

Лица, совершившие умышленные противоправные деяния в отношении военнопленных лиц, несут международную уголовную ответственность в соответствии с Римским статутом Международного Уголовного Суда. Согласно подп. v и подп. iii п. а ч. 2 ст. 8 Римского статута Международного Уголовного Суда [5] от 17 июля 1998 г., серьезным нарушением Женевской конвенции от 12 августа 1949 г., в отношении военнопленных признается деяние, свидетельствующее о принуждении военнопленного или другого охраняемого лица к службе в вооруженных силах неприятельской державы, а равно умышленное причинение сильных страданий или серьезных телесных повреждений или ущерба здоровью. Лица, находящиеся в плену не могут быть ограничены в принадлежащих им правах и обязанностях, поскольку обязуются пользоваться покровительством и защитой, и что невыполнение настоящих обязательств будет рассматриваться судом как военное преступление.

Пленённые лица, могут подлежать ответственности по национальному законодательству «неприятельской» стороны, и здесь, справедливо мнение Л. Г. Биккузиной и И. Р. Аминова о том, что статус военнопленного не позволяет заключенным подвергаться судебному преследованию и приговариваться исключительно за участие в конфликте [6, с. 234]. Ч. 1 ст. 84 III ЖК устанавливается, что только военные суды могут судить военнопленного, если только законодательство державы в плену державы не предоставляет специально право гражданским судам судить лиц, принадлежащих к составу вооруженных сил этой державы, за то же преступление, в котором обвиняется военнопленный.

Заключение. Статус военнопленного лица есть особо охраняемый институт Международного гуманитарного права, в связи с чем обязывает государство, под юрисдикцией которого находятся такие лица, обращаться в полной мере гуманно и обеспечивать покровительство в целях содействия в сохранении жизни лиц, находящихся в плену. Специальные нормы Настоящей Конвенции способствуют юридическому закреплению на международно-правовом уровне обязанностей всех государств по надлежащему обеспечению защиты всех военнопленных, включая необходимый и достаточный рацион питания, гуманное обращение и др. Военнопленные лица есть особая категория «бывших комбатантов», подлежащая правовой безопасности посредством норм Международного права.

Список цитируемых источников

1. Конвенция (III) об обращении с военнопленными. Женева, 12 августа 1949 года [Электронный ресурс] : Международный комитет Красного Креста. — Режим доступа: <https://www.icrc.org>. — Дата доступа: 04.03.2024.
2. *Алешин, В. В.* Режим военного плена / В. В. Алешин // Московский журнал международного права. — 2021. — № 2. — С. 149—160.
3. Дополнительный протокол к Женевским конвенциям от 12 августа 1949 года, касающийся защиты жертв международных вооруженных конфликтов [Электронный ресурс] : Международный комитет Красного Креста. — Режим доступа: <https://www.icrc.org>. — Дата доступа: 06.03.2024.
4. *Короткий, Т. Г.* Понятие «незаконный комбатант» и их правовой статус / Т. Г. Короткий // Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». — № 8. — 2009. — С. 242—251.
5. Римский статут Международного Уголовного Суда [Электронный ресурс] : Организация Объединенных Наций. — Режим доступа: <https://www.un.org>. — Дата доступа: 07.03.2024.
6. *Биккузина, Л. Г.* К вопросу о статусе военнопленного / Л. Г. Биккузина, И. Р. Аминов // Междунар. журн. гуманитар. и естеств. наук. — 2022. — № 5. — С. 232—234.

УДК 349.222.2

О. Л. Людвигевич, З. О. Потапешкин

*Учреждение образования «Барановичский государственный университет»,
Барановичи, Республика Беларусь*

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ПРОДЛЕНИЯ КОНТРАКТА С РАБОТНИКОМ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ

Введение. Как известно, трудовые отношения являются одними из самых конфликтных в сфере жизнедеятельности человека. Вопросы, возникающие в сфере трудовых правоотношений, обширны, и возникают постоянно.

Зачастую основанием для возникновения спора между работником и нанимателем являются заключение или продление трудового договора, контракта как разновидности срочного трудового договора. Об этом свидетельствуют аналитические данные [1].

В частности, в практической сфере обнаруживают себя проблемы, связанные с реализацией нормы ч. 3 ст. 261³ Трудового кодекса (далее — ТК), регулирующей продление и прекращение контракта в связи с истечением срока его действия. Так, 25.05.2022 наниматель уведомил ведущего специалиста отдела проверки знаний о намерении прекратить трудовые отношения в связи с истечением срока действия контракта. Работник в свою очередь 01.08.2022 известил нанимателя о желании продолжить трудовые отношения. Приказом нанимателя от 12.08.2022 он был уволен в связи с истечением срока действия контракта.

Увольнение работник посчитал незаконным, поскольку за период работы нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины он не допускал, общеустановленного пенсионного возраста не достиг.

