Понятие и форма трудового договора

Трудовой договор - это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенным одной или нескольким должностям служащих (профессиям рабочих) 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 правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату (абз. 17 ч. 1 ст. 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах. Каждая страница трудового договора и приложений к нему нумеруется и подписывается работником и нанимателем либо уполномоченным им должностным лицом. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у нанимателя (ст. 18 ТК). 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. 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.

Фактический допуск работника к работе

В соответствии со ст. 25 ТК фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

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 дня, следующего за днем допущения работника к работе, фактический допуск должен быть письменно оформлен, а именно:

- заключен трудовой договор в письменной форме;

- издан приказ о приеме работника на работу.

 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 Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее - Постановление № 2).

Оформление приказа о приеме на работу

Внесение записи о приеме на работу в трудовую книжку

После заключения в установленном порядке трудового договора прием на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись (ч. 4 ст. 25 ТК).

Трудовые книжки заполняются нанимателем (за исключением нанимателя - физического лица) на всех работников, работающих свыше пяти 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 (без указания условия о периоде его действия);

трудового договора 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).

 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 № 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 (удочерителей), 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 должностям служащих (профессиям рабочих) с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием, должностной (рабочей) инструкцией, технологическими картами и другими документами). При этом наименование должности служащего (профессии рабочего) должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность работников по отдельным должностям служащих. 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) оплату труда работника (конкретный размер (фиксированная сумма) тарифной ставки (тарифного оклада), оклада, стимулирующие выплаты (надбавки, премии, бонусы и др.), компенсирующие выплаты (доплаты и др.). Стимулирующие и компенсирующие выплаты могут быть указаны в процентном соотношении от тарифной ставки (тарифного оклада), оклада работника или в фиксированном размере. Если порядок осуществления стимулирующих и компенсирующих выплат определен локальным 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 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;

4) с лицом моложе четырнадцати лет;

5) с лицом в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет без письменного согласия одного из родителей (усыновителя (удочерителя), попечителя).

При этом споры о недействительности трудового договора рассматриваются в суде (п. 7 ч. 2 ст. 241 ТК).

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, иными локальными правовыми актами;

2) носят дискриминационный характер.

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

Споры о недействительности отдельных условий трудового договора в вышеуказанных случаях рассматриваются в суде (п. 8 ч. 2
ст. 241 ТК).

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.

В трудовом договоре на неопределенный срок определяется дата начала его действия, которым является день начала работы. Срок окончания действия такого договора не указывается. Следовательно, можно сказать, что если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то такой трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч.2 ст.17 ТК).

Срочный трудовой договор

Срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.3 ст.17 ТК):

1) на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно;

2) на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего);

3) на время выполнения сезонных работ, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона;

4) с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период;

5) с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания;

6) с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего;

7) с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы;

8) в иных случаях, установленных ТК или иными законодательными актами. Так, например, по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться (ч.4 ст.17 ТК):

с лицами, принимаемыми на работу адвокатом, осуществляющим адвокатскую деятельность индивидуально, нотариусом, осуществляющим нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физическим лицом, осуществляющим деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуальным предпринимателем, в микроорганизацию;

с лицами, поступающими на работу по совместительству.

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. 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 (п.1 ч. 3 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.1 ч. 3 ст. 17 ТК), прекращается в день 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, должность служащего (профессия рабочего) (п.2 ч.3 ст.17 ТК). При этом временно отсутствовать должен работник, состоящий в штате нанимателя, а не уволенный.

Причины отсутствия могут быть следующие:

- временная нетрудоспособность;

- отпуска различных видов (трудовой, по уходу за ребенком и др.);

- 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, заключенный на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (п.2 ч. 3 ст. 17 ТК), прекращается в день, предшествующий дню выхода этого работника на работу (ч. 3 ст. 38 ТК).

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, п.3 ч. 3 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 истечением сезона (ч.4 ст.38 ТК).

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

Трудовой договор с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период

Хозяйственное общество считается созданным на неопределенный срок, если иное не установлено его уставом (ч. 5 ст. 10 Закона Республики Беларусь «О хозяйственных обществах»). Таким образом, уставом организации может быть предусмотрено, что она создается на определенный период.

С работниками, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период, заключаются срочные трудовые договоры (п. 4 ч. 3 ст. 17 ТК). В таком трудовом договоре должно содержаться указание на то, что трудовой договор заключается на заведомо определенный период.

Трудовой договор, заключенный с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период, прекращается в день окончания данного периода (ч. 5 ст. 38 ТК).

