МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УО «БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра правоведения

**ДИПЛОМНАЯ РАБОТА**

на тему: **Основания и условия прекращения трудового договора**

**РЕФЕРАТ**

Дипломная работа: 113 с., 2 табл., 59 источников, 7 прил.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ПРЕКРАЩЕНИЕ, РАБОТНИК, НАНИМАТЕЛЬ, РАСТОРЖЕНИЕ, ОФОРМЛЕНИЕ УВОЛЬНЕНИЯ.

Объектом и предметом исследования являются общественные отношения в сфере действия трудового права, относящиеся к порядку прекращения трудового договора

Цель работы – совершенствование правового института прекращения трудового договора, его жизнеспособность и действенность в среде применения норм трудового законодательства. Эти и другие законодательные новеллы обусловили необходимость научного исследования важнейшего института трудового права – прекращения трудового договора, что определило актуальность работы.

При выполнении работы использованы методы исследования трудового законодательства, подзаконных актов, локальных нормативных актов, судебной практики.

В процессе работы проведены исследование проблем, относящихся к порядку прекращения трудового договора, а также исследование оснований и практики прекращения трудового договора.

Методологической основой написания дипломной работы послужили законодательные и нормативные документы, действовавшие и действующие в Республике Беларусь, а также специальная литература по исследуемой проблеме.

Автор работы подтверждает, что приведенный в ней расчетно-аналитический материал правильно и объективно отражает состояние исследуемого процесса, а все заимствованные из литературных и других источников теоретические, методологические и методические положения и концепции сопровождаются ссылками на их авторов.

Целью моей дипломной работы является совершенствование правового института трудового договора, его жизнеспособность и действенность в среде применения норм трудового законодательства. Эти и другие законодательные новеллы обусловили необходимость научного исследования важнейшего института трудового права – трудового договора, что определило актуальность работы.

Объектом длительного исследования являются общественные отношения в сфере действия трудового права, относящиеся к порядку заключения трудовых договоров.

Предметом исследования стали трудовое законодательство, подзаконные акты, локальные нормативные акты, индивидуальные трудовые договора, судебная практика.

Задачи определяются целью работы и состоят в частности, в следующем: 1) анализ и сравнительная характеристика понятия трудового договора по КзоТ РФ и ТК РФ; 2) исследование проблем, относящихся к порядку заключения трудового договора; 3) исследование оснований, порядка, а также практики прекращения трудового договора; 4) анализ положений, относящихся к срочному трудовому договору.

Методологической основой написания дипломной работы послужили законодательные и нормативные документы, действовавшие и действующие в России, а также специальная литература по исследуемой проблеме отечественных авторов.

**СОДЕРЖАНИЕ**

Введение

1. Общие положения о прекращении трудового договора

1.1 Понятие прекращения трудового договора

1.2 Понятие и классификация оснований прекращения трудового договора

2. Основания прекращения трудового договора

2.1 Общие основания прекращения трудового договора

2.1.1 Прекращение трудового договора по соглашению сторон

2.1.2 Прекращение трудового договора в связи с истечением срока трудового договора

2.1.3 Расторжение трудового договора по собственному желанию, или по требованию работника, или по инициативе нанимателя

2.1.4 Прекращение трудового договора в связи с переводом к другому нанимателю или переход на выборную должность

2.1.5 Прекращение трудового договора в связи с отказом от перевода в другую местность

2.1.6 Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

2.1.7 Расторжение трудового договора с предварительным испытанием

2.2 Расторжение трудового договора по инициативе работника

2.3 Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя

2.4 Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях

2.5 Особенности прекращения трудового договора с отдельными категориями работников

2.6 Расторжение контракта, как разновидности трудового договора

3. Порядок увольнения работников

3.1 Порядок и оформление увольнения работников

3.2 Выплата выходного пособия при увольнении

Заключение

Список использованных источников

Приложения

**ВВЕДЕНИЕ**

Трудовое законодательство Республики Беларусь о прекращении трудового правоотношения направлено на охрану права на труд работников и создание относительно устойчивых трудовых отношений, а также на борьбу с такими незаконными негативными проявлениями как избавление работодателей от «неугодных» работников.

В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь каждому гарантируется 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. Закон запрещает любое ограничение прав или, наоборот, установление преимущества в зависимости от пола, расы, национальности, социального происхождения, убеждений, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника. В силу этого, ограничения в заключении и прекращении трудовых договоров могут быть установлены только в законодательстве.

Свое право на труд гражданин может реализовать по разному: кто-то предпочитает открыть свое дело, кто-то работает по договорам подряда, но большинство работает по-найму, т.е. заключая трудовой договор или контракт с работодателем (предприятием, организацией любой формы собственности).

Стороны трудового договора заинтересованы в стабильности трудовых отношений. К сожалению, отношения между работником и работодателем не всегда складываются удачно, и довольно часто в жизни возникают объективные и субъективные причины, которые в ряде случаев вынуждают нанимателей прекращать трудовые отношения с работниками или побуждают работника менять место работы. При этом важно, чтобы права и интересы обеих сторон были соблюдены, в особенности права работника, который оказывается в материальной зависимости от своего работодателя.

Прекращение трудового договора означает разрыв трудовой связи, окончание трудовых отношений между работником и работодателем. Прекращение трудового договора одновременно влечет увольнение работника. Они имеют одинаковый порядок и основания. С основаниями увольнения работника связаны определенные правовые последствия. Основаниями прекращения трудового договора могут быть самые различные юридические факты, зависящие и от работника и от работодателя, а иногда и от лиц, которые не являются стороной трудового договора.

Трудовым кодексом Республики Беларусь установлен исчерпывающий перечень оснований, по которым может быть прекращен трудовой договор, а также условий и порядка увольнения, что является важнейшей юридической гарантией права на труд и целью соблюдения интересов сторон трудового договора. В случае если трудовой договор расторгается по иному основанию, такое прекращение договора является недействительным, также нередко наниматель, увольняя работника на законных основаниях, не в полной мере соблюдает порядок увольнения, что может повлечь восстановление работника на прежнем месте работы и выплату причитающихся сумм. Такие нарушения в большинстве случаев связаны с незнанием норм трудового законодательства либо слабым контролем за соблюдением законодательства при увольнении. Работник вправе обратиться в суд за защитой нарушенных прав с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, выплате сумм за задержку расчета и т.п., а также требовать возмещения морального вреда не только при увольнении без законного основания, но и за нарушение установленного порядка увольнения. Таким образом, применение оснований увольнения, предусмотренных только действующим законодательством, соблюдение порядка и условий увольнения работников направлены на обеспечение прав и охраняемых законом интересов работников.

В данной дипломной работе я постараюсь наиболее полно рассмотреть понятие прекращения трудового договора, понятие и критерии классификации оснований прекращения трудового договора, попытаюсь подробно раскрыть каждое основание и порядок прекращения трудового договора. Я считаю, что сегодня изучение института прекращения трудового договора является необходимым, поскольку он регулирует одну из важнейших составных частей трудовых правоотношений. Без знания этого института невозможно уволить работника на законном основании. К тому же этот институт предполагает не только права и обязанности работника, но и работодателя. Таким образом, грамотное применение и знание норм этого института должно предотвратить злоупотребления, как со стороны работодателя, так и работника.

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**1.1 Понятие прекращения трудового договора**

В трудовом законодательстве Республики Беларусь для обозначения окончания действия трудового договора используются следующие термины:

- *«прекращение трудового договора»,*

- *«расторжение трудового договора»,*

- *«увольнение»* [24, с. 72].

Все эти термины обозначают прекращение трудовых правоотношений, но они не однозначны по своему содержанию.

Под прекращением трудового договора действующее законодательства понимает прерывание длящихся трудовых отношений [43, с. 2].

По мнению российского ученого-юриста Гершанова Е.М. под «*прекращением трудового договора»* понимается освобождение от работы в качестве рабочего или служащего на данном предприятии, в учреждении, организации по основаниям и в порядке, предусмотренным законодательством [26, с. 112].

Таким образом, прекращение трудового договора означает разрыв трудовой связи, окончание трудовых отношений между работником и работодателем.

Термин «прекращение трудового договора» является наиболее емким и широким, носит общий характер и включает в себя все случаи прекращения трудового правоотношения (прекращение трудовых отношений по соглашению сторон, по инициативе работника или нанимателя, в связи со смертью работника).

Расторжение трудового договора означает его прекращение односторонним волеизъявлением (нанимателя или работника или по требованию третьего лица).

Белорусский юрист Тарасевич Н.И. считает что, термин *«расторжение трудового договора»* предполагает обязательное наличие инициативы одной из сторон трудового договора прекратить трудовые правоотношения независимо от согласия другой стороны. Трудовой договор может быть расторгнут при соблюдении законодательно регламентированных порядка и условий (условия расторжения трудового договора с предварительным испытанием; срок предупреждения о расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок; наличие уважительных причин при расторжении трудового договора, заключенного на определенный срок; исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя и т.п.). Таким образом, расторжение трудового договора выступает как один из способов его прекращения [55, с. 220].

Прекращение трудового договора, по сути, идентично понятию *«увольнение»,* которое может быть использовано для определения любых случаев окончания действия трудового договора, за исключением прекращения трудовых отношений в связи со смертью работника, в случае признания его судом безвестно отсутствующим или умершим. Прекращение трудового договора и увольнение имеют единый порядок и основания, одинаковые юридические последствия. Различие этих терминов заключается в том, что термин «прекращение трудового договора» используется в отношении понятия «трудовой договор», а термин «увольнение» - применительно к понятию «работник».

В основе прекращения трудового договора лежат и волевые односторонние, двусторонние действия, и события (смерть работника или истечение срока договора, окончание обусловленной работы и др.), а в основе расторжения – лишь односторонние волевые действия.

Таким образом, термин «расторжение трудового договора» значительно уже, чем «прекращение» и «увольнение».

В трудовом законодательстве также используются термины «высвобождение работника», что означает прекращение трудовых отношений с работником в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности (штата); «освобождение от работы», что подразумевает прекращение трудового договора с работником, избранным на выборную должность в государственные органы; «отставка», «освобождение от должности» применяются для обозначения факта прекращения трудовых отношений с государственными служащими [24, с. 72].

Рассмотрим при каких условиях прекращение трудового договора является правомерным:

*1. При наличии указанного в законе основания для расторжения трудового договора.* Прекращение трудового договора, а, следовательно, увольнение работника возможно, когда есть для этого законные основания. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь (ТК РБ). Исключение составляет контракт как вид трудового договора, который может быть прекращен по ряду дополнительных оснований, не содержащихся в ТК РБ. Перечень оснований прекращения трудового договора ограничительный и расширенному толкованию не подлежит. Расторжение трудового договора по основаниям, не предусмотренным законодательством, считается незаконным, и работник должен быть восстановлен на работе.

*2. Соблюдение определённого порядка увольнения по данному основанию.* Для признания увольнения законным необходимо не только наличие основания для увольнения, но и соблюдения установленного порядка расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. Соблюдение порядка увольнения включает в себя соблюдение норм трудового законодательства, устанавливающих недопустимость увольнения по определенным основаниям без принятия мер к переводу на другую работу, недопустимость увольнения работника в период временной нетрудоспособности и отпуска, предупреждения работника об увольнении, уведомления службы занятости и др.

*3. Наличие волеизъявления какой-либо стороны на прекращение трудового договора и оформление приказа нанимателя.* Прежде чем расторгнуть трудовой договор, одна из его сторон должна выразить желание в расторжении трудового договора. Если инициатором в расторжении трудового договора является работник, то он письменно предупреждает об этом нанимателя путём подачи заявления. Если инициатором расторжения договора является наниматель, то он обращается в профком с представлением, в котором указывается какой конкретно работник будет уволен, по каким причинам, с какой формулировкой, по какой статье ТК РБ и с какой даты увольнения.

Увольнение работника оформляется приказом или распоряжением нанимателя и доводится до сведения работника. Причины увольнения в приказе должны производиться в строгом соответствии с формулировками трудового законодательства, а также со ссылкой на соответствующую статью и пункт ТК РБ, т. е. формулировка в приказе записывается в строгом соответствии с ТК РБ.

**1.2 Понятие и классификация оснований прекращения трудового договора**

Основаниями прекращения трудового договора могут быть самые различные юридические факты, зависящие и от работника и от работодателя, а иногда и от лиц, которые не являются стороной трудового договора.

Российские юристы Гусов К.Н., Толкунова В.Н. считают что, основаниями, то есть причинами прекращения трудового договора, увольнения работника являются такие жизненные обстоятельства, которые закреплены законом как юридические факты для прекращения трудового договора [28, с. 480].

Белорусские юристы Кеник К.И., Тарасевич Н.И. дают следующее определение: «основанием прекращения трудового договора понимается конкретное обстоятельство, возникновение (существование) которого обуславливает возможность (либо в ряде случаев – обязательность) прекращения трудовых отношений между работником и нанимателем» [35, с. 105].

Они различают общие и дополнительные основания прекращения трудового договора. Кеник К.И также эти основания, в зависимости от того, кто является инициатором прекращения трудового договора, подразделяет на следующие группы:

1) прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон,

2) прекращение трудового договора по инициативе работника,

3) прекращение трудового договора по инициативе нанимателя,

4) прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон [35, с. 105].

Российские юристы предлагают следующие критерии классификации оснований прекращения трудового договора:

1. *По видам юридических фактов* основания делятся на события и действия. К событиям относятся, например, истечение срока трудового договора, смерть работника либо работодателя – физического лица, наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений. К действиям можно отнести следующее: отказ работника от продолжения работы или от перевода, нарушение установленных законом правил заключения трудового договора, инициатива работника на прекращение трудового договора, ликвидация организации или прекращение деятельности работодателя – физического лица, сокращение численности или штата работников, признание работника несоответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, смена собственника имущества организации, совершение работником виновных проступков, прекращение допуска к государственной тайне, призыв работника на военную службу, восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, неизбрание на должность, осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением, признание судом работника либо работодателя умершим либо безвестно отсутствующим и др.

2. *По волеизъявлению сторон* основания прекращения трудового договора можно разделить на следующие группы: а) по соглашению сторон; б) по инициативе работника; в) по инициативе работодателя; г) по волеизъявлению третьих лиц, не являющихся стороной трудового договора; д) по смешанному волеизъявлению работника, работодателя и третьих лиц.

3. *По сфере действия* основания прекращения трудового договора делятся на общие, установленные для всех категорий работников, и специальные, предусмотренные лишь для некоторых субъектов трудовых отношений.

4. *По способу установления* основания делятся на три группы: 1) предусмотренные непосредственно Трудовым кодексом; 2)установленные федеральными законами; 3)предусмотренные трудовыми договорами с отдельными категориями работников.

Рассмотрим более подробно классификацию оснований прекращения трудового договора, предложенную Важенковой Т.Н.:

I. *По субъектам, на которых они распространяются*. При этом все основания делятся на:

1**. *Общие****,* распространяющиеся на всех работников. К ним относятся:

- соглашение сторон,

- истечение срока трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения,

- расторжение трудового договора по собственному желанию или по требованию работника, или по инициативе нанимателя,

- перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность,

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации,

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон,

- расторжение трудового договора с предварительным испытанием.

2. ***Дополнительные****,* применяемые лишь к некоторым, прямо указанным в законе категориям работников. Трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен также в случаях:

- однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями,

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя,

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы,

- направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий,

- неподписания либо нарушения работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции.

II. *По юридическим фактам* основания делятся на:

1. ***События.*** К событиям относятся:

- истечение срока трудового договора или окончание выполняемой работы,

- ликвидация организации, прекращение действия индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников,

- смерть работника.

К действиям можно отнести следующее:

2. ***Действия.*** Все другие, предусмотренные законом основания, в основе имеют действия: прогул, систематическое неисполнение обязанностей, появление в состоянии алкогольного опьянения, совершение хищения имущества, нарушение правил охраны труда и др.

III. *По волевому фактору, инициативе увольнения*. При этой классификации различаются:

1. ***Увольнение (расторжение трудового договора) по инициативе работника***. Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает два варианта расторжения трудового договора по инициативе работника в зависимости от вида заключенного договора:

- расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника. Также предусматривается два варианта: без обоснования причин увольнения и при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора,

- расторжение срочного трудового договора по требованию работника.

2. ***Увольнение*** ***(расторжение трудового договора) по инициативе нанимателя.*** Основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя классифицируются по критерию:

- *наличия вины работника*. К ним относятся:

1) систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания,

2) прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин,

3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время,

4) совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания,

5) однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

- *отсутствия вины работника*. К ним относятся:

1) ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников,

2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы,

3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы,

4) неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании.

3. ***Увольнение (расторжение трудового договора) по инициативе третьих лиц, не являющихся стороной трудового договора,*** т.е. прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- призыв работника на воинскую службу;

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- нарушение установленных правил приема на работу;

- неизбрание на должность (в том числе по конкурсу);

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы;

- в случае смерти работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим.

В следующем разделе подробнее рассмотрим выше перечисленные основания прекращения трудового договора.

**2. ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**2.1 Общие основания прекращения трудового договора**

**2.1.1 Прекращение трудового договора по соглашению сторон**

В ст. 35 ТК РБ первым указано такое основание прекращения трудового договора, как соглашение сторон, которое в наибольшей степени сориентировано на свободу волеизъявления сторон в трудовом правоотношении, максимальный учет их взаимных интересов.

Соглашение сторон является универсальным основанием прекращения трудовых отношений, допускается в любое время действия трудового договора и не требует согласования с какими-либо органами. Правило ст. 37 ТК РБ является составной частью принципа свободы трудового договора: «стороны свободны не только заключить трудовой договор, но и в любое момент по соглашению между собой его изменять и прекращать» [35, с. 106].

