

Домашний адвокат

ПРОЧИТАЙ И ПЕРЕДАЙ ДРУГОМУ!

Информационно-правовой бюллетень



КРИЗИС И ЕГО ПОСЛЕДСТВИЯ

Юрий БЕЛЯКОВ, юрист

Предполагалось, что мировой финансовый кризис, скорее всего, обойдет Беларусь стороной. Аналитики связывали это, во-первых, с тем, что фондовый рынок в Беларуси не развит. Во-вторых, белорусская экономика по-прежнему остается закрытой, а потому многие глобальные процессы на ней практически не отражаются.

Тем не менее, определенные негативные последствия финансового обвала могут косвенно затронуть интересы белорусских банков и предприятий.

По мнению белорусских экспертов, этот мировой кризис не скажется на белорусском финансовом рынке напрямую, однако может негативно отразиться на объемах внешнего кредитования Беларуси.

Белорусское правительство, похоже, постепенно меняет свою тональность по поводу влияния мирового финансового кризиса на отечественную экономику. От почти категорического отрицания чиновники постепенно переходят к оценкам возможных последствий и их минимизации, а это еще недавно могли позволить себе разве что независимые эксперты.

Россию финансовый кризис в серьезной степени уже затронул, и может стоить ей до 3% экономического роста. Некоторые компании и банки России потеряли до трети своей рыночной стоимости. В целом российский фондовый рынок за время мирового кризиса лишился более 50% объема своей капитализации.

Между тем, в 2007 году большой объем ресурсов в белорусскую экономику привлекался как раз за счет кредитов российских банков, которые, в свою очередь,

брали займы на внешних рынках.

Для белорусской экономики может стать серьезной проблемой снижение мировых цен на нефть и нефтепродукты, ведь они составляют более трети всего экспорта страны. В результате следует ожидать не только уменьшения валютной выручки, но и сокращения поступлений в бюджет экспортных пошлин на нефтепродукты. Кроме того, на фоне кризиса на мировых финансовых рынках уже наблюдается падение цен на золото и фосфорные удобрения. Поэтому не исключено и снижение цен на калийные удобрения, которые также являются значимой статьей белорусского экспорта. В целом следует ожидать снижения поступлений в бюджет от внешней торговли.

Для банковской системы Беларуси мировой финансовый кризис может обернуться потерей ликвидности, сокращением ресурсной базы, ростом внешней задолженности и потерей собственного капитала. В настоящий момент внешняя задолженность Беларуси составляет около 16 миллиардов долларов США, т. е. каждый белорус должен отдать из своего кармана 1 600 долларов, чтобы погасить внешние займы.

Общий уставный фонд банков на 1 июля 2008 года равнялся около 2,5 миллиарда долларов. Для

стабильного развития в условиях кризиса банковской системе этих средств может оказаться слишком мало. В результате может возникнуть кризис неплатежей, долги банков перед своими контрагентами, проблемы с наличием денег на рынке межбанковского кредитования, резкий отток банковских вкладов со стороны граждан и юридических лиц (что, собственно, уже и происходит).

Поскольку Россия уже испытывает влияние мирового финансового кризиса, возможно временное снижение спроса на белорусские товары на российском рынке. Например, резко снижены поставки дизельных двигателей российским предприятиям, Минский моторный завод переведен на четырехдневный режим работы. Но предпринимать какие-либо действия по уходу из зоны российского рубля белорусским предприятиям не следует.

Мировой кризис точно затронет и нас. Невозможно быть одной небольшой страной вне тенденций мировой экономики. Точно так же, как в последние годы благоприятная конъюнктура рынка, прежде всего в России, хорошо сказывалась и в Беларуси. И в первую очередь, именно поэтому был рост экономики страны.

Проявления кризиса у нас будут менее драматичны — не

будет крахов банков, паник на биржах, крупных банкротств, но без вмешательства государства точно не обойдется, скорее всего, в строительной отрасли и в банковской сфере (откуда у мирового кризиса и растут ноги), и в госсекторе, как всегда.

Если кризис в России будет более затяжной и повсеместный (даже на полгода), то, очевидно, нам стоит ожидать возвращения наших специалистов, работающих в России, обратно — и это даже, на мой взгляд, хорошо.

