение исполнения ими возложенных на них обязательств, предоставление работнику необходимых и безопасных условий труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 296-З: в ред. Закона Респ. Беларусь от 31.12.2009 г. // КонсультантПлюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО "ЮрСпектр", Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2011.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2001), ред. от 01.12.2014) // Нормативно-правовая система "КонсультантПлюс" [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_14.html#p1009.