По соглашению сторон может быть прекращен трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор, заключенный на срок не более пяти лет, на время выполнения определенной работы, на время выполнения обязанностей отсутствующего работника, на время выполнения сезонных работ [36, с. 32].

Трудовой договор может быть прекращен по соглашению сторон с любыми категориями работников. Исключение составляет:

1) **Увольнение молодых специалистов**.

Увольнение молодых специалистов до окончания обязательного срока работы по распределению запрещается, за исключением увольнения по инициативе нанимателя за виновные действия и случаев, предусмотренных п. 1, 2 и 6 ст. 42 ТК РБ, п. 1 - 4 ст. 44 ТК РБ [20, п. 28].

2) **Прекращение трудового договора с осужденными**.

В период отбывания исправительных работ осужденным запрещается прекращать трудовой договор по соглашению сторон или по собственному желанию без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции [2, ст. 38].

С предложением прекращения трудовых отношений по соглашению сторон может выступать каждая из сторон трудового договора (работник или наниматель). На практике, как правило, с такой инициативой выступает работник.

«При достижении договоренности между работником и нанимателем о прекращении трудового договора по соглашению сторон трудовой договор прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности возможно лишь при взаимном согласии работника и нанимателя» [21, п. 18].

На основании такого разъяснения следует вывод, что для прекращения трудового договора по ст. 37 ТК РБ необходимо наличие двух условий:

1) *достижение нанимателем и работником договоренности о прекращении трудового договора по соглашению сторон*. Эта договоренность может быть совершена как в устной, так и в письменной форме (например, в виде подписанного сторонами отдельного документа - соглашения о прекращении трудового договора либо заявления работника об увольнении по соглашению сторон с положительной резолюцией нанимателя или в виде приказа нанимателя об увольнении по соглашению сторон с согласительной надписью и подписью работника). Более предпочтительной является письменная форма соглашения, которая позволит в дальнейшем избежать возникновения споров о наличии соглашения сторон.

2) *определение сторонами трудового договора срока, с которого прекращается трудовой договор.* Дата прекращения трудового договора по соглашению сторон определяется самими сторонами. При наличии согласия другой стороны прекратить трудовой договор стороны должны определить конкретную дату увольнения, если такое соглашение не достигнуто, то увольнение по данному основанию не может состояться. На практике такое соглашение оформляется резолюцией уполномоченного должностного лица нанимателя на заявлении работника. Если стороны достигли соглашения о прекращении трудового договора с определенной даты, по после наступления указанной даты работник продолжает выполнять свои трудовые обязанности, а наниматель допустил работника к работе, то трудовой договор считается продолженным на прежних условиях, а его прекращение – не состоявшимся.

Вышеизложенные условия обеспечивают законность увольнения по соглашению сторон, если отсутствует хотя бы одно из них, работник будет восстановлен на работе.

Таким образом, рассматриваемое основание прекращения трудового договора предполагает достижения согласия работника и нанимателя относительно:

- самого факта прекращения трудовых отношений;

- основания их прекращения;

- срока увольнения [43, с.1].

Так как при увольнении по данному основанию необходимо обоюдное волеизъявление сторон на прекращение трудовых отношений, то и аннулирование указанных договоренностей возможно также по соглашению сторон, а не в одностороннем порядке. Если стороны в последующем аннулируют договоренность о прекращении трудовых отношений, то трудовые отношения не прекращаются.

**2.1.2 Прекращение трудового договора в связи с истечением срока трудового договора**

Истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 35 ТК РБ) является основанием прекращения всех видов срочного трудового договора. По этому основанию прекращаются и трудовые договоры, заключенные на срок до двух месяцев, а при замещении временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до четырех месяцев по истечении срока таких договоров [21, п. 19].

Таким образом, по п. 2 ст. 35 ТК РБ прекращаются трудовые договоры с работниками, заключившими трудовой договор:

- на определенный срок не более 5 лет;

- на время выполнения определенной работы;

- на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

- на время выполнения сезонных работ [58, с. 15].

Для прекращения трудового договора по указанному основанию требуется наличие двух юридических фактов:

1) ***факта истечения срока трудового договора***, т.е. наступления конкретной даты истечения периода действия трудового договора. Например, трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается со дня завершения этой работы, а трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, прекращается со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу;

2) ***требования (инициативы) одной из сторон прекратить трудовой договор по указанному основанию***. Инициатива работника в прекращении трудовых отношений выражается путем подачи нанимателю заявления с просьбой об увольнении в связи с истечением срока трудового договора, а инициатива нанимателя – в виде издания приказа (распоряжения) о прекращении трудовых отношений.

Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие срочного трудового договора считается продолженным на неопределенный срок [3, ст. 39].

И если работник не был уволен в день истечения срока трудового договора, то последующее его увольнение может быть произведено только на общих основаниях.

Работник, потребовавший прекратить трудовые отношения по п. 2 ст. 35 ТК РБ, имеет право не выходить на работу на следующий день после истечения срока трудового договора, независимо от того, оформлено ли увольнение надлежащим образом. Наниматель же обязан своевременно оформить увольнение работника, выдать ему трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

Прекращение трудового договора в связи с истечением срока в период временной нетрудоспособности работника, во время социального или трудового отпусков не является нарушением норм трудового законодательства, т.к. прекращение срочного трудового договора не является увольнением по инициативе нанимателя [29, с. 86].

Таким образом, если истечение срока трудового договора приходится на период, когда работник находится в отпуске или на больничном, то это обстоятельство не препятствует нанимателю произвести увольнение по п. 2 ст. 35 ТК РБ.

Если трудовой договор прекращен по мотивам истечения срока и работник оспаривает такое увольнение, законность прекращения договора должна оцениваться с учетом выполнения нанимателем требований ч. 2 ст. 17 ТК РБ, согласно которой срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК РБ, в частности с руководителем организации (ст. 254 ТК РБ) [21, п.9].

**2.1.3 Расторжение трудового договора по собственному желанию, или по требованию работника, или по инициативе нанимателя**

Пункт 3 ст. 35 ТК РБ содержит три самостоятельных основания расторжения трудового договора:

- *расторжение трудового договора по собственному желанию*;

- *расторжение трудового договора по требованию работника*;

- *расторжение трудового договора по инициативе нанимателя*.

Данный пункт ст. 35 ТК РБ объединяет основания прекращения трудового договора по инициативе одной из его сторон и является нормой отсылочного характера, т.е. основанием прекращения трудового договора в данном случае будет не п. 3 ст. 35 ТК РБ, а соответствующие статьи Трудового кодекса (40, 41, 42).

Термин «расторжение трудового договора по собственному желанию» используется для определения прекращения трудовых отношений по инициативе работника, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок. Термином «расторжение трудового договора по требованию работника» обозначается прекращение трудовых отношений по инициативе работника, если с ним заключен срочный трудовой договор [35, с. 110].

Различие между этими терминами в том, что при расторжении трудового договора по желанию работника соблюдается срок предупреждения об увольнении, но работник не обязан обосновать причины своего увольнения, а расторжение трудового договора по требованию работника допускается только при наличии определенных уважительных причин.

Перечень общих оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя носит исчерпывающий характер и приведен в ст. 42 ТК РБ.

Так как материал по данным основаниям очень обширен, я решила выделить их в отдельные подразделы и рассмотреть более детально позже.

**2.1.4 Прекращение трудового договора в связи с переводом к другому нанимателю или переход на выборную должность**

В п. 4 ст. 35 ТК РБ закреплены два основания увольнения:

- *перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю*;

- *переход на выборную должность* [31, с. 84].

Вначале рассмотрим увольнение работника в связи с переводом к другому нанимателю.

Прекращение трудового договора в связи с переводом работника с его согласия к другому нанимателю возможно по инициативе как со стороны работника, так и со стороны нанимателя.

Если инициатива исходит от нанимателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях, то перевод возможен только при наличии согласия работника, которое должно быть добровольным, без какого-либо принуждения со стороны нанимателя, и выражено в письменной форме. Если с инициативой о переводе выступает работник, то он должен получить согласие нанимателя (его уполномоченного должностного лица) на перевод.

Для решения вопроса о прекращении трудового договора по этому основанию необходимо волеизъявление (инициативы или согласия) трех сторон:

1) нанимателя, с которым работник состоит в трудовых отношениях, осуществить перевод;

2) нового нанимателя принять работника на работу в порядке перевода;

3) самого работника на такой перевод.

Согласие между сторонами на перевод выражается в следующем: новый наниматель, у которого будет трудиться работник, направляет соответствующее письмо (ходатайство, приглашение) прежнему нанимателю, у которого занят работник, с просьбой уволить работника в порядке перевода. Работник подает соответствующее заявление прежнему нанимателю, который, в случае одобрения предложения о переводе, издает приказ о переводе. При этом положительное волеизъявление в отношении перевода работника – это право нанимателя, а не обязанность.

Если один из нанимателей отказывается от приема или увольнения работника в порядке перевода, то п. 4 ст. 35 ТК РБ не применяется.

Наниматель, давший согласие на увольнение работника в порядке перевода, не вправе односторонне аннулировать указанное соглашение. Аналогичным образом гражданину, письменно приглашенному на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между нанимателями, не может быть необоснованно отказано в заключении с ним трудового договора [35, с. 111].

При переводе к другому нанимателю трудовой договор с прежним нанимателем прекращается и заключается трудовой договор с новым нанимателем.

Кроме согласования факта перевода между нанимателями также необходимо достижение договоренности относительно срока, в течение которого работник должен быть уволен от прежнего нанимателя по п. 4 ст. 35 ТК РБ, и поступить на работу к новому нанимателю, не позднее чем в месячный срок после получения заявления работника и письма нового нанимателя. Этот срок должен быть согласован всеми заинтересованными сторонами для избежания возможных трудовых споров.

Споры об отказе в заключении трудового договора с лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя, рассматриваются непосредственно в суде. В случае признания незаконным отказа в приеме на работу указанным лицам наниматель во исполнение решения суда обязан заключить с ними трудовой договор с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы, если соглашением сторон не было предусмотрено иное [21, п. 4].

Увольнение по п. 4 ст. 35 ТК РБ в связи с переходом на выборную должность связывается с фактом избрания работника в установленном порядке на соответствующую должность. Таким фактом может выступать, например, избрание депутатом Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, депутатом местного Совета депутатов и т.п. Увольнение может быть произведено только при желании работника прекратить трудовой договор по п. 4 ст. 35 ТК РБ и при наличии соответствующего документа об избрании на выборную должность.

При прекращении трудового договора по п. 4 ст. 35 ТК РБ в ряде случаев законодательством или локальными нормативными правовыми актами предусматривается предоставление работнику определенных прав (сохранение определенных гарантий), приобретенных в период трудовой деятельности у прежнего нанимателя. Например, работникам, принятым на работу в порядке перевода, по их желанию наниматель обязан предоставить трудовой отпуск до истечения 6 месяцев работы (ст. 166 ТК РБ); работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности в государственные органы, после окончания полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации организации (ст. 100 ТК РБ); за гражданами, уволенными в связи с переходом на работу на выборную должность в государственные органы, сохраняется право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий по месту работы; за работниками в случае перевода к другому нанимателю в том же населенном пункте сохраняется право состоять на учете нуждающихся в улучшении жилищных условий по новому месту работы со времени постановки его на учет по прежнему месту работы (ст. 48 ЖК РБ) и др.

**2.1.5 Прекращение трудового договора в связи с отказом от перевода в другую местность**

Положения п. 5 ст. 35 ТК РБ содержат три самостоятельных основания прекращения трудового договора:

1) ***отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем.*** Перевод на работу в другую местность вместе с нанимателем может быть осуществлен только с письменного согласия работника. Прекращение трудового договора по данному основанию допустимо, именно когда организация изменяет свое местонахождение. Если наниматель не меняет своего местонахождения, а в другую местность (иной населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) переводиться подразделение, в котором трудиться работник, то отказ работника от перевода в другую местность не будет являться основанием для прекращения трудового договора по п. 5 ст. 35 ТК РБ. В этом трудовой договор с работником прекращается в связи с сокращением численности или штата (п.1 ст. 42 ТК РБ).

Также изменение местонахождения нанимателя при сохранении места расположения подразделения, в котором трудиться работник, не будет являться основанием для прекращения трудового договора по п. 5 ст. 35 ТК РБ.

2) ***отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.*** Изменение существенных условий труда может производиться в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, выразившимися, в частности, в рационализации рабочих мест, изменении техники и технологии производства, введении новых форм организации труда, совершенствовании рабочих мест на основе аттестации [21, п. 20].

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за один месяц до введения в действие измененных существенных условий труда. По окончании указанного срока при отказе работника от продолжения работы в новых условиях он увольняется по п. 5 ст. 35 ТК РБ, но увольнение может быть произведено не ранее чем через месяц после предупреждения работника.

При несоблюдении этого срока в случае возникновения спора суд изменяет дату увольнения с таким расчетом, чтобы общий срок со дня фактического предупреждения до увольнения составил один месяц, и за этот период в пользу работника взыскивается средний заработок.

При разрешении споров о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен по п. 5 ст. 35 ТК РБ вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, судам необходимо учитывать, что в силу ст. 32 ТК РБ таковыми признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, а при применении Декрета N 29 - переход на контракт с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок. При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, увольнение работника по п. 5 ст. 35 ТК РБ является незаконным [21, п. 20].

За отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, т.к. право на такой отказ предоставлено работнику законодательством и отказ не может расцениваться как нарушение трудовой дисциплины. Поэтому в случае, если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по п. 4 или п. 5 ст. 42 ТК РБ, будет установлено, что проступок, положенный в основу приказа (распоряжения) об увольнении, выразился в отказе работника от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий труда, вызванными обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, и работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, суд приводит формулировку причины увольнения в соответствии с законом (п. 5 ст. 35 ТК РБ) [21, п. 36].

3) ***отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации.*** При смене собственника и реорганизации организации продолжение трудовых отношений зависит от работника. Если работник согласен, то трудовые отношения продолжаются, а при отказе работника продолжить трудовые отношения трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 ТК РБ. Такие согласие или несогласие на продолжение трудовых отношений должно быть выражено в письменной форме.

При смене собственника имущества организации возможно осуществление мероприятий по сокращению численности или штата работников, что допускается только после государственной регистрации перехода права собственности. Сокращение численности или штата работников возможно и в процессе проведения реорганизации. При этом в обоих случаях трудовой договор с работником прекращается не по п. 5 ст. 35 ТК РБ, а по п. 1 ст. 42 ТК РБ с соблюдением соответствующих условий и порядка.

Упразднение структурного подразделения организации, передача его из одной организации в другую не является ликвидацией или реорганизацией. Это обстоятельство может являться основанием для прекращения с работниками такого структурного подразделения трудового договора по сокращению численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК РБ) или перевода работника, с его согласия, к другому нанимателю (п. 4 ст. 35 ТК РБ) [21, п. 27].

**2.1.6 Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон**

Трудовой кодекс установил новое основание прекращения трудового договора – по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, которое объединило случаи расторжения трудового договора, ранее содержащиеся в нескольких статьях Кодекса законов о труде Республики Беларусь, предусмотренные в подзаконных актах и применявшиеся на практике.

Прекращение трудового договора по данным основаниям производиться независимо от волеизъявления работника и нанимателя, т.е. причиной прекращения трудового договора с работником может быть либо инициатива третьих лиц, либо возникновение объективных препятствий для осуществления трудовой деятельности.

В соответствии со ст. 44 ТК РБ трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) ***Призыв работника на воинскую службу (п. 1 ст. 44 ТК РБ).***

По данному основанию прекращается трудовой договор как при призыве на воинскую службу, так и при поступлении на военную службу по контракту, а также при поступлении работника на учебу в военное училище и другие военные учебные заведения [36, с 53].

Так как ни работник, ни наниматель не вправе нарушить законодательную приоритетность воинской службы перед другими видами государственной службы и трудовой деятельности, то при призыве работника на срочную военную службу трудовой договор с работником прекращается в обязательном порядке, и наниматель не вправе отказать в увольнении работника по мотивам производственного и организационного характера (отсутствие замены работнику и др.). В то же время, призыв работника на военные сборы не прекращает трудового договора. Основанием для издания приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора по п. 1 ст. 44 ТК РБ является заявление работника с приложением документа о призыве (повестки военкомата, в которой извещается о призыве конкретного работника на воинскую службу; справки о зачислении в высшее военное учебное заведение; документа, подтверждающего прием работника на военную службу (контракт) и т.п.). Увольнение производится в срок, указанный в заявлении.

2) ***Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК* РБ*).***

Прекращение трудового договора по этому основанию допускается в следующих случаях:

- если работник, ранее выполнявший эту работу, восстановлен на прежней работе по решению суда или самим нанимателем, (например, по протесту прокурора или на основании предписания государственного инспектора труда);

- когда работник, ранее выполнявший эту работу, был незаконно осужден или привлечен к уголовной ответственности и потребовал восстановления на работе в течение трех месяцев с момента вступления в силу оправдательного приговора или вынесения постановления о прекращении уголовного дела за отсутствием события или состава преступления или за недоказанностью участия в совершенном преступлении [36, с. 54].

При наличии этих обстоятельств работник, принятый на место незаконно уволенного работника, подлежит увольнению по п. 2 ст. 44 ТК РБ.