Тем не менее, с точки зрения экспорта мы зависим от зарубежных рынков, особенно от России. С одной стороны, это может сказаться на потребительском рынке — платежеспособный спрос может сократиться. Еще больше он сократится, если Россия перестанет выделять нам кредиты, помогая тем самым финансировать торговый дисбаланс. Многие предприятия могут столкнуться с трудностями, как и бюджетная сфера (что сейчас и происходит).

Необходимо заметить, что белорусское руководство и руководители отдельных предприятий используют ситуацию для проведения непопулярных, негативных мер. Сокращение зарплат, увольнение работников, повышение ставки рефинансирования национального банка. Сейчас людям объяснить такие вещи просто — мировой кризис...

Конечно, нас, юристов, беспокоит тот факт, что многие руководители предприятий по надуманным основаниям увольняют людей за малейшие нарушения трудовой дисциплины. Они понимают, что лучше уволить человека за какое-либо формальное нарушение, чем по сокращению штата с выплатой выходного пособия. Вот здесь рабочему или служащему надо быть бдительным, чтобы не остаться без работы по вине нанимателя.



Олег ВОЛЧЕК,
юрист

ВСЕ О КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЕ

Контракт — трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок, содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающий конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника.

ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОНТРАКТА

Наниматель в соответствии с п. 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" вправе заключать контракт при приеме на работу либо с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

В соответствии со ст. 32 Трудового кодекса Республики Беларусь заключение контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, возможен только в случае изменения существенных условий труда. Срок письменного предупреждения работника об изменении существенных условий труда и переводе на контрактную форму найма исчисляется с даты вручения работнику проекта предлагаемого контракта. Работник письменно предупреждается нанимателем не позднее чем за один месяц до заключения контракта.

К изменению существенных условий труда относятся, в частности: срок и периодичность выплаты заработной платы; зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка; дополнительные меры стимулирования труда; предоставление работнику дополнительного оплачиваемого отпуска с

сохранением заработной платы до пяти календарных дней; повышение тарифной ставки (не более чем на 50%, если больший размер не предусмотрен законодательством). Контракт может содержать дополнительные трудовые и социально-бытовые льготы и гарантии (предоставление жилых помещений, оплата проезда к месту работы и др.).

Следовательно, если наниматель переводит работника на контрактную форму найма, то он в обязательном порядке должен включить в контракт указанные меры стимулирования труда.

Но также в контракте устанавливаются и определенные обязательства: 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.

Право выбора вида трудового договора (трудовой договор на неопределенный срок или срочный трудовой договор) принадлежит нанимателю, а поэтому при отсутствии возможности установления дополнительных мер стимулирования труда нанимателю следует заключать не контракты, а трудовые договоры на неопределенный срок.

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).

При составлении контрактов важную роль играют профсоюзы. Профсоюзная организация при разработке проекта коллективного договора вправе настаивать на включении в него условий и гарантий, направленных на улучшение правового положения работников, в отношении которых применяется контрактная система найма, не ниже уровня, закрепленного в Генеральном соглашении между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов, тарифные и местные соглашения, коллективные договоры. Согласно части 2 статьи 362 ТК РБ Генеральное соглашение является основой для тарифных и местных соглашений, коллективных договоров.

Наниматель должен закрепить в коллективном договоре норму о недопустимости увольнения работника, работающего по трудовому договору на неопределенный срок, по п. 5 ст. 35 (за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда) в случае, если он отказался заключить контракт на условиях, не соответствующих законодательству, коллективному договору (соглашению).

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

СРОК КОНТРАКТА

Срок контракта определяется по соглашению сторон, однако наниматель должен соблюдать требования п. 1 вышеназванного Декрета и ст. 17 ТК, которые определяют минимальный и максимальный сроки контракта (не менее одного года и не более 5 лет). Согласно п. 1 Декрета № 29 минимальный годичный срок контракта является обязательным.

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.

ПРЕКРАЩЕНИЕ КОНТРАКТА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТНИКА

По действующему законодательству работник не может расторгнуть контракт по собственному желанию до окончания его сроков действия.

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 относятся, например, состояние здоровья, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больными членами семьи.

