

Директором частного унитарного предприятия со мной заключен контракт сроком на 6 месяцев. Какие последствия неправильного заключения (продления) контракта?

В соответствии с пунктом 1 Декрета Президента от 26.07.1999 №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» контракт заключается на срок не менее одного года, что является обязательным требованием для нанимателей всех форм собственности.

Продление контракта осуществляется по соглашению сторон на срок не менее чем на один год, но в пределах максимального пятилетнего срока, установленного для контрактов. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника.

По истечении пятилетнего срока контракта наниматель с согласия работника заключает новый контракт, срок которого не может быть менее одного года и более 5 лет.

Таким образом, заключение контракта на срок 6 месяцев является неправомерным.

Заключение контракта с работником на срок менее одного года не является основанием для прекращения трудовых отношений по истечении указанного срока, а при увольнении работника по п.2 ст.35 Трудового кодекса Республики Беларусь (истечение срока действия срочного трудового договора) последний подлежит восстановлению на работе в судебном порядке (постановлением Пленума Верховного Суда от 26.06.2008 №4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников»).

Главный государственный инспектор труда
Гродненского областного управления
Департамента государственной инспекции труда

Камок А.В.