3) ***Нарушение установленных правил приема на работу (п. 3 ст. 44 ТК РБ).***

Нарушение установленных правил приема на работу является новым, самостоятельным основанием прекращения трудового договора. Трудовой договор подлежит прекращению в случае, если при приеме на работу нанимателем или работником нарушены законодательно установленные правила приема на работу, к которым относятся:

- запрещение приема на работу лиц, которые по приговору суда лишены права заниматься определенной деятельностью или занимать определенные должности в течение назначенного судом срока;

- запрет совместной работы в государственной организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве, на должности руководителя, главного бухгалтера (его заместителей) и кассира, если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст. 27 ТК РБ);

- запрещение приема на работу, связанную с материальной ответственностью, лиц, ранее судимых за хищения, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена;

- запрещение приема женщин и лиц моложе восемнадцати лет на работу, выполнение которой им запрещено;

- запрещение приема на работу по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, беременных женщин, а также работников на работу с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями (ст. 348 ТК РБ);

- запрещение приема на работу на условиях штатного совместительства руководителя организации (ст. 255 ТК РБ);

- запрещение приема на другую оплачиваемую работу служащих государственного аппарата;

- запрещение приема на работу молодых специалистов после окончания ими учебных заведений и направленных на работу в установленном порядке к другому нанимателю;

- запрещение приема на работу без документов, перечисленных в ст. 26 ТК РБ и в других случаях, предусмотренных законодательством о труде.

4) ***Неизбрание на должность (в том числе по конкурсу) (п. 4 ст. 44 ТК РБ).***

В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иным законодательством о труде, заключению трудового договора могут предшествовать проведение конкурса, избрание на должность и иные мероприятия, позволяющие определить профессиональную пригодность претендующего на соответствующую работу, должность [3, ст. 24].

Например, к таким случаям относится замещение должностей профессорско-преподавательского состава, научных работников, для руководителей организации по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа и др.

Освобождение работников, занимающих выборные должности, а также замещаемых по конкурсу, в случае их неизбрания на новый срок осуществляется по п. 4 ст. 44 ТК РБ, т.е. трудовой договор по этому основанию прекращается, если работник по истечении соответствующего срока работы на выборной должности или по конкурсу принимает участие в новых выборах (конкурсе), но не проходит по конкурсу (не избран на новый срок). Если при истечении срока работы по выборной должности (конкурсу), работник отказывается от участия в очередных выборах (конкурсе), то увольнение производится в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ст. 35 ТК РБ).

5) ***Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы (п. 5 ст. 44 ТК РБ).***

Для прекращения трудового договора по п. 5 ст. 44 ТК РБ работник должен быть осужден вступившим в законную силу приговором суда к наказанию, исключающему продолжение работы: к лишению свободы, аресту, ограничению свободы, пожизненному заключению, лишению права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность. Не может являться основанием для увольнения работника арест, примененный судьей по административному делу, заключение под стражу, примененное органом дознания, следователем, прокурором или судьей в качестве меры пресечения.

Увольнение по данному основанию может быть произведено только после вступления в законную силу приговора суда. Согласно уголовно-процессуальному законодательству приговор суда вступает в законную силу по истечении срока на кассационные обжалование и опротестование. Обжалованные или опротестованные приговор, определение, постановление суда вступают в законную силу с момента принятия по ним решения судом кассационной инстанции [4, ст. 399].

После вступление приговора в законную силу надлежаще заверенная копия приговора направляется по месту работы осужденного, со дня поступления этой копии приговора наниматель расторгает трудовой договор с осужденным работником по п. 5 ст. 44 ТК.

Если к работнику до вступления приговора в законную силу было применено в качестве меры пресечения заключение под стражу, работник должен быть уволен с последнего (перед заключением под стражу) дня работы [58, с. 23].

6) ***Смерть работника, признание его судом умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 44 ТК РБ).***

С принятием Трудового кодекса самостоятельным основанием прекращения трудового договора явилось основание, предусмотренное п. 6 ст. 44 ТК РБ, – в связи со смертью работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим. Ранее в Кодексе законов о труде Республики Беларусь в указанных случаях работник исключался из списочного состава.

Для прекращения трудового договора по п. 6 ст. 44 ТК РБ факт смерти работника подтверждается соответствующими документами: свидетельством о смерти работника, выдаваемым в установленном порядке, или решением суда об объявлении работника умершим или признании безвестно отсутствующим. Также основанием для прекращения трудового договора по п. 6 ст. 44 ТК РБ будет выписка из актовой книги о регистрации смерти гражданина в том случае, если нанимателю не было предъявлено свидетельство о смерти работника.

Гражданин может быть объявлен судом умершим, если по месту его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение трех лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дающих основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, – в течение шести месяцев [7, ст. 41].

Гражданин может быть признан безвестно отсутствующим, если в течение одного года по месту его жительства нет сведений о месте его пребывания [7, ст. 38].

Если работник отсутствует на работе и по месту его жительства указанные периоды времени, то наниматель как заинтересованное лицо вправе обратиться в суд с соответствующим заявлением. Порядок признания гражданина безвестно отсутствующим или объявления его умершим предусмотрен Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь.

Днем прекращения трудового договора по данному основанию является последний день работы независимо от даты представления свидетельства о смерти работника или соответствующего решения суда.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении умершего на день его смерти [3, ст. 77].

Трудовая книжка работника выдается на руки его ближайшим родственникам под расписку или высылается по почте по их письменному требованию.

Прекращение трудового договора по основаниям ст. 44 ТК РБ, хотя и не является следствием виновного поведения гражданина как работника, однако не влечет предоставление ему каких-либо гарантий, которые предусмотрены по отдельным основаниям расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.

**2.1.7 Расторжение трудового договора с предварительным испытанием**

В качестве самостоятельного основания увольнения Трудовым кодексом Республики Беларусь предусмотрено расторжение трудового договора с предварительным испытанием (п.7 ст. 35 ТК РБ). Расторгая трудовой договор по данному основанию, наниматель должен учитывать, что данная норма является отсылочной, т.е. основанием прекращения трудового договора будет ст. 29 ТК РБ, а не п. 7 ст. 35 ТК РБ.

Это основание увольнения применяется в том случае, если трудовой договор заключен с условием предварительного испытания, целью которого является выяснение соответствия работника поручаемой ему работе, наличия у него определенных навыков, квалификации. Испытание предназначено для проверки профессионализма работника, умения выполнять им свои трудовые обязанности, т.е. деловых качеств работника, а не его личностные качества или отношения, сложившиеся в коллективе.

С предложением о прекращении трудовых отношений может выступить как работник, так и наниматель.

Для увольнения по данному основанию необходимы следующие условия:

1) *обоснованность установления предварительного испытания*, т.е. необходимо выяснить ознакомлен ли работник с приказом о приеме на работу, которым установлен испытательный срок, и подписал ли он письменный трудовой договор, в котором содержится условие о предварительном испытании. Если в трудовом договоре отсутствует условие о предварительном испытании, то работник принят без предварительного испытания. Также следует не забывать, что ст. 28 ТК РБ закреплен перечень лиц, которым испытательный срок не устанавливается. К ним относятся: работники, не достигшие восемнадцати лет; молодые работники по окончании профессионально-технических учебных заведений; молодые специалисты по окончании высших и средних специальных учебных заведений; инвалиды; временные и сезонные работники; работники при переводе на работу в другую местность, к другому нанимателю; работники при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов и в других случаях, предусмотренных законодательством. При несоблюдении запрета на установление испытательного срока указанным лицам и их увольнение по ст. 29 ТК РБ повлечет восстановление работников на работе.

2) *законность установления продолжительности испытания*, т.е. необходимо убедиться, что срок предварительного испытания не истек и не превышает установленного законодательством.

Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе [3, ст. 28].

Для государственных служащих по соглашению сторон может устанавливаться предварительное испытание на срок от трех до шести месяцев [10, ст. 29].

3) *наличие оснований для расторжения трудового договора*. Если с инициативой об увольнении работника по ст. 29 ТК РБ выступает наниматель, то необходимо установить, что работник не соответствует поручаемой ему работе, не способен выполнять отдельные или все трудовые обязанности по своей профессии, специальности, должности согласно требованиям ЕКТС, КСД, должностных инструкций, не обладает необходимыми знаниями, навыками, не подтверждает уровень своей квалификации, указанный в предъявленных им при приеме на работу документах об образовании (дипломе, аттестате, свидетельстве). Факт неудовлетворительности работы работника, ненадлежащего исполнения им трудовых обязанностей должен быть подтвержден соответствующими документами: актами о систематическом выпуске бракованной продукции, докладными записками о неспособности управлять вверенной ему техникой (компьютером, станком, машиной), объяснительными, рекламациями потребителей и т.п. При этом увольнение возможно, если работнику были созданы нормальные условия для выполнения трудовых обязанностей.

Трудовой договор с предварительным испытанием стороны могут расторгнуть:

1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня;

2) в день истечения срока предварительного испытания [3, ст. 29].

При расторжении трудового договора до истечения срока испытания, стороны должны предупредить друг друга об этом письменно за три дня: наниматель выдает работнику письменное предупреждение с изложением причин, послуживших основанием для признания его не выдержавшим испытания, а если с инициативой увольнения по ст. 29 ТК РБ выступает работник, он подает нанимателю письменное заявление.

Несоблюдение этого срока предупреждения может повлечь изменение судом даты увольнения работника. Если увольнение производиться в день истечения испытательного срока, то письменное предупреждение работника не производится.

Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не расторгнут, то работник считается выдержавшим испытание и расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях [3, ст. 29].

В период прохождения предварительного испытания работник может быть уволен по п. 4, п. 5, п. 8 ст. 42 ТК РБ и др. Работник не может быть уволен по п. 3 ст. 42 ТК РБ (несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы).

**2.2 Расторжение трудового договора по инициативе работника**

**Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника (ст. 40 ТК РБ)**

Трудовым кодексом Республики Беларусь предусмотрено два варианта расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника:

1) без обоснования причин увольнения посредством предупреждения нанимателя в письменной форме за один месяц о расторжении трудового договора;

2) при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора, в срок, указанный самим работником [35, с. 118].

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц. С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения [3, ст. 40].

Предупреждение о предстоящем увольнении осуществляется посредством заявления об увольнении, которое подается в письменном виде и обязательно должно быть зарегистрировано в установленном порядке, т.к. от даты подачи заявления зависит исчисление месячного срока предупреждения нанимателя об увольнении.

Предупреждение, сделанное в устной форме, а также иные заявления работника, подтверждающие желание уволиться, правовых последствий не влекут [56, с. 81].

Работники соответствующих подразделений нанимателя (отдел кадров, приемная, канцелярия, общий отдел и т.п.) не вправе отказать в приеме и регистрации заявления работника об увольнении. Днем подачи заявления считается день вручения его нанимателю, а не дата подписи заявления работником, либо день отправки заявления по почте, телеграфом, по факсу.

Волеизъявление работника на прекращение трудовых отношений должно быть добровольным, а не вынужденным, например, из-за давления или угроз нанимателя. Если суд установит факт вынужденной подачи заявления об увольнении по собственному желанию, то работник будет восстановлению на работе с выплатой заработной платы за все время вынужденного прогула.

Так как целью предупреждения является предоставление нанимателю возможности подыскать другого работника на место увольняемого по собственному желанию, то работник вправе предупредить нанимателя о предстоящем увольнении не только в период работы, но и в период исполнения государственных обязанностей, во время отпуска, отгула, временной нетрудоспособности и т. д.

Месячный срок предупреждения исчисляется по правилам ст. 10 ТК РБ, т.е. со следующего дня после подачи заявления об увольнении. Например, заявление подано 20 марта, течение срока начинается 21 марта и заканчивается 20 апреля. Если последний день срока предупреждения приходится на нерабочий день (праздничный или выходной), то днем его окончания считается следующий за ним рабочий день.

Стороны вправе определить своим письменным соглашением меньший срок предупреждения. Например, работник в заявлении от 1 мая просит уволить его с 10 мая, с согласия нанимателя работник может быть уволен 10 мая, т.е. до истечения общего срока предупреждения. При уменьшении срока предупреждения с согласия сторон к сфере договоренности между нанимателем и работником относиться только дата расторжения трудового договора, а основанием увольнения является желание работника (ст. 40 ТК РБ).

Если работник в заявлении не указывает дату, с которой он просит его уволить, наниматель не вправе уволить работника до истечения месячного срока. Расторжение трудового договора в этом случае производиться ровно через один месяц со дня подачи работником заявления об увольнении [30, с.89].

Если работник, подавая заявление об увольнении по собственному желанию, указывает дату, с которой он просит его уволит, а наниматель не согласен с этой датой, то работник не может прекратить работу. В случае самовольного оставления работником работы до истечения месячного срока наниматель вправе уволить работника за прогул без уважительной причины.

В период срока предупреждения работник может использовать возможность письменного отзыва заявления об увольнении с продолжением в дальнейшем трудовых отношений, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора [56, с. 82].

К работникам, которым не может быть отказано в заключении трудового договора, относятся: лица, приглашенные на освобождающуюся должность в порядке перевода от другого нанимателя; работники, прибывшие на работу после окончания государственных учебных заведений по направлению к данному нанимателю; работники, направленными на работу государственной службой занятости в счет брони и другие. Если же в период срока предупреждения об увольнении наниматель подыскал на освобождающуюся должность другое лицо, которое не входит в перечень лиц, которым запрещен отказ в заключении трудового договора, то в этом случае правило о невозможности отзыва заявления об увольнении не распространяется. В этих случаях работник может продолжать работу, а наниматель не вправе уволить работника по первоначальному заявлению.

По истечении месячного срока предупреждения нанимателя об увольнении работник вправе прекратить работу, а наниматель обязан оформить увольнение надлежащим образом, выдать работнику трудовую книжку и произвести расчет. При этом не имеет значения, закончил ли работник порученную работу, сдал ли материальные ценности. Возражения нанимателя против расторжения трудового договора юридического значения не имеют. Прекращение работы по истечении месячного срока не является прогулом.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным [21, п 21].

То есть если при истечении срока предупреждения, работник продолжает работать, а наниматель не издает приказ об увольнении, заявление работника утрачивает силу, то для увольнения работнику необходимо будет подать новое заявление, и срок предупреждения будет исчисляться заново.

До истечения срока предупреждения на работника полностью распространяется действующее трудовое законодательство. Поэтому в этот период работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять свои обязанности по трудовому договору, к нему могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, работник может быть уволен, при наличии к тому причин, за прогул, нарушение трудовой дисциплины и по другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

При увольнении по собственному желанию существуют следующие ограничения:

1) расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника в период отбывания исправительных работ отбывания исправительных работ. Решение об отказе в даче разрешения на увольнение может быть обжаловано в суд [2, ст. 38 п.3].

2) запрещается увольнять по ст. 40 ТК РБ молодых специалистов до окончания обязательного срока работы по распределению, за исключением случаев поступления на дневную форму обучения в аспирантуру (ординатуру) – при предоставлении документов о поступлении.

Также по собственному желанию работника не может расторгаться срочный трудовой договор, трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы и на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Законом предусмотрена обязанность нанимателя в отдельных случаях расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Такая обязанность предусмотрена при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора [3, ст. 40].

К обстоятельствам, исключающим продолжение работы, относятся:

- состояние здоровья, препятствующее продолжению работы (согласно медицинскому заключению);

- пенсионный возраст, уход на пенсию по инвалидности;

- зачисление в высшее учебное заведение, поступление в очную аспирантуру либо в клиническую ординатуру;

- избрание на выборную должность,избрание на должности, замещаемые по конкурсу;

- радиоактивное загрязнение территории [36, с. 35].

Перечень случаев невозможности продолжения работы не является исчерпывающим, поэтому любое обоснованное требование работника подлежит удовлетворению и вопрос об уважительности причин увольнения решается в зависимости от конкретных обстоятельств.

К уважительным причинам расторжения трудового договора (при предоставлении доказательств того, что данные обстоятельства исключают или значительно затрудняют продолжение работы) также относятся:

- необходимость ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- перевод мужа или жены на работу в другую местность;

- направление мужа или жены на работу или для прохождения службы за границу, переезд в другую местность и др.

Особым обстоятельством, являющимся основанием для расторжения трудового договора по собственному желанию, является нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного и трудового договора. В этом случае наниматель выплачивает работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка [36, с. 35].

**Расторжение срочного трудового договора по требованию работника (ст. 41 ТК РБ)**

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам [3, ст. 41].

Таким образом, правила, установленные статьей 41 ТК РБ, о досрочном прекращении трудового договора распространяются только на трудовой договор, заключенный на определенный срок не более пяти лет, к которым относятся и контракты.

Работник вправе требовать досрочного расторжения срочного трудового договора лишь при наличии уважительных причин, которые должны быть подтверждены соответствующими документами.

Закон содержит лишь примерный перечень уважительных причин, наличие которых является основанием для досрочного прекращения трудового договора по требованию работника. К ним относятся: болезнь или инвалидность, препятствующие выполнению работы по трудовому договору; нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора; выход на пенсию; зачисление на дневное отделение учебного заведения либо в аспирантуру; направление супруга на работу в другую местность; беременность женщины; наличие троих и более детей, не достигших 16 лет; необходимость ухода за больным членом семьи и т.п.

Следует отметить, что обычная временная нетрудоспособность, даже подтвержденная больничным листком, не признается уважительной причиной для расторжения срочного трудового договора по ст. 41 ТК РБ.

Уважительность причин, которые работник указывает как основание для досрочного расторжения срочного трудового договора, оценивает наниматель. Оценивая уважительность причины, наниматель должен исходить из конкретных обстоятельств, личности работника и разумности его требований о досрочном прекращении срочного трудового договора (контракта) в связи с невозможностью продолжения работы. Если наниматель не согласен с оценкой причины, указанной в заявлении в качестве уважительной, и отказывает работнику в досрочном расторжении срочного трудового договора, то работник вправе обратиться в суд.

При расторжении трудового договора по статье 41 ТК РБ законодательство не предусматривает соблюдение какого-либо срока предупреждения нанимателя, поэтому трудовой договор должен быть расторгнут в срок, указанный работником в заявлении.