В случае увольнения работника по ст. 41 ТК в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением нанимателем условий контракта, в его пользу подлежит взыска-

нию минимальная компенсация за ухудшение правового положения в размере трех среднемесячных заработных плат, если больший размер компенсации не установлен контрактом, иными локальными нормативными правовыми актами.

Выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ч.3 ст.41 ТК) за нарушение нанIMATEЛЕМ законодательства о труде, коллективного или трудового договора при расторжении контракта не предусмотрена.

По желанию работника можно расторгнуть только трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

Другой путь досрочно прекратить действие контракта — это соглашение сторон, т.е. предварительная договоренность работника и нанимателя об основании и дате прекращения трудовых отношений. Без такой договоренности увольнение считается незаконным.

ИЗМЕНЕНИЕ, ПРОДЛЕНИЕ КОНТРАКТА

Основания продления и перезаключения контрактов закреплены в Указе Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 "О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29" и Положении о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденном постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476.

Если при продлении контракта существенно меняются условия труда у работника (оплата труда, размера дополнительных мер стимулирования труда, режима работы и т.п.), то наниматель письменно предупреждает об этом работника не менее за один месяц до окончания контракта.

Отсутствие согласия работника на продление трудовых отношений на предло-

женных условиях нанимателем является основанием для прекращения действующего контракта по п.2 ст.35 ТК.

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.

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.

Перезаключение (заключение нового) контракта согласно ч.2 п. 1-1 Указа № 180 осуществляется в случаях истечения максимального пятилетнего срока его действия, а также перевода работника с его согласия на другую работу (за исключением временного перевода в связи с производственной необходимостью). При этом срок нового контракта не может быть менее одного года. Наниматель, намеренный продлить трудовые отношения с работником, срок действия контракта которого приближается к пяти годам, вправе предложить ему зак-

лючить по истечении срока контракта новый контракт на прежних или измененных условиях.

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ

Наниматель и работник, заключившие контракт, не позднее чем за две недели до истечения срока его действия письменно предупреждают другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Согласно ст. 463 Трудового кодекса Республики Беларусь общественный контроль за соблюдением законодательства о труде осуществляют профсоюзы. В ст. 46 ТК определено, что расторжение трудового договора, контракта по инициативе нанимателя (ст. 42, кроме п. 7 и случаев признания работника нетрудоспособным, подтвержденным заключением МРЭК, пп. 2 и 3 ст. 47) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора, контракта по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Но это не значит, что наниматель обязан уведомлять профсоюзный орган при прекращении контракта в связи с истечением срока его действия.

В случаях, когда работник считает, что 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).

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.

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 №29, Директива Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004г. №1 "О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины". Директива Президента Республики Беларусь от 27 декабря 2006г. №2 "О мерах по дальнейшей дебиюрократизации государственного аппарата" и др.).

Увольнение работника без уведомления его нанимателем о нежелании продлить или перезаключить контракт либо с несоблюдением срока такого уведомления является нарушением установленного порядка увольнения. Согласно ст. 246 ТК при расторжении трудовых отношений с нарушением установленного порядка увольнения суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями нанимателя. Предварительную материальную оценку морального вреда работник может указать в исковом заявлении, но окончательную сумму, подлежащую выплате работнику, определит суд.



ВАМ ОТВЕЧАЕТ ЮРИСТ АЛЕКСАНДР МИКУЛИН

ТЕЛ. ДЛЯ
СПРАВОК
8-029 616-98-90

СПЕЦОДЕЖДУ ВЫДАВАТЬ ОБЯЗАНЫ

Целый год нам не дают спецодежды. Директор говорит, что нет денег. Является ли это нарушением? Яров С.В., житель Жлобина

В соответствии со ст. 226 ТК наниматель обязан выдать работникам, занятым на производстве с вредными и (или) опасными условиями труда специальную одежду, обувь и другие необходимые средства индивидуальной защиты. Согласно ст. 222 ТК работник вправе отказаться от выполнения порученной работы при непредоставлении ему указанных средств индивидуальной защиты. Обратитесь в Ваш профсоюз или в управление Департамента государственной инспекции труда по месту нахождения нанимателя.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТОВ

Руководство предприятия за два месяца уведомило меня о сокращении моей должности, предлагали вакансии. По предложенным профессиям работать не хочу. Могу ли я уволиться сейчас и получить компенсацию по случаю сокращения? Егоров С.С., житель Мозыря

Если Вы отказываетесь от перевода на другую работу в случае сокращения численности штата, увольнение производится по п. 1 ст. 42 ТК с выплатой не менее трех среднемесячных заработных плат. Наниматель вправе отказать в удовлетворении просьбы работника об увольнении до окончания срока уведомления и выплате среднего заработка в виде компенсации за оставшийся срок предупреждения, если у нанимателя имеется возможность обеспечить вам выполнение трудовых обязанностей.