На основании ст. 41 Конституции, ч. 3, ст. 261³ ТК и п. 6.3.1 коллективного договора, действующего у нанимателя, последний обязан был продлить контракт до истечения максимального срока его действия, т. е. на 4 года.

Уволенный работник просил суд восстановить его на прежней работе и взыскать с нанимателя средних заработков за время вынужденного прогула.

Суд в удовлетворении исковых требований отказал по следующим причинам:

1) работник не относится к отдельным категориям работников, на которых распространяются гарантии, предусмотренные ст. 261⁵ ТК;

2) нормы ч. 3 ст. 261³ ТК предусматривают возможность продления контракта, в пределах установленного законом срока при наличии соглашения сторон. Аналогичный порядок закреплен и в коллективном договоре, действующем у нанимателя.

Суд пришел к выводу, что доводы работника о неверном толковании ст. 261³ ТК являются ошибочными. Законодатель предусмотрел порядок продления контракта при наличии соглашения сторон. Дополнительные гарантии в части продления контракта, содержащие более льготные условия по сравнению с законодательством, коллективным договором нанимателя не предусмотрены. При таких обстоятельствах обязанности продлить с работником контракт на 4 года у нанимателя не имелось.

Аналогичным явилось решение и суда апелляционной инстанции (апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Минского городского суда от 05.09.2022 по делу № 102ГИП222940/А) [2].

Основная часть. Далее изложим норму, указанную в ТК, и акцентируем внимание на ее части, вводящую в заблуждение.

Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года, а с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, — на срок до истечения максимального срока действия контракта. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника [3].

В указанном положении содержатся две ключевые проблемы, а именно: теоретическая и практическая. Теоретическая проблема заключается в том, что имеют место случаи заблуждения работников о том, что наниматель обязан продлить с ними контракт (заключить новый), применяя ст. 261³ либо ст. 261⁵ ТК, если они не нарушали трудовой и исполнительской дисциплины, и не привлекались к дисциплинарной ответственности. Практической проблемой является то, что работник, неправильно истолковавший норму, обращается в суд с иском о восстановлении на работе, но исковые требования не подлежат удовлетворению судом.

Предпосылкой вышеизложенных проблем, по нашему мнению, являются:

- 1) неясная юридическая техника (отсутствие простоты, доступности языка изложения правовой нормы);
- 2) отсутствие понимания действительного смысла нормы у работников;
- 3) возможное различное (двусмысленное) толкование, о чем свидетельствуют комментарии прокуратуры Партизанского района г. Минска и Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Так, прокуратура Партизанского района указывает, что при приеме на работу с работником должен быть заключен контракт сроком минимум на один год. Если в течение первого года работы работник зарекомендовал себя с положительной стороны, не имеет дисциплинарных взысканий и иных нареканий по работе, наниматель обязан продлить его контракт еще на четыре года, то есть до истечения максимального срока действия контракта (пять лет) [4].

Министерство труда и социальной защиты поясняет, что наниматель обязан продлить (заключить новый) контракт на длительные сроки, если стороны (и работник, и наниматель) примут согласованное решение о продлении трудовых отношений, основанных на контракте. При этом по желанию работника контракт может быть продлен (заключен) и на меньший срок (но не менее одного года при заключении нового контракта). Важно, чтобы в данном вопросе стороны пришли к соглашению [5].

Ввиду указанной проблемы, Пленум Верховного Суда Республики Беларусь обсудив результаты обобщения судебной практики по делам о прекращении трудовых договоров, в целях правильного и единообразного применения законодательства установил, что в связи с разрешением вопроса о законности прекращения контракта по истечении срока его действия суду необходимо проверять, соблюдены ли нанимателем положения ст. ст. 261³, 261⁵ ТК и локальных правовых актов, содержащих гарантии для работника на продление (заключение нового) контракта. При этом продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия, по общему правилу, осуществляется по соглашению сторон. Наниматель по требованию работника обязан продлить срок действия контракта (заключить новый контракт) только в случаях, прямо установленных законодательством о труде (например, ст. 261⁵ ТК) либо действующим у нанимателя коллективным договором, соглашением [6].

В Постановлении Пленума обращено внимание судов на то, что наниматель обязан продлить срок действия контракта (заключить новый контракт) на основании п. 3 ч. 3 ст. 261⁵ ТК только с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. К ним, в частности, могут быть отнесены работники, не имеющие не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания и не подвергавшиеся другим мерам,

предусмотренным ч. 4 ст. 198 ТК (например, лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска), выполняющие трудовые обязанности в соответствии с предъявляемыми к данной работе требованиями, соблюдающие должностные инструкции, а также не допускающие действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

Если судом при рассмотрении дела будет установлено, что контракт с работником был продлен с превышением максимально возможного пятилетнего срока действия контракта, трудовые отношения с таким работником следует считать продолженными на неопределенный срок.