Особым случаем является расторжение срочного трудового договора по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного и трудового договора. В этом случае факт нарушения законодательства о труде, коллективного и трудового договора должен быть установлен специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде – Комитетом по инспекции труда и его органами, профсоюзами или судом и отражен в актах этих органов. При отсутствии документа соответствующего органа, в котором зафиксировано нарушение со стороны нанимателя, работник не вправе требовать расторжения трудового договора по этому основанию [36, с. 36].

Это означает, что несмотря на всю убедительность доводов, приводимых в заявлении, требование работника может оказаться неудовлетворенным, если конкретное нарушение, явившееся непосредственной причиной для принятия работником решения прекратить трудовые отношения с данным нанимателем, не нашло отражения в соответствующих документах указанных выше органов - предписаниях, представлениях, протоколах, решениях, приговорах.

**2.3 Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя**

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут по инициативе нанимателя лишь в случаях, предусмотренных п.п. 1-9 ст. 42 ТК РБ. Увольнение работников по инициативе нанимателя по каким-либо иным основаниям, кроме указанных в законе, не допускается. Рассмотрим эти основания подробнее.

**Ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК РБ)**

Пункт 1 ст. 42 ТК РБ предусматривает четыре самостоятельных основания расторжения трудового договора:

1. ликвидация организации;
2. прекращение деятельности индивидуального предпринимателя;
3. сокращение численности работников;
4. сокращение штата работников [55, с.242].

При ликвидации организации прекращается ее деятельность без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам и увольнению подлежат все работники без исключения, в том числе беременные женщины и женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

При реорганизации организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) права и обязанности переходят в порядке правопреемства. Трудовые отношения нанимателя с работником (с его согласия) продолжаются, и прекратить их наниматель может по своей инициативе только в том случае, если происходит сокращение численности или штата работников.

Упразднение структурного подразделения организации, передача его из одной организации в другую не является ликвидацией или реорганизацией. Это обстоятельство может являться основанием для прекращения с работниками такого структурного подразделения трудового договора по сокращению численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК РБ) или перевода работника, с его согласия, к другому нанимателю (п. 4 ст. 35 ТК РБ) [21, п. 27].

При прекращении деятельности индивидуального предпринимателя он обязан полностью соблюдать установленные ТК РБ порядок и условия прекращения трудовых договоров с работниками по инициативе нанимателя.

Сокращение численности или штата работников является одним из мероприятий по улучшению работы юридического лица и укомплектованию его наиболее квалифицированными кадрами. Целесообразность проведения сокращения численности или штата работников определяется нанимателем.

Сокращение численности – мероприятие, направленное на уменьшение количества работников, т.е. производится увольнение рабочих, а сокращение штата – направленно на изменение штатного расписания или структур управления предприятия (уменьшение количества должностей), т.е. происходит увольнение руководителей, специалистов и служащих.

Под сокращением штата понимается упразднение в установленном порядке одной или нескольких штатных единиц безотносительно к объему выполняемой работы, а также сокращение работ в учреждении [49, с. 120].

При сокращении штатов изменяется штатное расписание или структура управления организацией, а при сокращении численности работников штатное расписание и структура предприятия не меняется. Основанием сокращения численности или штата работников могут являться: уменьшение объемов работ; совершенствование методов и приемов труда; внедрение нового оборудования, автоматизация процессов, внедрение комплексных технологий; проведение технических и организационных мероприятий, влекущих сокращение численности работников определенных специальностей. При этом численность других специальностей может и увеличиваться. В результате мероприятий по совершенствованию производства может быть сокращена общая численность работающих на предприятии или из штатного расписания исключаются единицы (должности) [35, с. 131].

Факт сокращение численности или штата работников подтверждается штатными расписаниями с внесенными в них изменениями, планами по труду, приказами вышестоящих органов, сведениями об изменении фонда заработной платы, данными об изменении производственной деятельности организации и т.д.

При сокращении численности или штата работников необходимо соблюсти следующие условия:

1) *преимущественное право или предпочтение на оставление на работе*.

Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников:

- заболевшим и перенесшим лучевую болезнь;

- принимавшим участие в 1986–1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшим в зоне эвакуации;

- инвалидам и другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением [3, ст. 45].

При решении вопроса о предпочтении в оставлении на работе при сокращении численности (штата) работников могут устанавливаться дополнительные условия в коллективных договорах и соглашениях (например, работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях и др.).

2) *увольнение допустимо, если работника с его согласия невозможно перевести на другую работу, в том числе и с переобучением*. Если возможность перевода была, и работник согласился на него, однако наниматель не предложил работнику другую работу и уволил его по сокращению численности или штата, то он подлежит восстановлению на работе.

При сокращении численности или штата работников наниматель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по п. 1 ст. 42 ТК РБ менее квалифицированного работника. Однородные профессии (должности) характеризуются, прежде всего, аналогичными или сходными функциями с возможным различием в квалификации (разряд, класс, категория). Этот вопрос решается в каждом конкретном случае путем сравнения условий трудовых договоров работников [21, п. 28].

Таким образом, наниматель обязан принять все возможные меры по трудоустройству работника: предложить сокращаемому работнику все имеющиеся в организации вакантные должности, соответствующие его квалификации и более низкой квалификации, т.е. любую работу, кроме той, выполнение которой противопоказано работнику по состоянию здоровья.

При расторжении трудового договора в соответствии с п. 1 ст. 42 ТК РБ наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника, а также уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда [3, ст.43].

Предупреждение работника следует оформить приказом (распоряжением) и объявить работнику под роспись. В случае отказа от расписки наниматель должен зафиксировать этот отказ составлением акта.

Трудовым кодексом предусмотрено, что наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Это согласие также должно быть выражено в письменной форме

В период срока предупреждения работник обязан соблюдать трудовую дисциплину, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а наниматель должен создавать ему условия и оплату труда наравне с другими работниками, а также предоставлять один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей [3, ст. 43].

В том случае, когда срок предупреждения заменен денежной компенсацией в размере двухмесячного среднего заработка, она выплачивается вместе с выходным пособием. Замена предупреждения денежной компенсацией в соответствии с ч.4 ст.43 ТК РБ является правом, но не обязанностью нанимателя.

Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя [3, ст. 43].

Кроме того, нанимателю необходимо уведомить профсоюз не позднее чем за две недели до увольнения. Однако несогласие профсоюза на увольнение работника по п.1 ст.42 ТК РБ, не препятствует нанимателю расторгнуть с ним трудовой договор по данному основанию.

Расторгая трудовой договор с работником по п. 1 ст. 42 ТК РБ, наниматели, кадровые и юридические службы организации должны иметь в виду, что увольнение по данному основанию является одним из наиболее сложных и требующих тщательности в оформлении документов о проведении мероприятий по сокращению штата и численности работников.

**Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 2 ст. 42 ТК РБ)**

Расторжение трудового договора по п. 2 ст. 42 ТК РБ возможно в следующих случаях:

1) при стойком снижении трудоспособности, препятствующем ненадлежащему исполнению трудовых обязанностей;

2) если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для других работников либо обслуживаемых им граждан [21, п. 29].

Невозможность продолжения работы в связи с состоянием здоровья должно подтверждаться медицинским заключением медико-реабилитационной экспертной комиссией или врачебно-консультативной комиссией, в котором должно быть указано противопоказание выполнения работы, обусловленной трудовым договором, а также даны рекомендации о возможном выполнении работником другой работы.

Не может служить основанием расторжения трудового договора по п. 2 ст. 42 ТК РБ частичная утрата работником трудоспособности, назначение пенсии по возрасту или инвалидности, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности и данная работа по состоянию здоровья ему не противопоказана.

Расторжение трудового договора по данному основанию может быть произведено в том случае, если отсутствует возможность перевести работника с его согласия на другую работу, которая не противопоказана ему по состоянию здоровья, либо если у нанимателя отсутствует работа, которую работник может выполнять, учитывая его заболевание.

**Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п. 3 ст. 42 ТК РБ)**

По п. 3 ст. 42 ТК РБ увольнение может иметь место в случае, когда будет установлено, что работник вследствие недостаточной квалификации ненадлежащим образом выполняет обусловленную трудовым договором работу.

Недостаточная квалификация – это квалификация ниже той, которая предусмотрена законодательством и соответствующими локальными актами для конкретной работы или должности, т.е. имеется в виду профессиональная некомпетентность или профессиональное несоответствие работника.

Показателями несоответствия работника вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, могут быть: систематическое невыполнение норм выработки при нормальных условиях труда, ошибки при выполнении порученных заданий, систематический брак и т.п., если со стороны нанимателя были обеспечены работнику надлежащие условия труда, предоставлен необходимый для выполнения работы срок.

Увольнение по указанному основанию будет правомерным лишь при наличии доказательств недостаточной квалификации работника, к которым относятся: акты проверок, мотивированное заключение аттестационной комиссии, заключение компетентных специалистов, акты списания бракованной продукции, служебные и докладные записки, рекламации, иные документы, свидетельствующие о некачественном выполнении работы, недостатке необходимых знаний и практических навыков. Также возможны и свидетельские показания лиц, знающих деловые качества работника, его отношение к работе и результаты его труда.

Определяющими факторами для увольнения по данному основанию является систематичность упущений в работе (за единичные случаи увольнение не допускается) и отсутствие вины работника и нанимателя в неисполнении (ненадлежащем исполнении) работников возложенных на него функциональных обязанностей [55, с. 249].

Таким образом, несоответствие должности или работе определяется по объективным данным, а не по субъективному отношению работника к своим трудовым обязанностям. Если образование, квалификация, навыки, опыт позволяют работнику надлежащим образом исполнять свои трудовые функции, но работник по своей вине выполняет их ненадлежащим образом, то указанное основание увольнения не может применяться, работник увольняется за нарушение трудовой дисциплины.

Не могут быть уволены по мотивам недостаточной квалификации работники, не имеющие необходимого опыта в работе в связи с непродолжительностью трудового стажа, а также с молодые специалисты и молодые рабочие в течение двух лет работы после окончания учебного заведения, поскольку они не обладают достаточными профессиональными навыками и опытом работы.

Недопустимо расторжение трудового договора по мотиву отсутствия специального образования, если оно согласно законодательству не является обязательным условием при заключении трудового договора [21, п. 30].

Отсутствие специального образования является основанием увольнения тогда, когда законом запрещено принимать на определенную работу лиц без соответствующего образования (например, учитель, юрист, врач, водитель и т.д.).

Расторжение трудового договора допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу, соответствующую его квалификации.

При прекращении трудового договора по данному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

**Систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания (п. 4 ст. 42 ТК РБ)**

Для расторжения трудового договора по данному основанию необходимы следующие условия:

1) *Виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей*. Для применения увольнения по п. 4 ст. 42 ТК РБ работник должен не исполнять трудовые обязанности, т.е. обязанности определенные трудовым договором, должностными инструкциями, приказами нанимателя и т.п. Невыполнение обязанностей, не входящих в круг трудовых обязанностей работника (например, не явка на общественное мероприятие, нарушение порядка в общественных местах), или невыполнение распоряжения нанимателя, противоречащего действующему законодательству (например, о направлении в служебную командировку беременной женщины), не будет нарушением трудовой дисциплины и не может повлечь применение дисциплинарного взыскания и увольнения.

Нарушение трудовой дисциплины – это противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей [21, п.31].

К таким нарушениям относятся:

- отсутствие работника без уважительных причин на работе, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в других помещениях организации;

- преждевременный уход с работы;

- отказ без уважительных причин от поездки в командировку;

- невыход на работу в выходной и праздничный день, если работник привлекается к работе на законных основаниях;

- отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке в рабочее время медицинских осмотров работников некоторых категорий: работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где есть необходимость в профессиональном отборе;

- отказ от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда [21, п.31].

Также для увольнения по п. 4 ст. 42 ТК РБ необходимо чтобы неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей совершалось по его вине, т.е. умышленно или по неосторожности, в результате противоправных действий или бездействий. Не может являться причиной увольнения отказ работника от выполнения незаконного приказа нанимателя или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей без его вины (например, из-за недостаточной квалификации, отсутствия нормальных условий работы и т.п.).

2) *Систематичность неисполнения работником трудовых обязанностей.* Увольнение по п. 4 ст. 42 ТК РБ не допускается за однократное нарушение трудовой дисциплины, т.е. необходимо систематическое, повторное нарушение работником трудовой дисциплины.

Систематически нарушающими трудовую дисциплину считаются работники, которые имеют дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины и нарушили ее вновь [37, с. 184].

3) *К работнику ранее применялись дисциплинарные взыскания.* Чтобы уволить работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей, к нему необходимо применить несколько мер дисциплинарного взыскания. При решении вопроса систематичности неисполнения трудовых обязанностей учитываются только случаи нарушения трудовой дисциплины, за которые работник подвергался дисциплинарному взысканию. Если работник неоднократно нарушал трудовую дисциплину, но к нему не применялись меры дисциплинарного взыскания, то работник не может быть уволен за систематическое неисполнение трудовых обязанностей.

Не принимаются во внимание дисциплинарные взыскания, не предусмотренные законодательством (например, предупреждение), а также взыскания, наложенные с нарушением установленного порядка или неправомочным лицом.

4) *Совершение работником нового нарушения трудовой дисциплины, за которое к нему не применялось дисциплинарное взыскание, т.е. повод для увольнения.* Не может быть поводом для увольнения нарушение трудовой дисциплины, за которое на работника было уже возложено дисциплинарное взыскание. Нельзя работнику за один и тот же проступок объявить дисциплинарное взыскание и за этот же проступок применить увольнение. Для увольнения по п. 4 ст. 42 ТК РБ необходимо чтобы работника допустил новые нарушения трудовой дисциплины после принятых в отношении его мер дисциплинарного взыскания.

5) *Соблюдение порядка и сроков применения дисциплинарного взыскания.* Дисциплинарные взыскания налагаются нанимателем или другими уполномоченными должностными лицами. До применения взыскания от нарушителя должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя с указанием мотивов и объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания [3, ст.199].

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске. Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен. При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранительными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, - позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу [3, ст.200].

6) *Не утратили ли силу ранее примененные меры дисциплинарного взыскания.* При решении вопроса об увольнении не должны учитываться меры дисциплинарного взыскания, которые сняты, отменены, погашены давностью, а также взыскания, с которыми работник не был ознакомлен. Меры дисциплинарного взыскания утрачивают силу по истечении годичного срока, если не сняты досрочно.

7) С*оответствие взыскания тяжести совершенного проступка с учетом всех обстоятельств.* При увольнении за нарушение трудовой дисциплины необходимо учитывать степень вины работника, тяжесть и, обстоятельства совершения проступка, поведение работника, его стаж работы у нанимателя и отношение к труду.

В приказе об увольнении за систематическое неисполнение трудовых обязанностейнеобходимо указывать все дисциплинарные проступки и меры дисциплинарных взысканий, которые ранее применялись к работнику, а также конкретный проступок, который является поводом к увольнению.

Увольнение за систематическое неисполнение должностных обязанностей работником может иметь место тогда, когда со стороны самого нанимателя созданы надлежащие условия для исполнения работником порученной работы [35, с.151].

**Прогул (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п. 5 ст. 42 ТК РБ)**

Прогул – это серьезное нарушение трудовой дисциплины, за которое наниматель может уволить работника даже за единичный случай прогула и независимо от того, применялись ли к работнику ранее меры дисциплинарного взыскания. Субъектом прогула может быть только лицо, которое состоит в трудовых отношениях с нанимателем. Нельзя квалифицировать как прогул неявку по месту распределения молодых специалистов, направленных на работу в установленном порядке после окончания учебного заведения, если они не состоят в трудовых отношениях с нанимателем. Также не будут субъектами прогула аспиранты, завершившие обучение в очной аспирантуре, направленные по договорам к нанимателям, но не заключившие трудовой договор.

Увольнение работника по п. 5 ст. 42 ТК РБ за прогул возможно при наличии следующих условий:

1. *Неявка работника на работу в течение всего рабочего дня или отсутствие его на работе более трех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно.* Прогулом является отсутствие на работе (в том числе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин в рабочее время, т.е. время, в течение которого работник в соответствии с трудовым и коллективным договорами, графиком сменности, правилами внутреннего трудового распорядка должен находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности [37, с.189].

Под отсутствием на работе понимается отсутствие на месте работы. Если работник отсутствует без уважительных причин более трех часов на своем рабочем месте, где он должен выполнять свои трудовые обязанности, но находится на территории предприятия, в других структурных подразделениях без выполнения своих трудовых обязанностей, то это считается не прогулом, а нарушением трудовой дисциплины. Также не будет являться прогулом отсутствие на работе без уважительных причин три часа и самовольная, без согласования с нанимателем, замена сменами в течение суток без уважительных причин (например, работник вместо третей смены отработал вторую смену). За эти нарушения трудовой дисциплины на работника будут наложены дисциплинарные взыскания. Но если за работника выполняет работу другое лицо без согласования с нанимателем, а также работник самовольно заменяется сменами без уважительных причин на протяжении недели или месяца, то тогда это будет прогулом.

Для работников, работающих по режиму гибкого рабочего времени, прогулом является отсутствие на работе без уважительных причин в фиксированное время [37, с. 190].

Обязанность по доказыванию факта невыхода на работу или отсутствия работника на работе более трех часов возлагается на нанимателя и подтверждается табелем учета рабочего времени, докладными записками и актами об отсутствии работника на работе определенное время, объяснениями других работников и др.

