

Секция «Юриспруденция»

**Содержание трудового договора с руководителем организации:
теоретико-правовой аспект**
Ворончук Ирина Олеговна

Аспирант

Белорусский государственный университет, юридический, Минск, Беларусь
E-mail: de-ja-vju@yandex.ru

В науке трудового права традиционно ведется дискуссия о том, что следует понимать под содержанием трудового договора, рассматриваемого в контексте соглашения о труде: в частности, Е.М. Аكوпова относит к содержанию трудового договора взаимные права, обязанности и ответственность сторон, К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова понимают под ним совокупность условий, определяющих права и обязанности сторон. На наш взгляд, содержанием трудового договора выступает совокупность условий последнего. [1,2]

Существуют различные классификации условий трудового договора, в рамках одной из наиболее общепризнанных условия трудового договора могут быть разделены на непосредственные как условия, определяемые по соглашению сторон, и производные, то есть условия, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами, включая коллективный договор.

Наибольший интерес как в теоретическом, так и практическом аспектах представляет классификация непосредственных условий по критерию их правового значения для трудового договора на обязательные (необходимые) и дополнительные (факультативные), в частности, подобной классификацию придерживаются Е.М. Аكوпова, К.И. Кеник. [1,3]

Ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Беларуси) предусматривает, что в качестве обязательных в трудовом договоре должны содержаться такие сведения и условия, как: данные о работнике и нанимателе, место работы с указанием структурного подразделения, трудовая функция, основные права и обязанности работника и нанимателя, срок трудового договора, режим труда и отдыха, если он отличается от общих правил, установленных у нанимателя, условия оплаты труда.

В контексте реализации принципа единства и дифференциации правового регулирования труда руководителя организации как субъекта права, обладающего специальным правовым статусом и выступающего в правовых отношениях в трех ипостасях (от греч. *hypostasis* – форма, сторона, воплощение): 1) работника организации, 2) уполномоченного должностного лица (представителя) нанимателя в индивидуальных и коллективных трудовых отношениях, 3) органа юридического лица, вышеуказанные условия трудового договора приобретают свою специфику в отношении руководителя организации.

Так, в трудовом договоре с руководителем организации не представляется возможным определить структурное подразделение, в которое руководитель как работник организации – нанимателя принимается на работу вследствие того, что руководитель в силу своей трудовой функции осуществляет общее текущее руководство деятельностью всей организации; дискуссионным в условиях отсутствия прямого запрета в законодательстве остается вопрос о возможности установления для руководителя организации

неполного рабочего времени, выполнения им трудовой функции в качестве работника – надомника, что особенно актуально при динамичном развитии информационных технологий.

В силу сложности и многоаспектности правового статуса руководителя организации его права и обязанности также обладают своей спецификой, например, с правами и обязанностями руководителя организации, исконно включаемыми в состав трудового договора могут быть закреплены и иные права и обязанности указанного работника, как-то: права и обязанности руководителя организации как единоличного исполнительного органа юридического лица, посредством которого последнее реализует свою дееспособность.

В трудовой договор, заключаемый с руководителем организации, рекомендуется включать условие о размере компенсации за досрочное расторжение с ним трудового договора при отсутствии виновных оснований и о размере компенсации, подлежащей выплате руководителем организации при досрочном расторжении трудового договора по его инициативе при отсутствии уважительных причин, которые строго юридически обязательными условиями трудового договора не является. Первое из них в соответствии с толкованием, предусмотренным Постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 г. 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», выходящим, на наш взгляд, за рамки компетенции Верховного Суда, не наделенного правом расширять или ограничивать закрепленные в ТК Беларуси основания прекращения трудового договора, является условием, опосредующим возможность увольнения руководителя по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа. Второе же, по нашему мнению, не может быть по аналогии закона рассмотрено как условие расторжения трудового договора по инициативе руководителя организации в отсутствие уважительных причин, но существенно упрощает обоснование и доказывание нанимателем размера компенсации, выплачиваемой при прекращении трудового договора по соответствующему основанию.

Законодательство не дает однозначного ответа на вопрос о правовых последствиях невключения в текст трудового договора условий, определенных ст. 19 ТК Беларуси. Возможны три варианта ответа на данный вопрос: 1) в порядке субсидиарного применения норм гражданского законодательства невключение в текст трудового договора одного из обязательных условий может быть расценено как основание для признания трудового договора недействительным как сделки, не соответствующей законодательству. Против данного довода свидетельствуют два основных аргумента: во-первых, трудовой договор не является сделкой по смыслу гражданского законодательства, во-вторых, перечень оснований недействительности трудового договора определен самостоятельной ст. 22 ТК Беларуси; 2) обязательные условия трудового договора при субсидиарном применении гражданского законодательства могут быть рассмотрены как существенные условия трудового договора, влекущие признание трудового договора незаключенным; 3) невключение в текст трудового договора установленных ст. 19 ТК Беларуси условий является нарушением трудового законодательства, влекущим административную ответственность, но которое впоследствии может быть устранено путем заключения дополнительного соглашения о внесении изменений и дополнений в трудовой договор.

Особый интерес представляет правовой анализ положений актов законодательства, регламентирующих труд отдельных категорий руководителей организации: руководи-

телей, осуществляющими трудовую функцию на основании контрактной формы найма, руководителей государственных организаций, руководителей сельскохозяйственных организаций, в части условий, отнесенных к обязательным условиям трудового договора.

Нормы большинства данных актов законодательства сформулированы таким образом, что к числу обязательных условий отнесено значительное количество норм, носящих исключительно информационный характер, являясь при этом производными условиями трудового договора (например, Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 15.05. 2007 г. 604 «Об утверждении контрактов с руководителями государственных организаций» в качестве обязательных условий трудового договора определяет право руководителя организации на защиту экономических и социальных прав и интересов, на невмешательство в частную жизнь и уважение личного достоинства, прямо закрепленные как права работников в ст. 11 ТК Беларуси), что позволяет сделать вывод о недостатке юридической техники при формулировании данных норм.

Литература

1. Аكوпова Е.М. Современный трудовой договор (контракт). Ростов н/Д.: Изд. центр «Март». 1998.
2. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: Проспект: Велби. 2004.
3. Кеник К.И. Трудовой договор. Мн.: Молодеж. науч. общ-во. 2002.