Проанализировав Постановление Пленума Верховного Суда, отмечаем, что наниматель по требованию работника обязан продлить срок действия контракта (заключить новый контракт) только в случаях, прямо установленных законодательством о труде в ст. 261⁵ либо действующим у нанимателя коллективным договором, соглашением.

Заключение. Анализируя вышеизложенное в совокупности с судебной практикой по делам о продлении (заключении) нового контракта, приходим к следующим выводам.

Ввиду того, что ст. 41 Конституции Республики Беларусь закрепляется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда, следует изложить ч. 3 ст. 261³ ТК в новой редакции и закрепить ее как гарантию продления контракта для работников, добросовестно относящихся к исполнению трудовых обязанностей. По нашему мнению, обновленную норму следует изложить в следующей редакции:

«Продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года. Наниматель обязан продлить контракт с работником, не допускающим нарушений производственно—технологической, исполнительской и трудовой дисциплины в пределах до истечения максимального срока действия контракта».

В подтверждение своего мнения подчеркнем, что Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019—2021 годы (продлено на 2022—2024 годы), предусматривается, что сторонам социального партнерства соответствующего уровня рекомендуется включать в тарифные и местные соглашения, коллективные договоры положения, предусматривающие, что с работниками, не допускающими нарушений производственно—технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, продление контрактов с их согласия осуществляется до истечения максимального срока действия контракта, заключение нового контракта с их согласия — на срок не менее трех лет, а с имеющими, кроме того, высокий профессиональный уровень и квалификацию — на максимальный срок [7]. К сожалению, ввиду того, что данная норма носит исключительно рекомендательный характер, а не императивный (общеобязательный), она не всегда реализуется на практике и защищает трудовые права работников.

Таким образом, законодательство о продлении контракта, по нашему мнению, подлежит дальнейшему совершенствованию. Проблема применения действующей редакции ст. 261³ ТК обусловлена рядом причин, среди которых: неудачная формулировка нормы права, порождающая заблуждения как среди работников, так и среди профессиональных юристов по поводу заключения (продления) контракта, различное толкование нормы.

Полагаем, что с целью дальнейшего совершенствования правового регулирования обеспечения права на труд, расширения прав работников в сфере трудовых отношений, создания условий для длительных и взаимовыгодных трудовых отношений ст. 261³ ТК необходимо изложить в новой редакции.

Список цитируемых источников

1. Шевцов А. трудовые споры: пять наиболее типичных ситуаций [Электронный ресурс] / А. Шевцов // iLex: правовой портал — Режим доступа: <https://iLex.by/trudovye-sporu-ryat-naibolee-tipichnyh-situatsij/>. — Дата доступа: 05.05.2024.
2. Самосейко В. судебная практика по трудовым спорам о продлении контракта [Электронный ресурс] / В. Самосейко // Бизнес — инфо: правовой портал — Режим доступа: <https://bii.by/tx.d11?d=652695&f=%F1%F3%E4%E5%E1%ED%E0%FF+%EF%F0%E0%EA%F2%E8%-EA%E0+%F2%F0%F3%E4%EE%E2%FB%EC+%F1%EF%EE%F0%E0%EC+%EF%F0%EE%E4%EB%E5%ED%E8%E8+%EA%EE%ED%F2%F0%E0%EA%F2%E0#f>. — Дата доступа: 05.05.2024.
3. Трудовой Кодекс Республики Беларусь о [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г., № 296-3 : принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г. : с изм. и доп. от 29 июня 2023 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.
4. Наниматель обязан продлить трудовые отношения с добросовестным работником [Электронный ресурс] // Администрация Партизанского района г. Минска. — Режим доступа: <https://part.gov.by/management/pravoporyadok/prokuratura-partizanskogo-rajona/5588-nanimatel-obyazan-prodlit-trudovye-otnosheniya-s-dobrosovestnym-rabotnikom>. — Дата доступа: 05.05.2024.
5. Особенности контрактной формы найма [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь. — Режим доступа: <https://www.mintrud.gov.by/ru/rogyadok-zakl-novogo-kontrakta-ru>. — Дата доступа: 05.05.2024.
6. О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых споров: Постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 21 дек. 2023 г., № 9 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2024.
7. Соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://bii.by/tx.d11?d=391086&f=%E3%E5%ED%E5%F0%E0%EB%FC%ED%EE%E5+%F1%-EE%E3%EB%E0%F8%E5%ED%E8%E5+%EC%E5%6%E4%F3+%EF%F0%E0%E2%E8%F2%E5%EB%FC%F1%F2%E2%EE%EC+%F0%E5%F1%EF%F3%E1%EB%E8%EA%E8+%E1%E5%EB%E0%F0%F3%F1%FC+%F0%E5%F1%EF%F3%E1%EB%E8%EA%E0%ED%F1%EA%E8%EC%E8+%EE%E1%FA%E5%E4%E8%ED%E5%ED%E8%FF%EC%E8#f> // Бизнес — инфо / Респ. Беларусь. — Минск, 2024.