2. О*тсутствие уважительных причин невыхода на работу.* Трудовое законодательство не устанавливает перечень уважительных причин неявки на работу. Уважительными причинами отсутствия на работе могут быть: болезнь работника, уход за заболевшим членом семьи, стихийное бедствие, авария, приостановка работы или отмена рейсов транспортных средств, сдача зачетов и экзаменов в учебном заведении без надлежащего оформления учебного отпуска и др. Доказать уважительность причины отсутствия на работе должен сам работника. Уважительность причин отсутствия на работе подтверждается соответствующими документами: больничным листом, справкой лечебного учреждения, повестками в суд, прокуратуру, военкомат, милицию, справкой о нарушении работы транспорта и др., а также иными средствами доказывания (например, свидетельскими показаниями). Отсутствие оправдательного документа не может служить основанием для непризнания причины отсутствия на работе уважительной и признания, что неявка на работу имела место по неуважительной причине.

Вопрос уважительности причин отсутствия на работе решается в каждом конкретном случае, сначала нанимателем, разрешающим вопрос о наличии снования для увольнения, а затем органами по рассмотрению трудовых споров [35, с.160].

**Рассмотрим случаи, когда работник может быть уволен по п. 5 ст. 42 ТК РБ за прогул:**

- оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения нанимателя о расторжении трудового договора, а также до истечения срока предупреждения об увольнении [21, п. 34];

- оставление без уважительной причины работы работником, заключившим срочный трудовой договор, до истечения срока договора [21, п. 34];

- самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (трудовой, социальный, основной минимальный или основной удлиненный, дополнительный и др.) [21, п. 34];

- невыход на работу в выходной день, если он объявлен рабочим в установленном порядке;

- неявка на работу, на которую работник был переведен или перемещен с соблюдением законодательства;

- самовольная замена сменами;

- самовольное оставление работы лицом, направленным в установленном порядке на работу к определенному нанимателю после окончания высшего или среднего специального учебного заведения, профессионально-технического училища либо прошедшего обучение новым профессиям и обязанным отработать у данного нанимателя определенный срок;

- неявка на работу работника, направленного в командировку, в организацию, куда он направлен;

- неявка на работу в связи с отказом выполнить приказ нанимателя, не противоречащий законодательству и локальным нормативным актам.

**Также существуют случаи, когда неявка на работу не является прогулом**:

- неявка на общественное мероприятие (субботник по уборке территории) [24, с. 79];

- неявка на работы, которые не обусловлены трудовым договором (направление на сельскохозяйственные работы) [24, с. 79];

- использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения нанимателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови) [21, п. 34];

- прекращение работы работником, подавшим заявление об увольнении по собственному желанию, по истечении месячного срока предупреждения;

- отказ выполнять работу в выходной или праздничный день, а также в другое нерабочее время, если наниматель привлекает работника к работе с нарушением законодательства;

- отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением закона;

- отказ работника от перевода на работу, которая противопоказана ему по состоянию здоровья, а также на работу, связанную с хранением материальных ценностей, за недостачу которых на него может быть возложена полная материальная ответственность;

- самовольная замена сменами без уважительных причин в течение суток, т.к. норма рабочего времени в течение суток отработана;

- неявка на работу по распределению молодого специалиста, направленного на работу в установленном порядке после окончания учебного заведения, т.к. лицо еще не состоит в трудовых отношениях с организацией;

- нарушение учебного распорядка и дисциплины работником, направленным нанимателем на курсы повышения квалификации и пропустившим занятия без уважительных причин;

- неявка на работу, если наниматель не обеспечил здоровые и безопасные условия труда;

- неявка на работу в связи с участием в забастовке;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, вызванных обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами;

- неявка на работу в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией организации;

- отсутствие на работе в связи с изменением графика или распорядка работы, о котором работник не знал и не должен был знать;

- отсутствие на работе в связи с арестом за административное правонарушение.

Увольнение за прогул является правом, а не обязанностью нанимателя. Днем увольнения считается последний день работы. Если работник, совершил длительный прогул без уважительной причины и не приступил к работе, то он должен быть уволен с первого дня прогула. Если же после совершения длительного прогула работник приступил к работе и до момента его выхода не был издан приказ об увольнении, то в данном случае увольнение производится в срок, определенный нанимателем.

За дни прогула заработная плата не выплачивается. Если работник уволен за отсутствие на работе без уважительных причин более 3 часов в течение рабочего дня, то оплачивается фактически отработанное им время.

Увольнение работника за прогул влечет для него ряд отрицательных правовых последствий, предусмотренных нормами трудового и других отраслей права:

- наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней прогула, но не меньше 21 календарного дня;

- независимо от увольнения за прогул наниматель вправе лишить работника полностью или частично премий, предусмотренных действующей у нанимателя системой премирования;

- при увольнении за прогул может быть отказано в назначении пособия по безработице;

- компенсации, выплаченные в связи с переездом на работу в другую местность, должны быть возвращены нанимателю, если работник уволен за прогул;

- лица, поселившиеся в общежитии или служебном помещении в связи с работой, могут быть выселены без предоставления другого жилого помещения в случае увольнения за прогул [37, с.192].

Прогул является грубым нарушением трудовой дисциплины, поэтому возможно увольнение и за один случай прогула. Однако наниматель должен учитывать тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника на производстве.

**Неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (п. 6 ст. 42 ТК РБ)**

Трудовой договор может быть расторгнут нанимателем в случае неявки работника на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности [3, ст. 42].

Прекращение трудового договора по п. 6 ст. 42 ТК РБ на практике встречается крайне редко. Основанием для увольнения является болезнь самого работника, а не нахождение его на больничном в связи с уходом за заболевшим членом семьи.

Увольнение по данному основанию допустимо при следующих условиях:

1) *временная нетрудоспособность длится непрерывно более четырех месяцев* (либо более иного срока установленного для отдельных заболеваний). Например, при заболевании туберкулезом место работы сохраняется на срок до двенадцати месяцев. Если отсутствие работника по болезни, продолжающееся более четырех месяцев, но с перерывами, то это не будет являться основанием для увольнения работника по п. 6 ст. 42 ТК РБ, поскольку выход на работу прерывает течение указанного срока. В указанный четырехмесячный срок не включается отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет.

2) у*вольнение производится именно в период нетрудоспособности*, т.е. в период нахождения работника на больничном, а не после ее окончания и выхода на работу. Если работник, отсутствовавший на работе вследствие болезни более четырех месяцев, приступил к работе, то увольнение п.6 ст.42 ТК РБ уже не допустимо.

3) *наличие производственной необходимости.* Увольнение по данному основанию может производиться в случае, если оно обусловлено производственной необходимостью, т.е. если нанимателю необходим работник для выполнения работы, которую выполнял заболевший работник. Если лицо, уволенное по данному основанию, обратится в суд и будет установлено, что увольнение не было вызвано производственной необходимостью, то работник подлежит восстановлению на прежнее место работы.

Не подлежат увольнению по данному основанию работники, которые получили временную нетрудоспособность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания. За ними сохраняется место работы (должность) на весь период временной нетрудоспособности. После выздоровления работник приступает к работе независимо от времени его отсутствия, а в случае назначения ему инвалидности, препятствующей продолжению данной работы, такой работник может быть уволен, при невозможности перевода на другую работу, по п. 2 ст. 42 ТК РБ [35, с. 164].

Расторгая трудовой договор по п.6 ст.42 ТК РБ, наниматель обязан принять меры к переводу работника на другую работу, а также не позднее чем за две недели до увольнения уведомить профсоюз.

**Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на работе и в рабочее время (п. 7 ст. 42 ТК РБ)**

Основанием для увольнения по п. 7 ст. 42 ТК РБ является:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,

- употребление на рабочем месте и в рабочее время спиртных напитков, наркотических средств, токсических средств.

Для применения меры, предусмотренной п. 7 ст. 42 ТК РБ, необходимо наличие одновременно следующих условий:

1) *Нахождение в нетрезвом состоянии или распитие спиртных напитков на рабочем месте.* Рабочее место - это не только определенный участок, оснащенный соответствующими приспособлениями, оборудованием, инструментами, на котором работник находится в процессе трудовой деятельности, т.е. непосредственное место работника (цех, отдел, кабинет и др.), но и другие места на территории организации или на объекте вне территории предприятия, где работник выполняет свои трудовые обязанности (командировка, выполнение поручений в другой организации). Наниматель может расторгнуть трудовой договор по п. 7 ст. 42 ТК РБ, если работник в рабочее время находится в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения не на своем рабочем месте, но на территории предприятия или объекта, где по поручению нанимателя он должен выполнять трудовые функции. Не может быть уволен по п. 7 ст. 42 ТК РБ работник, находящийся в отпуске, в отгуле, на выходном и появившийся на работе в нетрезвом состоянии.

2) *Нахождение в нетрезвом состоянии или распитие спиртных напитков в рабочее время*. Рабочее время – часть времени, в течение которого работник должен выполнять на указанном ему месте порученную работу или иные трудовые обязанности в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором. Для применения дисциплинарного взыскания за такое нарушение не имеет значение в какой период рабочего дня работник обнаружен в состоянии алкогольного опьянения или распивающим спиртные напитки: в начале, конце либо середине рабочего дня. Для работника с ненормированным рабочим днем все время его нахождения на работе является рабочим временем, поэтому работника можно уволить по п. 7 ст. 42 ТК РБ за нахождение на работе в нетрезвом состоянии или распитие спиртных напитков после окончания рабочего дня по правилам внутреннего трудового распорядка. Но не может являться основанием для привлечения работника с ненормированным рабочим днем к дисциплинарной ответственности, если он находится на работе в нетрезвом состоянии, состоянии наркотического или токсического опьянения с иными целями, например получения заработной платы, отдых в кабинете релаксации, в спортивном зале и т.п.

Отсутствие одного из этих условий (нахождение в нетрезвом состоянии или распитие спиртных напитков на рабочем месте или в рабочее время) не образует состав правонарушения, за который работника нельзя уволить по п. 7 ст. 42 ТК РБ, т.е. не будет являться основанием для увольнения нахождение работника в нетрезвом состоянии в рабочее время, но не на рабочем месте или на рабочем месте, но не в рабочее время. Например, если работник в обеденный перерыв употребил спиртные напитки, после чего ушел домой, то наниматель может уволить его по п. 5 ст. 42 ТК РБ как за отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня.

Алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение – это особое физическое и психологическое состояние, которое возникает в результате употребления: напитков, содержащих этиловый спирт; наркотиков; снотворных средств [48, с. 82].

Обязанность установления факта нахождения (появления) работника в состоянии опьянения или распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических средств лежит на нанимателе и должно быть подтверждено медицинским заключением врачей наркологического диспансера или медпункта в организациях и другими видами доказательства (актом или иным документом с подписями свидетелей).

В случае обнаружения работника в состоянии, дающим основание полагать, что он находиться в состоянии опьянения, наниматель обязан предложить работнику в этот же день пройти медицинское освидетельствование. Если работник отказывается от медицинского освидетельствования, то наниматель вправе составить акт или иной документ с подписями свидетелей, в котором отмечается когда, где, в чьем присутствии обнаружен работник в состоянии опьянения; особенности поведения работника (запах, особенности речи, нарушение координации движений, агрессивность и т.п.); предложение пройти медицинское освидетельствование и какой была реакция на это предложение. Акт подписывается не менее чем тремя работниками, являющимися очевидцами состояния опьянения работника. Акт должен быть составлен в день обнаружения работника в нетрезвом состоянии, при возможности с актом следует ознакомить нарушителя. Если работник отказывается от ознакомления с актом, это должно быть отмечено в самом акте.

Уважительность причины распития спиртных напитков или появления на работе в состоянии опьянения (юбилей, праздник и т.п.) не является препятствием для расторжения трудового договора по п. 7 ст. 42 ТК РБ. Но если работник был принудительно доведен до состояния опьянения, то в этом случае его вины не будет и его нельзя уволить по п. 7 ст. 42 ТК РБ.

Появление на работе состоянии опьянения или распитие спиртных напитков являются наиболее грубыми нарушениями трудовой дисциплины, поэтому увольнение за это нарушение возможно за однократное совершение такого проступка и независимо от привлечения работника к административной ответственности или применения к нему других мер воздействия.

Трудовой договор по п. 7 ст. 42 ТК РБ может быть расторгнут не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске, и не позднее шести месяцев со дня его совершения [37, с.196].

**Совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (п. 8 ст. 42 ТК РБ)**

Расторжение трудового договора по п. 8 ст. 42 ТК РБ за совершение работником хищения по месту работы хищения имущества нанимателя производиться только при наличии вступившего в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания [21, п.39].

Для расторжения трудового договора по п. 8 ст. 42 ТК РБ необходимо наличие следующих условий:

1) *Хищение должно быть совершено работником по месту работы* Место работы – конкретная организация (предприятие, учреждение, общество, товарищество, иной наниматель), с которой работник заключил трудовой договор, расположенная в определенной местности (населенном пункте) на день его заключения. [37, с. 72].

2) *Предметом хищения должно быть имущество нанимателя*, т.е. имущество, принадлежащее нанимателю на праве собственности, полного хозяйственного ведения или оперативного управления или находящегося у него в соответствии с заключенными гражданско-правовыми договорами. Если работник по месту работы совершил хищение имущества, не принадлежащего нанимателю, хотя и находящегося на территории предприятия нанимателя, а также личного имущества граждан, то он не может быть уволен по п. 8 ст. 42 ТК РБ. Но увольнение возможно, если личное имущество граждан было сдано нанимателю на хранение.

Для применения к работнику увольнения по п. 8 ст. 42 ТК РБ не имеет значение размер похищенного: увольнение может быть как за мелкое хищение, влекущее ответственность в административном порядке, так и за уголовно-наказуемое хищение. Также увольнение может быть произведено за однократный случай совершения хищения имущества нанимателя и совершения хищение имущества нанимателя в любой форме (кража, грабежа, разбой, вымогательство, мошенничество, злоупотребление служебными полномочиями, присвоение, растрата).

3) *Факт хищения должен быть подтвержден вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.* При увольнении по п. 8 ст. 42 ТК РБ нельзя трудовой договор расторгать лишь на основании докладных записок непосредственных руководителей работника о совершенном им хищении, на основании актов о задержании на проходной с похищенной продукцией или материалами. Наниматель при обнаружении неправомерного поведения работника должен обратиться в прокуратуру, в органы внутренних дел с заявлением о привлечении к ответственности работника, подозреваемого в хищении, и только после получения от компетентных органов приговора суда или постановления о привлечении к административной ответственности, решить вопрос об увольнении.

Чтобы применить для увольнения п. 8 ст. 42 ТК РБ необходимо установление факта совершения хищения, а не назначение органами административного взыскания или уголовного наказания за совершенное противоправное деяние.

Часто наниматели поступают неправильно, когда сами устанавливают факт хищения имущества, составляют об этом акт, берут от очевидцев объяснительные записки и увольняют работника по п. 8 ст. 42 ТК РБ. Если работник в таком случае подаст иск о восстановлении на работе, то суд примет решение в пользу работника, т.к. наниматель должен собранные материалы направить в соответствующий орган для установления факта хищения.

Наниматель имеет право уволить по п. 8 ст. 42 ТК РБ работника, совершившего хищение на работе, к которому по приговору суда применена мера наказания в виде исправительных работ по месту работы.

Применение к работнику только мер общественного воздействия не дает основания для увольнения по данному основанию.

Если по приговору суда за совершение хищения имущества нанимателя работнику назначено наказание, исключающее продолжение работы на предприятии (например, лишение свободы), то наниматель имеет право выбора основания, по которому он может уволить работника (или п. 8 ст. 42 ТК РБ, или п. 5 ст. 42 ТК РБ).

Если судом за хищение назначается наказание, исключающее возможность продолжения работы (например, лишение свободы), увольнение следует производить не по п. 8 ст. 42 ТК РБ, а по п.5 ст.44 ТК РБ (вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения работы).

При увольнении работника по п. 8 ст. 42 ТК РБ месячный срок для его применения исчисляется со дня вступления в силу приговора суда или со дня принятия решения об административном взыскании [21, п. 59].

Если работник, совершивший хищение имущества по месту работы, подает заявления об увольнении по собственному желанию, то наниматель все равно может расторгнуть с ним трудовой договор по п. 8 ст. 42 ТК РБ.

**Однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК РБ)**

Однократное, грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников, – это новое основание прекращения трудового договора по инициативе нанимателя по сравнению с ранее действующим законодательством о труде.

Субъектами увольнения по данному основанию являются должностные лица организации, отвечающие за охрану труда и технику безопасности, а также работники, на которых лежит обязанность по соблюдению правил по охране труда и которые нарушили эти правила.

При применении данного основания необходимо учитывать в совокупности три условия: 1) должно быть нарушение правил охраны труда; 2) это нарушение должно иметь грубый характер; 3) это нарушение должно повлечь увечье или смерть других работников.

Для увольнения работника по п. 9 ст. 42 ТК РБ необходимо наличие следующих условий:

1) *Нарушение правил охраны труда, носящее грубый характер.* Правила по охране труда - это правовые нормы, предусматривающие технические и санитарно-гигиенические мероприятия по обеспечению безопасных и здоровых условий труда, а также порядок их проведения [Ком. ТК, с. 197].

К правилам по охране труда относятся предписания, содержащиеся в любых актах по технике безопасности и охране труда (правилах, инструкциях, положениях, стандартах, нормах и т.д.). Нарушение правил охраны труда выражается: в несоблюдении правил; в их ненадлежащем соблюдении; в совершении действий, прямо запрещенных соответствующими правилами.

Под грубым нарушением следует понимать явное нарушение требований правил охраны труда, в том числе: соответствующих инструкций, правил и других нормативно-правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях, которое находится в прямой причинной связи с наступившими последствиями - увечьем или смертью других работников [21, п. 40].

Факт нарушения правил охраны труда подтверждается актом расследования несчастного случая, составленным в установленном порядке.