**Трудовой договор с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий)**

Если молодого специалиста или молодого рабочего (служащего) (далее - молодые специалисты) призывают на военную службу или направляют на альтернативную службу, у нанимателя образуется вакансия по профессии рабочего (должности служащего) этого молодого специалиста.

С лицом, принимаемым на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, наниматель должен заключить срочный трудовой договор (п. 5 ч. 3 ст. 17 ТК).

В таком трудовом договоре в обязательном порядке должно содержаться указание на то, что работник принимается на работу на время отсутствия молодого специалиста, призванного на военную службу или направленного на альтернативную службу. Трудовой договор заключается на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания.

Трудовой договор с лицом, принимаемым на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист до военной (альтернативной) службы, прекращается в день, предшествующий дню выхода молодого специалиста на работу (ч. 3 ст. 38 ТК).

**Трудовой договор на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего**

Для определения профессиональной пригодности претендующего на соответствующую работу, должность служащего могут проводится конкурс, избрание на должность и иные мероприятия (ст. 24 ТК). Также могут проводится иные процедуры, определенные учредительным документом организации (ч. 2 ст. 254 ТК).

 На период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на должность руководителя организации; заместителя (заместителей) руководителя организации; главного бухгалтера организации заключаются срочные трудовые договоры (п. 6 ч. 3 ст. 17 ТК).

В таком трудовом договоре указывается, что работник принимается на работу на период проведения процедур для назначения на соответствующую должность служащего.

Срочный трудовой договор, заключенный на период проведения процедур для назначения на соответствующую должность служащего, прекращается в день окончания данного периода (ч. 5 ст. 38 ТК).

**Трудовой договор с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы**

Осуществление оплачиваемых общественных работ заключается в выполнении общедоступных видов трудовой деятельности, как правило не требующих дополнительной профессиональной подготовки, имеющих социально полезную значимость и содействующих включению в активную трудовую жизнь безработных и других лиц, обращающихся по вопросам трудоустройства (пункт 2 Положения о порядке организации и условиях проведения оплачиваемых общественных работ, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь 23 декабря 2006 г. № 1716).

С лицами, направленными на оплачиваемые общественные работы, заключаются срочные трудовые договоры. В таком трудовом договоре должно содержаться указание на то, что работник принимается на работу по направлению органов по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы (п. 7 ч. 3 ст. 17 ТК).

Основанием для заключения срочного трудового договора является направление, выданное органами по труду, занятости и социальной защите (п. 12 Положения об оплачиваемых общественных работах).

Наниматель не вправе отказать лицам, направленным органами по труду, занятости и социальной защите, в заключении срочного трудового договора на выполнение оплачиваемых общественных работ, если их проведение финансируется из средств местного бюджета, бюджета государственного внебюджетного фонда социальной защиты населения Республики Беларусь (п. 15 Положения об оплачиваемых общественных работах).

Срочный трудовой договор, заключенный с лицом, направленным органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы, прекращается в день завершения этих работ (ч. 2 ст. 38 ТК).

Заключение контракта при приеме на работу

Контракт является разновидностью срочного трудового договора, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных ТК
(ч. 5 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 сведения и условия, предусмотренные статьей 261-2 ТК:

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

3) дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка;

повышение тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, - надбавку в размере не более 50 процентов оклада.

Для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, размер указанной надбавки устанавливается (изменяется) в пределах средств, предусмотренных в соответствии с законодательством на оплату труда на соответствующий финансовый (календарный) год. При этом уменьшение ее размера осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 32 ТК;

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

отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, несвоевременное исполнение или неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;

использование государственного имущества не в служебных целях;

5) уменьшение работнику трудового отпуска за соответствующий рабочий год 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 24 календарных дней;

6) обязанность работника не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить нанимателя о решении продолжить или прекратить трудовые отношения;

7) обязанность нанимателя не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить работника о решении продолжить или прекратить трудовые отношения на условиях контракта либо заключить трудовой договор на неопределенный срок. При этом наниматель с письменного согласия работника, не допускающего нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, проработавшего у данного нанимателя не менее пяти лет, по истечении срока действия контракта вправе заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок (ч. 1 ст. 261-4 ТК).

**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 1.4 пункта 1 статьи 285 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 (членом профсоюза) и нанимателем по вопросу применения законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных правовых актов, трудовых договоров должны рассматриваться в комиссии по трудовым спорам.

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, а по делам об увольнении - в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов. 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).