СПРАВКА О СВОБОДНОМ РАСПРЕДЕЛЕНИИ

Меня распределили в Рогачев, где я

сейчас и работаю в должности бухгалтера. Моя жена работает также по распределению, но в другом городе. Мое руководство не дает согласие на переход в другую организацию по месту работы моей жены. Как можно перераспределиться в другом нанимателю? Иванюк С.Г., житель Гомеля

К сожалению, Вы так просто не можете уволиться со своего места работы, поскольку эта причина не является уважительной для досрочного прекращения трудовых отношений с Вашим нанимателем. При этом, Вы имеете возможность обратиться в комиссию по персональному распределению учреждения, которое Вы закончили. Если комиссия примет Ваши доводы, то она может принять два решения - о перераспределении или же Вам будет выдана справка о свободном трудоустройстве. Других оснований для вашего увольнения или перевода в другую организацию у нанимателя не имеется. И в случае если Вы самовольно оставите работу, Вы обязаны будете возместить расходы, связанные с Вашим обучением в учреждении образования.

ТРУДОВАЯ КНИЖКА ДОЛЖНА БЫТЬ У ВСЕХ

Мой сын работает у индивидуального предпринимателя. Предприниматель сказал, что трудовую книжку завести не может. Правильно ли это? Бутырская С.Ф., жительница Светлогорска

Согласно статье 50 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих у нанимателя свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Лицу, впервые поступающему на работу, на основании приказа о приеме на работу нанимателем заполняется трудовая книжка. Индивидуальный предприниматель обязан заполнить трудовую книжку и выдать её Вашему сыну при увольнении в день увольнения.

ОБЖАЛОВАНИЕ ДЕЙСТВИЙ НАНИМАТЕЛЯ

Я работал на заводе, в октябре этого года без объяснения причин мне не продлили контракт. Нарушений трудовой дисциплины не было. Могу ли я обжало-

вать решение администрации завода?

Старикович С.В., житель Минска

В соответствии со статьей 242 Трудового кодекса Республики Беларусь работники вправе обращаться в суд по делам об увольнении в месячный срок со дня вручения трудовой книжки или копии приказа об увольнении. При пропуске срока обращения суд может этот срок восстановить. При рассмотрении трудовых споров судебные расходы с работника не взимаются.

КОМИССИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ РАЗРЕШИТ КОНФЛИКТ

Я достигла пенсионного возраста. Мне продлили контракт на 1 год. Директор отказывает мне в повышении зарплаты и повышении квалификации по моей специальности, мотивируя тем, что пенсионерам данные выплаты не положены. Объем работы не изменился, что был до выхода на пенсию, что сейчас. Прав ли мой начальник? Михайлова С.В., жительница Витебска

В случае, если на предприятии происходит повышение заработной платы, то названное повышение должно производиться применительно ко всем работникам, состоящим в трудовых отношениях с данной организацией. Отказ работнику в повышении квалификации по причине пенсионного возраста, считаю незаконной формулировкой Вашего руководства. Обратитесь в комиссию по трудовым спорам на предприятии или управление Департамента государственной инспекции труда по месту нахождения нанимателя.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ДЛЯ ТОГО, ЧТОБЫ ЕГО ВЫПОЛНЯТЬ

Может ли администрация школы отклоняться от выполнения положения о материальном стимулировании труда работников, которое принято между школой и профсоюзной организацией, приложение к коллективному договору, мотивируя это тем, что положение якобы устарело? Правильно ли это? Санников В.В., житель Постав

Согласно статье 63 Трудового кодекса Республики Беларусь формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора. Наниматель обязан выполнять все эти условия в полном объеме.