Нарушение правил охраны труда работником может выражаться в:

- несоблюдении требований соответствующих инструкций, правил и других нормативных правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории предприятия, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях;

- невыполнении норм и обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка,

- неправильном использовании предоставленных работнику средств индивидуальной защиты;

- не прохождении в установленном порядке предварительных и периодических медицинских осмотров, обучения, инструктажа и проверки знаний по вопросам охраны труда;

- неоказании содействия и отказ в сотрудничестве с нанимателем в деле обеспечения здоровых и безопасных условий труда, несообщении непосредственному руководителю о несчастном случае, происшедшем на производстве, а также несообщении о ситуациях, которые создают угрозу здоровью и жизни работника или окружающих людей. [47, с.55].

2) *Причинение увечья хотя бы одному работнику или наступление смерти хотя бы оного работника*. Для увольнения по указанному основанию достаточно причинения увечья или смерти даже одному из работников. В законе предусмотрено причинение увечья или смерти именно работникам организации, а не каких-либо других лиц. Если нарушение правил охраны труда повлекло увечье или смерть лиц, не состоящих в трудовых отношениях с данным нанимателем, то трудовой договор прекращаться по этому основанию не может. За такое нарушение трудовой дисциплины к виновному работнику может быть применено дисциплинарное взыскание или он может быть привлечен к уголовной ответственности.

3) *Наличие причинной связи между грубым нарушением работником правил охраны труда и причинением увечья или смерти другого работника*. Важное значение имеет установление причинной связи между нарушением правил по охране труда и наступившими последствиями. Нанимателю в каждом конкретном случае следует выяснить, какие конкретные пункты правил по охране труда нарушены работником и что именно эти нарушения явились причиной увечья или смерти других работников. Доказательством связи между грубым нарушением правил охраны труда с наступившими последствиями может служить заключение медицинской экспертизы.

Наниматель обязан обеспечивать охрану труда работников. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда, запрещается. И соответственно работник обязан соблюдать установленные нормативными правовыми актами требования по охране труда и безопасному ведению работ. Если выясниться, что работник, грубо нарушивший правила охраны труда, не был надлежащим образом ознакомлен с ними, то суд признает его увольнение незаконным.

При отсутствии хотя бы одного из вышеперечисленных условий увольнение по п. 9 ст. 42 ТК РБ применяться не может.

Увольнение по указанному основанию возможно независимо от привлечения работника к уголовной ответственности.

При расторжении трудового договора по п.9 ст.42 ТК РБ наниматель должен не менее чем за 2 недели уведомить об этом профсоюз.

Месячный срок для применения взыскания по п.9 ст.42 ТК РБ исчисляется со дня подписания акта о расследовании несчастного случая на производстве.

**2.4 Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях**

С некоторыми категориями работников в силу специфики их трудовой деятельности трудовой договор может быть расторгнут при определенных условиях, которые не носят общего характера, т.е. по дополнительным основаниям.

По ст. 47 ТК РБ могут прекращаться как трудовые договоры, заключенные на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

В соответствии со ст. 47 ТК РБ трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

**Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями (п. 1 ст. 47 ТК РБ)**

По основанию, предусмотренному п. 1 ст. 47 ТК РБ, может быть уволен только руководитель организации (обособленного подразделения) любой организационно-правовой формы и его заместители, а также главный бухгалтер и его заместители [21, п. 41].

Таким образом, субъектами увольнения являются: руководители юридического лица, руководители обособленного подразделения, главные бухгалтеры и их заместители. При этом наименование руководителя не имеет значения – директор, председатель, начальник, президент, управляющий и т.д. Не могут быть уволены по данному основанию главные специалисты (главный инженер, главный энергетик, главный механик и др.), т.к. они, хотя фактически выполняет некоторые функции по замещению руководителя, но по штатному расписанию они заместителями не являются, а также руководители структурных подразделений, не являющихся обособленными (например, начальники цехов, отделов, заведующий секцией, склада и т.д.).

Обособленным подразделением организации являются ее представительства и филиалы, а также созданные организацией отделения и другие обособленные подразделения, которым организацией предоставлено право открытия соответствующих счетов и в отношении которых утверждены положения [21, п. 41].

Основанием увольнения по п. 1 ст. 47 ТК РБ является однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. Законодательство не дает четкого определения понятия «грубое нарушение трудовых обязанностей». Это оценочное понятие, которое решается с учетом конкретных обстоятельств каждого случая, а при наличии спора окончательное решение выносит суд. На практике к таким нарушениям относится: неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, повлекшее причинение ущерба нанимателю; не обеспечение соблюдения правил по охране труда, повлекшие крупные аварии, увечья или смерть работников и др.

Также грубым нарушением трудовых обязанностей является неисполнение Конституции Республики Беларусь, решений Президента Республики Беларусь, законов, постановлений Совета Министров и судебных постановлений при осуществлении должностных обязанностей [17, п. 5].

При увольнении работника, допустившего однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, должны быть соблюдены следующие правила:

1) *документальная фиксация грубого нарушения трудовых обязанностей должностным лицом*. При увольнении по п. 1 ст. 47 ТК РБ на нанимателя возлагается обязанность доказать наличие вины работника и какого-либо причиненного ущерба, также необходимо наличие доказательств, подтверждающих причинно-следственную связь между действиями (бездействием) руководителя, главного бухгалтера и их заместителей и наступившими последствиями. Такими доказательствами могут служить акты проверок, ревизий, аудиторские заключения, акты прокурорского реагирования, докладные и служебные записки и т.п.

2) *истребование письменных объяснений от должностного лица*, т.е. наниматель не может уволить работника без его объяснения, так как в них могут содержаться обстоятельства, указывающие на отсутствие вины должностного лица, отсутствие грубого нарушения его трудовых обязанностей. Отказ от дачи письменных объяснений необходимо зафиксировать актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

3) *в приказе об увольнении обязательное наличие сведения о том, в чем именно выразилось грубое нарушение трудовых обязанностей*. Не допускается увольнение по данному основанию со ссылкой на общую отрицательную характеристику руководителя или его заместителя, без указания, какое грубое нарушение допустил работник. В приказе об увольнении должно быть четко указано, за какой конкретный проступок работника производится увольнение.

По своей юридической природе увольнение по п.1 ст. 47 ТК РБ является дисциплинарным увольнением, т.к. его основанием является дисциплинарный проступок должностного лица, т.е. противоправное виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение им своих трудовых обязанностей.

Значит, увольнение по данному основанию есть не что иное, как мера дисциплинарного воздействия, хотя такая мера и не предусмотрена в ст. 198 ТК РБ. Такой вывод основывается и на положениях Декрета № 29, предусматривающих освобождение от занимаемой должности как меру дисциплинарного взыскания в случае обнаружения нарушения сроков выплаты заработной платы. Отсутствие такой меры в ст. 198 ТК РБ представляется пробелом в законодательстве и нуждается в последующем разрешении.

**Прекращение трудового договора в связи с утратой доверия (п. 2 ст. 47 ТК РБ)**

Трудовой договор может быть расторгнут в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя [3, ст. 47].

По данному основанию могут быть уволены следующие работники:

- принятые на работу, в связи с выполнением которой с ними может быть заключен договор о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности вверенных им ценностей;

- которые несут полную материальную ответственность в связи с получением ценностей под отчет по разовой доверенности или другим разовым документам;

- непосредственно обслуживающие денежные или материальные ценности, т.е. занимающиеся приемом, хранением, продажей (отпуском), перевозкой материальных или денежных ценностей, и совершившие виновные действия, которые дают основание нанимателю для утраты доверия к ним. Например, работники, занятые транспортировкой товарных ценностей, рабочие, занимающиеся разгрузкой и укладкой товаров на складе;

- для которых обслуживание материальных ценностей является их дополнительными обязанностями (водитель такси, водитель-экспедитор и т.д.);

- непосредственно обслуживающие денежные или материальные ценности, если виновные действия были совершены ими в период временного перевода на другую работу, также связанную с обслуживанием указанных ценностей.

Прекращение трудового договора в связи с утратой доверия неприменимо в отношении лиц, осуществляющих надзор за сохранностью ценностей, их учет, контроль за деятельностью материально ответственных лиц (бухгалтеры, ревизоры и т.д.), и работников, имеющих доступ к материальным ценностям, но непосредственно их не обслуживающим (уборщица складских помещений, столяр, устанавливающий стеллажи на складе и т.д.).

Решение вопроса о том, является ли работник лицом, обслуживающим денежные или товарные ценности, зависит не только от наименования замещаемой им должности (работы), но и от возложенных на него трудовых обязанностей. Оно возможно только в результате детального ознакомления с кругом этих обязанностей [37, с. 217].

Для увольнения по данному основанию не имеет значения, в каком размере работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, и заключен ли с ним договор о полной материальной ответственности [21, п. 42].

Поводом к утрате доверия могут быть самые разнообразные виновные действия работника, имеющие непосредственное отношение к работе: недостача материальных ценностей; нарушение правил торговли; обман покупателей; отпуск товаров вне торгового зала; получение оплаты за услуги без оформления соответствующими документами; провоз пассажиров в такси без включенного счетчика; оставление кассиром открытого сейфа с деньгами и т. д. Также поводом к утрате доверия могут являться не только умышленные действия работника, но и его бездействие, например, халатное отношение к своим трудовым обязанностям.

Увольнение по данному основанию может иметь место только при наличии вины работника, т.е. должна быть установлена вина конкретного работника. Если вина работника отсутствует, то увольнение по п.2 ст.47 ТК РБ не может иметь места. Также недопустимо увольнение в связи с утратой доверия работников, несущих бригадную материальную ответственность, если конкретные виновники недостачи не установлены.

Обязанность доказывания вины работника лежит на нанимателе. Доказательствами вины работника могут служить достоверные факты, подтверждающие наличие вины работника в причинении материального ущерба, создании угрозы для его причинения либо совершении иных незаконных действий, т.е. результаты инвентаризации, акты проверок, ревизий, акты контрольных закупок, данными следственных органов и др.

Расторжение трудового договора по данному основанию является правом, а не обязанностью нанимателя. В каждом конкретном случае нужно исходить из конкретных обстоятельств дела и личности нарушителя.

Увольнение в связи с утратой доверия возможно и в случае прекращения уголовного дела по малозначительности, изменения обстановки или прекращения дела вследствие акта амнистии, поскольку в таких случаях нереабилитирующие основания прекращения дела могут служить основанием для утраты доверия к работнику.

Нельзя прекращать трудовой договор по п. 2 ст. 47 ТК РБ, если предприятию причинен ущерб по вине нанимателя (например, работнику не были обеспечены надлежащие условия для хранения товара) либо по причине отсутствия у работника необходимых знаний, квалификации для выполнения работы, связанной с обслуживанием денежных или материальных ценностей. Так как увольнение по данному основанию предполагает совершение виновных действий, то наниматель также не имеет права уволить работника, когда отказано в возбуждении уголовного дела, либо возбужденное уголовное дело прекращено, либо вынесен оправдательный приговор по мотивам отсутствия вины.

Прекращение трудового договора по основанию утраты доверия к работнику не является мерой дисциплинарного взыскания, соответственно порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий при увольнении по п. 2 ст. 47 ТК РБ могут не соблюдаться.

Вместе с тем при решении вопроса об увольнении работника в связи с утратой доверия следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения виновных действий работника, к которому утрачено доверие нанимателя, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора [21, п. 44].

**Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ст. 47 ТК РБ)**

Прекращение трудового договора по данному основанию допустимо только в отношении тех работников, в трудовую функцию которых воспитательная входит в качестве основной, в частности, учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений [21, п. 43].

Не могут быть уволены по этому основанию лица, хотя и работающие в учебных заведениях, но не исполняющие воспитательные функции, например, школьные технички, бухгалтера, инженеры, заведующие общежитиями, вахтеры, коменданты общежитий, повара, уборщицы и др.

Данное основание увольнения введено законом для того, чтобы работники, выполняющие воспитательные функции, обладали не только высоким профессионализмом, но и безупречными моральными качествами.

Для расторжения трудового договора по п. 3 ст. 47 ТК РБ необходима совокупность следующих факторов:

1) *проступок должен быть аморальным*, т.е. не соответствующим требованиям морали, безнравственным. Например, аморальным считается совершение умышленного преступления, совершение административных правонарушений, посягающих на общественный порядок (появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность, выражение нецензурной бранью, применение физического воздействия по отношению к учащимся и т.п.).

2) *проступок должен быть несовместимым с продолжением работы по выполнению воспитательных функций*. Лицо, выполняющее воспитательные функции, осуществляет целенаправленное, систематическое воздействие на духовное развитие личности и невозможно оказывать позитивное влияние на формирование духовности, совершая при этом аморальные проступки.

Поводом для увольнения может являться проступок, совершенный не только при исполнении трудовых обязанностей, но и аморальное поведение работника, выполняющего воспитательные функции в быту, в общественных местах [35, с. 191].

Факт совершения работником аморального проступка должен быть доказан нанимателем. Недопустимо увольнение работника на основании непроверенных, недостоверных фактов и слухов о якобы аморальном поведении, на основании общей оценки поведения лица в коллективе или в быту, должны быть зафиксированные, документально подтверждаемые аморальные проступки.

Для увольнения по данному основанию не требуется совершения системы аморальных проступков, работник может быть уволен за однократный аморальный проступок.

Увольнение по п. 3 ст. 47 ТК РБ не относится к мерам дисциплинарного взыскания, поэтому оно может быть произведено и по истечении сроков, установленных для наложения дисциплинарного взыскания. Однако следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора [21, п. 44].

**Направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий (п. 4 ст. 47 ТК РБ)**

Хронические алкоголики и наркоманы, которые своим поведением, связанным со злоупотреблением алкоголем, или на почве употребления наркотических средств систематически нарушают общественный порядок или права других лиц, могут быть по решению районного (городского) суда принудительно изолированы на срок от одного года до полутора лет в лечебно-трудовых профилакториях для их медико-социальной реадаптации с обязательным привлечением к труду [16, п.1].

Целью направления на принудительное лечение является трудовое перевоспитание и лечение злостных алкоголиков и наркоманов.

Решение о признании лица хроническим алкоголиком или наркоманом принимается комиссионно врачами-специалистами учреждений органов здравоохранения.

Направление гражданина в лечебно-трудовой профилакторий препятствует продолжению им работы у нанимателя и работник подлежит увольнению по п. 4 ст. 47 ТК РБ.

Основанием для увольнения работников по данному основанию является постановление суда о направлении гражданина на лечение в лечебно-трудовой профилакторий.

Не подлежат направлению в лечебно-трудовой профилакторий лица, не достигшие восемнадцати лет, мужчины старше шестидесяти лет, женщины старше пятидесяти пяти лет, лица, страдающие хроническими душевными болезнями, инвалиды I и II группы и лица, нуждающиеся в специализированном лечении в учреждениях здравоохранения [16, п. 1].

Направление в лечебно-трудовой профилакторий - мера административно-медицинского принуждения, поэтому время пребывания в лечебно-трудовом профилактории засчитывается в общий и непрерывный стаж работы. Если лицо, содержащееся в лечебно-трудовом профилактории, добросовестно относится к труду и соблюдает правила внутреннего трудового распорядка, ему предоставляется отпуск в соответствии с трудовым законодательством.

После окончания срока нахождения в ЛТП в трудовой книжке гражданина делается отметка о времени пребывания в профилактории, а при отсутствии трудовой книжки выдается соответствующая справка. Трудоустройство лиц, возвратившихся из ЛТП, осуществляется соответствующими органами по месту жительства этого гражданина. Работа по прежнему месту за такими лицами не сохраняется [35, с. 192].

**Неподписание либо нарушение работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции (п. 5 ст. 47 ТК РБ)**

Введение данного основания прекращения трудового договора в Трудовой кодекс обусловлено необходимостью исполнения законодательных актов, направленных на создание организационных и правовых основ борьбы с организованной преступностью и коррупцией и обеспечение при этом гарантий защиты законных интересов физических и юридических лиц.

Субъектом увольнения по п. 5 ст. 47 ТК РБ являются работники, уполномоченные на выполнение государственных функций:

- представители власти, работники правоохранительных органов, судьи;

- депутаты Палаты представителей и члены Совета Республики Национального Собрания Республики Беларусь, депутаты местных Советов депутатов;

- служащие государственного аппарата;

- лица, определяемые законодательством как должностные;

- должностные лица субъектов хозяйствования, в имуществе которых доля государственной собственности является преобладающей.

Перечисленные лица при поступлении на работу, а также работники, уже работающие на перечисленных должностях, должны подписать письменное обязательство о недопущении следующих действий:

- вмешательства в деятельность других государственных и негосударственных органов, предприятий, учреждений и организаций, если это не входит в круг их обязанностей;

- использования своего служебного положения при решении вопросов, затрагивающих их личные интересы или интересы членов их семьи и близких родственников;

- предоставления необоснованных льгот и привилегий физическим или юридическим лицам или оказание содействия в их предоставлении;

- участия в качестве поверенных физических или юридических лиц по делам, относящимся к компетенции органа, в котором они находятся на службе (работе) или который им подчинен либо деятельность которого они контролируют;

- использования в личных интересах или в интересах физических или юридических лиц информации, полученной при исполнении служебных обязанностей, если она не подлежит официальному распространению;

- отказа в даче информации физическим или юридическим лицам, предоставление которой предусмотрено правовыми актами, необоснованной задержки ее, передачи недостоверной или неполной информации;

- неправомерной передачи предприятиям, учреждениям, организациям независимо от форм собственности и физическим лицам государственных финансовых и материальных ресурсов;

- искусственного создания препятствий физическим или юридическим лицам в реализации их прав и законных интересов;

- выполнения оплачиваемой работы на условиях штатного совместительства, кроме преподавательской, научной или иной творческой деятельности;

- получения подарков в связи с исполнением служебных обязанностей, за исключением символических знаков внимания и символических сувениров при проведении протокольных и иных официальных мероприятий [11, ст. 8].

Также должностные лица, занимающие ответственное положение, должны в срок не более одного месяца после вступления в должность передать на время исполнения своих обязанностей принадлежащие им ценные бумаги и имущество, от владения, использования и распоряжения которыми они получают доходы, в доверительное управление другим лицам.

Работник отказавшийся подписать письменное обязательство по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции, а также нарушивший такое письменное обязательство подлежит увольнению по п. 5 ст. 47 ТК РБ.

**2.5 Особенности прекращения трудового договора с отдельными категориями работников**

**Особенности прекращения трудового договора с руководителями организации (глава 18 ТК РБ)**

Кроме вышерассмотренных оснований трудовой договор с руководителями организаций может быть прекращен также по специальным основаниям, указанным в п. 1, п. 2 ст. 257, ст. 260 ТК РБ.

В ст. 257 ТК РБ предусмотрены два новых дополнительных основания досрочного расторжения трудового договора с руководителем организации, которые ранее отсутствовали в законодательстве о труде. Таким образом, трудовой договор с руководителем организации может быть также прекращен по следующим основаниям:

1) *проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства)* (п. 1 ст. 257 ТК РБ)*.* Расторжение трудового договора по данному основанию производиться по инициативе собственника имущества организации или уполномоченного им органа. Увольнение руководителя возможно при признании организации в судебном порядке экономически несостоятельной (банкротом). После этого собственник имущества или уполномоченный им орган вправе произвести увольнение руководителя.

2) *принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора* (п. 2 ст. 257 ТК РБ). Трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока его действия в случае отсутствия виновных действий (бездействия) руководителя организации. Важнейшим условием применения данного основания является отсутствие вины руководителя. Собственник или уполномоченный им орган могут не мотивировать свое решение о досрочном прекращении трудового договора с руководителем. При расторжении трудового договора по данному основанию руководителю выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором. Такая выплата компенсации - это следствие, а не условие его расторжения.

В таком случае собственник имущества организации или уполномоченный им орган выплачивает руководителю организации компенсацию за досрочное расторжение с ним трудового договора в размере, определяемом трудовым договором.

Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом собственника имущества организации или уполномоченный им орган в письменной форме не позднее чем за один месяц [3, ст. 260].

Ст. 260 ТК предусматривает два вида досрочного расторжения трудового договора по инициативе руководителя организации: без уважительных причин и по уважительным причинам.

К уважительным причинам относятся:

- достижение руководителем организации пенсионного возраста;

- препятствующая продолжению трудовой деятельности болезнь;

- необходимость ухода за больным членом семьи;

- нарушение собственником имущества организации или уполномоченного им органа условий трудового договора [3, ст. 260].

Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации без уважительных причин и по уважительным причинам имеют одинаковую процедуру (письменное предупреждение не позднее чем за один месяц), но различные последствия.

При расторжении трудового договора без уважительных причин, руководитель организации обязан по требованию собственника имущества организации или уполномоченного им органа выплатить организации компенсацию в размере, определяемом трудовым договором [36, с. 66].

**Особенности прекращения трудового договора с временными работниками (глава 23 ТК РБ)**

Временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность) – до четырех месяцев [3, ст. 292].

Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по инициативе самого работника и по инициативе нанимателя.

Временный работник вправе потребовать расторжения трудового договора в любое время независимо от уважительности причин, письменно предупредив нанимателя за три дня. Если по истечении срока предупреждения наниматель по какой-либо причине не увольняет временного работника, то последний может оставить работу.

По инициативе нанимателя трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным статьей 42 ТК РБ (кроме пункта 6), о которых было рассказано ранее.

Кроме того, по инициативе нанимателя трудовой договор с временными работниками может быть прекращен в следующих случаях:

1) *приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы* (п.1 ст. 294 ТК РБ);

2) *неявки на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности* (п. 2 ст. 294 ТК РБ). Неявка вследствие временной нетрудоспособности должна быть непрерывной, суммирование нескольких периодов не допускается. При увольнении по данному основанию не применяется условие о том, что такое увольнение вызвано производственной необходимостью, и расторжение трудового договора допускается только в период временной нетрудоспособности.

В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за временными работниками сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору [3, ст. 294].

3) *неисполнения временными работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым кодексом* (п. 3 ст. 294 ТК РБ). Трудовой договор с временными работниками по данному основанию может быть прекращен не только при систематическом, но и разовом нарушении трудовой дисциплины без уважительных причин, при этом необходимо наличие вины работника, которая может выражаться в форме умысла или неосторожности.

Таким образом, в ст. 294 ТК РБ содержатся новые дополнительные основания прекращения трудового договора с временными работниками, которых ранее в Кодексе законов о труде Республики Беларусь не было.

Также трудовой договор с временными работниками может быть прекращен по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 44 ТК РБ), которые также рассматривались раньше.

**Особенности прекращения трудового договора с сезонными работниками (глава 24 ТК РБ)**

Сезонными признаются работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев [3, ст. 299].

Трудовой договор на выполнение сезонных работ, является разновидностью срочного трудового договора и прекращается как в связи с истечением срока трудового договора, так и по другим основаниям, установленным законом.

Сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня [3, ст. 301].

По соглашению между работником и нанимателем трудовой договор с сезонным работником может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения. Если такое соглашение не достигнуто, то сезонный работник не имеет права прекратить работу до истечения срока предупреждения, т.к. самовольное прекращение работы наниматель может расценить как нарушение трудовой дисциплины и уволить работника за прогул.

Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным ст. 42 ТК РБ (кроме пункта 6) и по обстоятельствам не зависящим от воли сторон (ст. 44 ТК РБ), а также в случаях:

1) *приостановки работ на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работ у нанимателя* (п. 1, ст. 301 ТК РБ). Увольнение сезонных работников по данному основанию может быть произведено лишь в том случае, если работы приостановлены на срок более двух недель. При приостановки работы на две недели и менее, увольнение по п. 1, ст. 301 ТК РБ будет неправомерным. Сокращение объемов работ у нанимателя подтверждаться планами по труду, сметами, договорами, приказами (распоряжениями) и т. д.

2) *отсутствия сезонного работника на работе вследствие временной нетрудоспособности непрерывно в течение более одного месяца* (п. 2, ст. 301 ТК РБ). В случае болезни сезонного работника более одного месяца непрерывно, наниматель вправе прекратить с ним трудовой договор по п. 2 ч. 2 ст. 301 ТК РБ. Суммирование нескольких периодов временной нетрудоспособности не допускается.

В случае утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за сезонными работниками место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору [3, ст.301].

Таким образом, ст. 301 ТК РБ содержит специальные дополнительные основания прекращения трудового договора с сезонными работниками, которых ранее в Кодексе законов о труде Республики Беларусь также не было.

**Особенности прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству (глава 32 ТК РБ)**

В ТК РБ также появились новые нормы, регламентирующие особенности труда лиц, работающих по совместительству.

Совместительство – это выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или другого нанимателя на условиях трудового договора [3, ст. 343].

Совместительство имеет четыре характерных признака:

1) *работа по совместительству выполняется только на условиях трудового договора*;

2) *трудовая деятельность совместителя осуществляется только за пределами рабочего времени по основному месту работы;*

3) *работа по совместительству является постоянно оплачиваемой;*

4) *работа по совместительству является регулярной.*

Увольнение работающих по совместительству может производиться по общим основаниям, предусмотренным ст. ст. 35, 37, 40, 42, 44, 47 ТК РБ и др.

Помимо перечисленных оснований, трудовой договор с работающим по совместительству может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной [3, ст. 350].

Данное правило распространяется на совместителей, работающих по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, и на совместителей, работающих по срочному трудовому договору и контракту.

Законодательством не предусматривается обязанность нанимателя предупреждать совместителя о предстоящем увольнении в связи с приемом на штатную работу другого работника, для которого она будет основной. Увольнение совместителя в случае приема на работу штатного работника является правом, а не обязанностью нанимателя. Наниматель имеет право оставить на работе совместителя или, с его согласия, перевести на другую работу.

**2.6 Расторжение контракта, как разновидности трудового договора**

Контракт - трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде [17, п. 1].

Действие контракта до истечения его срока может быть прекращено по основаниям, установленным ТК РБ, другими законодательными актами или контрактом. Основания прекращения трудового договора, предусмотренные контрактом, должны соответствовать законодательным актам [21, п 11].

Таким образом, трудовой контракт может быть прекращен по следующим группам оснований:

1) ***по основаниям прекращения трудового договора, установленным ТК РБ*** ( по общим ст. 35 ТК РБ и дополнительным ст. 47 ТК РБ):

- прекращение контракта возможно в связи с истечением его срока (п. 2 ст. 35 ТК РБ). По истечении срока контракта наниматель вправе прекратить трудовые отношения с работником без указания каких-либо дополнительных причин и независимо от результатов трудовой деятельности работника. При этом трудовые отношения могут быть прекращены и во время нахождения работника на больничном, в трудовом отпуске, отпуске по уходу за ребенком.

Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за две недели до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения [19, п. 1'].

Такое письменное предупреждение должно быть сделано и нанимателем, и работником. Если стороны не заинтересованы в продолжении трудовых отношений, они письменно предупреждают друг друга о непродлении трудового контракта и его прекращении по п. 2 ст. 35 ТК РБ.

- действие контракта прекращается по соглашению сторон (ст. 37 ТК РБ).

- расторжение контакта по инициативе работника. По требованию работника контракт может быть расторгнут досрочно в случае болезни или инвалидности работника, препятствующих выполнению работы, в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам (ст. 41 ТК РБ).

Факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается департаментом государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты, профсоюзами и (или) судом.

Не допускается прекращение контракта по желанию работника (ст. 40 ТК РБ), так как действие этой нормы распространяется лишь на правоотношения сторон, заключивших трудовой договор на неопределенный срок.

- расторжение контакта по инициативе нанимателя, по основаниям, предусмотренным ст. 42 ТК РБ, и с некоторыми категориями работников - при определенных условиях в соответствии со ст. 47 ТК РБ.

Если по истечении срока контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то контракт трансформируется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок [22, п. 15].

2) ***по дополнительным основаниям, предусмотренным в пп. 2.10 Декрета № 29.*** В Декрете сформулированы 10 дополнительных оснований досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей:

- нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий;

- причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом);

- неоднократное (два и более раза в течение шести месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан;

- незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;

- неоднократное (два и более раза в течение шести месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

- непринятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам;

- необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а равно сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

- распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы;

- нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника;

- непринятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства [17, п. 2.10].

Перечисленные дополнительные основания прекращения контракта касаются в большей степени касаются руководителя организации, а не ее работников. Ведь, за несвоевременную выплату заработной платы не может быть уволен рядовой работник, а только руководитель организации.

3) ***по основаниям, предусмотренным специальным законодательством о контрактах с отдельными категориями работников.*** Например, для государственных служащих ст. 40 Закона «О государственной службе установлены следующие дополнительные основания для прекращения контракта:

- достижение государственным служащим предельного возраста, установленного для пребывания на государственной службе;

- истечение срока, досрочного прекращения полномочий на государственной должности;

- несоблюдение ограничений, связанных с государственной службой;

- разглашение сведений, составляющих государственные секреты;

- отказ от принесения присяги;

- нарушение требований законодательства при приеме на государственную службу;

- отставка;

- грубое нарушение должностных обязанностей, совершение проступка, несовместимого с нахождением на государственной службе;

- прекращение гражданства Республики Беларусь вследствие выхода из гражданства или его утраты;

- неудовлетворительный результат предварительного испытания;

- вступление в законную силу обвинительного приговора суда и другие.

**3. ПОРЯДОК УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

**3.1 Порядок и оформление увольнения работников**

**Порядок увольнения работников**

Для признания увольнения законным необходимо не только наличие основания для увольнения, но и соблюдение установленного порядка расторжения трудового договора, т.е. предписанных Трудовым кодексом Республики Беларусь действий сторон трудового договора, которые должны предшествовать моменту расторжения трудового договора.

Порядок расторжения трудового договора регламентирован ст. 43 45, 46, 282 ТК РБ и др. Эти статьи содержат специальные правила, которые наниматель должен соблюдать. К ним относятся:

1) *принятие мер по трудоустройству увольняемого работника* (ч.1 ст. 43 ТК РБ).

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в п. п. 1, 2, 3 и 6 ст. 42 ТК РБ допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением) [ТК, ст. 43].

Наниматель должен принимать меры к переводу работника только у себя, а не к другому нанимателю. Работнику должна предлагаться не только работа, соответствующая его трудовой функции, но иная, которую он в состоянии выполнять с учетом образования, практических навыков, состояния здоровья. Если такой работы нет или работник от нее отказался, считается, что наниматель выполнил обязанность по трудоустройству. Работник в этом случае может по собственной инициативе обращаться в другие организации или в государственную службу занятости по вопросу трудоустройства.

2) *недопустимость увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске* (ч. 2 ст. 43 ТК РБ). Допускается расторжение трудового договора в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске в случае ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (п. 1 ст. 42 ТК РБ). Также работник может быть уволен в период временной нетрудоспособности или в период пребывания в отпуске, если при увольнении по собственному желанию (ст. 40 ТК РБ) окончание месячного срока увольнения приходиться на такой период. Зато в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (п. 6 ст. 42 ТК РБ), увольнение должно производиться именно в период нетрудоспособности. Временная нетрудоспособность подтверждается больничным листком, выданном в установленном порядке, или справкой медицинского учреждения в случае нетрудоспособности в связи с бытовой травмой.

3) *предупреждение работника об увольнении* (ч. 3 ст. 43 ТК РБ). При расторжении трудового договора в связи ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК РБ) наниматель обязан не менее чем за два месяца письменно предупредить работника о расторжении с ним договора. В коллективном договоре, соглашении может быть предусмотрен более длительный срок письменного предупреждения о высвобождении. Письменное предупреждение о предстоящем увольнении оформляется приказом, распоряжением или иным письменным документом, подписывается только уполномоченным на это должностным лицом нанимателя и объявляется работнику под роспись с вручением копии документа о предупреждении. Приложение А.

Если наниматель выполнил обязанность по ознакомлению работника с таким предупреждением, но работник отказался от росписи (ознакомления), то отказ работника оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей. Приложение Б.

4) *уведомление государственной службы занятости о предстоящем высвобождении работника* (ч. 3 ст. 43 ТК РБ). Наниматель не менее чем за два месяца обязан уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК РБ). Уведомление направляется в центр занятости по месту нахождения (регистрации) нанимателя с указанием фамилии, профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда высвобождаемого работника.

5) *замена срока предупреждения денежной компенсацией* (ч. 4 ст. 43 ТК РБ). Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Если такое соглашение состоялось после предупреждения работника о предстоящем высвобождении, компенсация выплачивается пропорционально оставшемуся сроку предупреждения. Так как форма предупреждения – только письменная, то и решение о замене предупреждения выплатой компенсации, а также согласие работника должны производиться в письменной форме.

6) *предоставление в период срока предупреждения свободного от работы дня* (ч. 6 ст. 43 ТК РБ). По договоренности с нанимателем, или если это предусмотрено коллективным договором, соглашением, работнику в период срока предупреждения может предоставляться один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

7) *обеспечение преимущественного права на оставление на работе* (ст. 45 ТК РБ). Данное правило должно соблюдаться при сокращении численности или штата работников. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При этом для сопоставления уровня производительности труда и квалификации работников аналогичных профессий и должностей используются любые документы, характеризующие их производственную деятельность (сведения о выполнении норм выработки, служебных обязанностей, данные об образовании, опыте, поощрениях, дисциплинарных взысканиях и т.д.).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается следующим категориям работников: заболевшим и перенесшим лучевую болезнь; принимавшим участие в 1986–1989 годах в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшим в зоне эвакуации, инвалидам, а также другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением [3, ст. 45].

8) *уведомление о предстоящем увольнении работника соответствующего профсоюза или получения его согласия на увольнение* (ст. 46 ТК). Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится после предварительного, не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюза. Не требуется предупреждать профсоюз при увольнении работника в случаев появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических средств на работе и в рабочее время (п. 7 ст. 42 ТК РБ), признания работника нетрудоспособным, подтвержденных заключением МРЭК, совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя (п. 2 ст. 47 ТК РБ) и совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ст. 47 ТК РБ).

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза [3, ст. 46].

Под соответствующим профсоюзом понимается профсоюз, членом которого является увольняемый работник. Если работник не является членом профсоюза, то уведомление о предстоящем увольнении не требуется. Уведомление должно производиться письменно, т.е. руководитель организации или уполномоченное на это должностное лицо, направляет профсоюзу письмо, в котором указывается, кто, по какому основанию и за какие действия подлежит увольнению с работы. Приложение В

9) *соблюдение дополнительных гарантий работников моложе восемнадцати лет* (ст. 282 ТК РБ). При расторжении трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет помимо соблюдения общего порядка расторжения трудового договора требуется еще и согласие районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних в случае увольнения по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2, 3 и 6 ст. 42 ТК РБ, а по основаниям, предусмотренным п.п. 4, 5, 7–9 ст. 42 ТК РБ и п.п. 1–3 ст. 44 ТК РБ -предварительное, не менее чем за две недели, уведомление данной комиссии. Увольнение без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних влечет за собой восстановление на работе несовершеннолетнего с оплатой вынужденного прогула.

10) *соблюдение гарантий при увольнении профсоюзных работников*. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается лишь с письменного предварительного уведомления (не позднее чем за два месяца) профсоюзного органа, членом которого они избраны, а с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа. Таким работникам также предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях. Работникам, освобожденным от работы вследствие избрания на выборные должности в профсоюзных органах, после окончания их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника - другая равноценная работа (должность) на том же предприятии [15, ст. 24].

11) *соблюдение гарантий при увольнении работников - членов комиссии по трудовым спорам* (ч. 3 ст. 240 ТК РБ). С работниками – членами комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя, за исключением увольнения по инициативе нанимателя за виновные действия (п. п. 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42 ТК РБ) и в связи с прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п. п. 1 – 3 ст. 44 ТК РБ).

12) *соблюдение гарантий при увольнении беременных женщин и женщин, имеющих детей* (ч. 3 ст. 268 ТК РБ).

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 ст. 42 ТК РБ и пунктами 1–3 ст. 44 ТК РБ [3, ст. 268].

Также в период срока предупреждения работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками [3, ст. 43].

Также ТК РБ предусмотрел гарантиию для инвалидов: не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, медико-профессиональную, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих учреждениях независимо от срока пребывания в них [3, ст. 283].

Таким образом, если при прекращении трудового договора наниматель нарушает выше перечисленные правила: условия коллективного договора, соглашения, порядок и условия увольнения или дополнительные гарантий об увольнении, установленные ТК РБ, то увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

**Оформление увольнения работников**

Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, в котором указываются дата, основание увольнения в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и ссылкой на конкретную статью и пункт закона. Например, при прекращении трудового договора по общим основаниям издаются приказы следующего содержания. Приложение Г-

С приказом (распоряжением) работник должен быть ознакомлен под роспись с вручением копии приказа.

О произведенном увольнении делается соответствующая запись в трудовой книжке. Примеры этих записей рассмотрим в таблице 1:

*Таблица 1*. Формулировка записей увольнения в трудовой книжке

|  |  |
| --- | --- |
| Основание увольнения | Формулировка записи в трудовой книжки |
| 1 | 2 |
| **Общие основания прекращения трудового договора.** | |
| По соглашению сторон | *Уволен по соглашению сторон (ст. 37 ТК РБ)* |
| Истечение срока трудового договора | *Уволен в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ст. 35 ТК РБ)* |
| По собственному желанию | *Уволен по собственному желанию (ст. 40 ТК РБ)* |
| По собственному желанию при наличии уважительных причин | *Уволен по собственному желанию в связи с поступлением в высшее учебное заведение (ст. 40 ТК РБ)* |
| Расторжение срочного трудового договора по требованию работника | *Уволен в связи с нарушением нанимателем условий коллективного договора (ст. 41 ТК РБ)* |
| В связи с переводом к другому нанимателю | *Уволен в связи с переводом с его согласия к другому нанимателю (п. 4 ст. 35 ТК РБ)* |
| Переход на выборную должность | *Уволен в связи с переходом на выборную должность в Палату представителей Национального собрания Республики Беларусь (п. 4 ст. 35 ТК РБ)* |
| Отказ работника от перевода в другую местность вместе с нанимателем | *Уволен в связи с отказом от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем (п. 5 ст. 35 ТК РБ)* |
| Отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда | *Уволен вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 5 ст. 35 ТК РБ)* |
| Отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника | *Уволен в связи с отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации (п. 5 ст. 35 ТК РБ)* |
| Расторжение трудового договора с предварительным испытанием | *Уволен в связи с расторжением трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29 ТК РБ)* |
| **Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя** | |
| Ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников | *Уволен в связи с сокращением штата работников (п.1 ст. 42 ТК РБ)* |
| *Уволен в связи с сокращением численности работников (п. 1 ст. 42 ТК РБ)* |
| *Уволен в связи с ликвидацией организации(п. 1 ст. 42 ТК РБ)* |
| Несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы | *Уволен в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п. 2 ст. 42 ТК РБ)* |
| Несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы | *Уволен в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п. 3 ст. 42 ТК РБ)* |
| Систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания | *Уволен за систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором (п. 4 ст. 42 ТК РБ* |
| Прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин | *Уволен за прогул без уважительных причин (п. 5 ст. 42 ТК РБ)* |
| Неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности | *Уволен в связи с неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (п. 6 ст. 42 ТК РБ)* |
| Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время | *Уволен за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения (п. 7 ст. 42 ТК РБ)* |
| *Уволен за распитие спиртных напитков, на рабочем месте и в рабочее время (п. 7 ст. 42 ТК РБ)* |
| Совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания | *Уволен за совершение по месту работы хищения имущества нанимателя (п. 8 ст. 42 ТК РБ)* |
| Однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников | *Уволен за однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье других работников (п. 9 ст. 42 ТК РБ).* |
| **Расторжение трудового договора по обстоятельствам не зависящим от воли сторон** | |
| Призыв работника на воинскую службу | *Уволен в связи с призывом на воинскую службу (п. 1 ст. 44 ТК РБ).* |
| Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу | *Уволен в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК РБ).* |
| Нарушение установленных правил приема на работу | *Уволен в связи с нарушением установленных правил приема на работу (п. 3 ст. 44 ТК РБ).* |
| Неизбрание на должность (в том числе по конкурсу) | *Уволен в связи с неизбранием на должность (п. 4 ст. 44 ТК РБ).* |
| Вступление в законную силу приговора суда, которым  работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы | *Уволен в связи с вступлением в законную силу приговора суда (п. 5 ст. 44 ТК РБ).* |
| Смерть работника, а также признание его судом умершим или безвестно отсутствующим | *Трудовой договор прекращен в связи с признанием безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 44 ТК РБ).* |
| **Дополнительные основания прекращения трудового договора** | |
| Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями | *Уволен за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 1 ст. 47 ТК РБ).* |
| Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя | *Уволен за совершение виновных действий которые явились основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя (п. 2 ст. 47 ТК РБ).* |
| Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы | *Уволен в связи с совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ст. 47 ТК РБ).* |
| Направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий | *Уволен в связи с направлением в лечебно-трудовой профилакторий (п. 4 ст. 47 ТК РБ).* |
| Неподписание либо нарушение работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции | *Уволен за нарушение письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции (п. 5 ст. 47 ТК РБ).* |
| **Прекращение трудового договора с руководителями организации** | |
| Проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства) | *Уволен в связи с проведением процедур экономической несостоятельности (п. 1 ст. 257 ТК РБ).* |
| Расторжение трудового договора с руководителем организации по решению собственника имущества организации или уполномоченного им органа. | *Уволен по решению собственника имущества (п. 2 ст. 257 ТК РБ).* |
| Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации | *Уволен по собственной инициативе в связи с болезнью, препятствующей продолжению трудовой деятельности (ст. 260 ТК РБ)* |
| **Увольнение временных работников** | |
| Приостановка работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращение объема работы. | *Уволен в связи с сокращением объема работ (п. 1 ст. 294 ТК РБ).* |
| Неявка на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности. | *Уволен в связи с неявкой на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности (п. 2 ст. 294 ТК РБ).* |
| Неисполнение временными работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, ТК. | *Уволен в связи с неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных на работника трудовым договором (п.3 ст. 294 ТК РБ).* |
| **Прекращение трудового договора с сезонными работниками** | |
| Приостановка работ на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращение объема работ у нанимателя. | *Уволен в связи с приостановкой работ на срок более двух недель по причинам производственного характера. (п. 1 ст. 301 ТК РБ).* |
| Отсутствие сезонного работника на работе вследствие временной нетрудоспособности непрерывно в течение более одного месяца. | *Уволен в связи с отсутствием на работе вследствие временной нетрудоспособности непрерывно в течение более одного месяца (п. 2 ст. 301 ТК РБ).* |

*Примечание. Источник: (собственная разработка).*

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Республики Беларусь или акта законодательства. При прекращении трудового договора в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением на дневное отделение учебного заведения либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных гарантий и преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этих причин [3, ст. 50].

Дата увольнения указывается в соответствии с приказом об увольнении. Днем увольнения считается последний день работы, в который наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и ознакомить его под роспись с аналогичной записью в личной карточке Т-2 (обе записи должны соответствовать приказу нанимателя о прекращении трудового договора). Если работник отсутствовал или не получил трудовую книжку, то она должна быть выдана ему по первому требованию.

За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время задержки, и дата увольнения изменяется на день выдачи трудовой книжки [3, ст. 79].

Также в день увольнения нанимателем должны быть произведены все выплаты, причитающиеся работнику. Если наниматели, производят расчет с увольняемыми работниками позднее (например, привязывая его к срокам выдачи зарплаты в организации, установленные в коллективном договоре, соглашении, или аргументируя перенос выплаты финансовыми причинами), то они нарушают законодательство и несут за это материальную ответственность в виде выплаты среднего заработка за каждый день просрочки. Исключением из данного правила является случай, когда работник в день увольнения не работает, то в данной ситуации соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую сумму. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицам, находившимся на иждивении умершего на день его смерти [3, ст. 77].

При прекращении трудового договора по независящим от работника причинам ему выплачивается выходное пособие. О выплате выходного пособия рассмотрим в следующем разделе.

**3.2 Выплата выходного пособия при увольнении**

Действующее законодательство Республики Беларусь в целях компенсации неблагоприятных последствий увольнения работника предусматривает различные компенсационные мероприятия, в том числе и выплату выходного пособия.

Выходное пособие – это денежная сумма, единовременно выплачиваемая работнику при увольнении не по его вине, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и коллективным договором, с целью обеспечения работника в период подыскания новой работы.

Таким образом, целью выходного пособия является смягчение последствий, наступающих в связи с потерей работы и материальное обеспечение работника на период трудоустройства к другому нанимателю.

Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных ТК РБ и иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением [3, ст. 48].

Право работника на получение выходного пособия и его минимальный размер зависят только от основания прекращения трудового договора.

Размер выходного пособия может быть увеличен в зависимости от стажа работы у данного нанимателя в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением [3, ст. 48].

Для получения выходного пособия не надо предъявлять никаких документов, поскольку оно выплачивается нанимателем на основании приказа об увольнении. При этом не имеет значения, когда уволенный работник поступил на работу к новому нанимателю, зарегистрировался ли он в установленном порядке в качестве безработного и т.д.

Рассмотрим случаи выплаты выходного пособия и его размеры, которые определены Трудовым кодексом Республики Беларусь. Чтобы это было более наглядно, составить таблицу 2:

*Таблица 2*. Размеры и случаи выплаты выходного пособия

|  |  |
| --- | --- |
| Размер выходного  пособия | Случаи выплаты выходного пособия |
| **В размере недельного среднего заработка** | 1. При расторжении трудового договора с временными работниками по инициативе нанимателя ввиду приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы (п. 1 ч. 2 ст. 294 ТК РБ); |
| 1. При расторжении трудового договора с сезонными работниками ввиду приостановки работ на срок более двух недель по причинам производственного характера или сокращения объема работ у нанимателя (п. 1 ч. 2 ст. 301 ТК РБ). |
| **В размере**  **двухнедельного**  **среднего**  **заработка** | 1. При расторжении трудового, в том числе срочного, договора по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ст. 41 ТК РБ). |
| 2. При прекращении трудового договора в связи с: |
| 2.1. отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем, отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией организации (п. 5 ст. 35 ТК РБ); |
| 2.2. призывом работника на воинскую службу (п.1 ст. 44 ТК РБ); |
| 2.3. восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК РБ); |
| 3. При расторжении нанимателем трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора до истечения срока его действия ввиду: |
| 3.1. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п.2 ст.42 ТК РБ); |
| 3.2. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п.3 ст.42 ТК РБ). |
| **В размере трех среднемесячных заработков** | 3.1. При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества (п. 5 ст. 35 ТК РБ). |
| **В размере трехкратного среднемесячного заработка** | 4.1. При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя (п. 1 ст. 42 ТК РБ). |
| **В размере**  **четырехкратного среднемесячного**  **заработка** | 5.1. При прекращении трудового договора в связи с эвакуацией, отселением либо самостоятельным выездом из зон эвакуации, первоочередного и последующего отселения вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (п. 2 ч. 2 ст. 329 ТК РБ). |

*Примечание. Источник: (собственная разработка).*

Помимо Трудового кодекса случаи выплаты и размер выходного пособия отдельным категориям работников предусматриваются также иными актами законодательства:

1. Закон Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» предусматривает, что выплата выходного пособия государственным служащим осуществляется при:

1.1. досрочном расторжении контракта в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением его условий по вине нанимателя – **в размере трех среднемесячных заработных плат.** При этом не выплачивается выходное пособие государственным служащим, достигшим пенсионного возраста (мужчины – 60 лет, женщины – 55 лет) и имеющим право на полную пенсию, а также государственным служащим, не достигшим указанного возраста, но получающим пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий);

1.2. выходе в отставку – **в размере трех среднемесячных заработных плат**;

1.3. ликвидации государственного органа, сокращении численности или штата государственных служащих при стаже государственной службы до 5 лет – **в размере трех среднемесячных заработных плат**, от 5 до 10 лет – в **размере четырех среднемесячных заработных плат**, от 10 до 15 лет – в **размере пяти среднемесячных заработных плат**, свыше 15 лет – в **размере шести среднемесячных заработных плат**. При этом непосредственно при увольнении указанное пособие выплачивается в размере, не превышающем трех среднемесячных заработных плат, а оставшаяся часть выплачивается по истечении трех месяцев только лицам, обратившимся за содействием в трудоустройстве в государственную службу занятости, при невозможности их трудоустройства. При увольнении государственных служащих, достигших общеустановленного пенсионного возраста, соответствующее выходное пособие выплачивается полностью [10, ст. 51].

2. Закон Республики Беларусь «О статусе военнослужащих» содержит норму, согласно которой, женам офицеров, прапорщиков, мичманов и военнослужащих, проходящих службу по контракту на должностях сержантов, старшин и рядовых выплачивается выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении с ними трудового договора в связи с переводом мужа на службу в другую местность [13, ст. 24 п. 2].

Согласно ч. 6 ст. 48 ТК РБ совместителям выходное пособие не выплачивается.

Также выходное пособие может выплачиваться также в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением. Например, многие наниматели за счет прибыли выплачивают выходное пособие работникам при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. Размер такого пособия зависит от стажа работы у данного нанимателя, других обстоятельств.

**ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Следует отметить, что вопросы прекращения трудовых отношений, расторжения трудового договора, заключенного работником с нанимателем – конкретной организацией, в законе решены в интересах работника. Работник может по своему желанию в любое время прекратить трудовые отношения с нанимателем, предупредив его письменно за один месяц. В то же время наниматель не имеет права уволить работника при отсутствии оснований, предусмотренных в законе. Работник находиться в явно преимущественном положении по сравнению с нанимателем, что полностью соответствует такому принципу трудовых правоотношений, как право свободного выбора гражданином вида и места своей деятельности

Как показывает практика последних лет, из всех увольнений наибольший процент составляют увольнения за нарушения трудовой дисциплины. На некоторых предприятиях основной причиной увольнения по инициативе администрации являются неоднократное неисполнение работником своих трудовых обязанностей, а на других – прогулы и появление на работе в нетрезвом состоянии, на третьих – основанием увольнения по инициативе администрации становится факт хищения или дополнительные основания для некоторых категорий работников.

Познакомившись с институтом прекращения трудового договора можно увидеть, что многие нормы этого института перешли в него из старого законодательства, но появилось немало и новых. Включение старых норм вовсе не свидетельствует о некомпетентности законодателей, а наоборот, эти нормы до сих пор остаются актуальными. Также немало появилось новых понятий, новых оснований прекращения трудового договора.

Отрицательной чертой недавно принятого законодательства о труде можно считать то, что потеряли некоторые гарантии работникам, а некоторые претерпели довольно существенные изменения опять же в сторону уменьшения значения гарантий. Так при увольнении работников не требуется согласия профсоюзного органа, а лишь учитывается его мнение.

Таким образом, в этой работе наиболее полно освещены вопросы расторжения трудового договора.

Из приведенного выше следует, что право на труд незаконно уволенного работника подлежит защите судом, а поэтому нанимателю не следует при незнании закона проводить мероприятия по увольнению работников, явно нарушая закон и полагая, что наниматель всегда прав. Такое мнение следует считать ошибочным.

Поскольку практика обобщения дел о восстановлении на работе указывает на то, что многие наниматели допускают грубейшие нарушения требований закона, Пленум Верховного Суда в пп. 22, 23 упомянутого постановления указал, что если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора, соглашения (ч. 2 ст. 46 ТК), порядка и условий увольнения (ч. 1 и ч. 2 ст. 43, 45, 200 ТК) или дополнительных гарантий об увольнении, установленных ТК (ст. 240, ч. 3 ст. 268, ч. 3 ст. 283 ТК), увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Устранение нанимателем названных нарушений без восстановления работника на прежнее место работы (в частности, изменение даты увольнения работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, получение согласия профсоюзного органа на увольнение, если оно должно быть предварительным, и др.) не является основанием к отказу судом такому работнику в иске о восстановлении на работе.

При несоблюдении установленного законодательством срока уведомления (предупреждения) профсоюза, иного органа или работника о прекращении трудового договора (в частности, ч. 3 ст. 32, ч. 3 ст. 43, ч. 1 ст. 46 ТК), если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления или предупреждения.

За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается средний заработок по правилам, установленным ст. 244 ТК.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

*Нормативные акты Республики Беларусь*:

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.).
2. Уголовно-исполнительный кодекс Республики Беларусь от 11 января 2000 г. № 365-З. Принят Палатой представителей 14 декабря 1999 года. Одобрен Советом Республики 22 декабря 1999 года. В редакции Закона Республики Беларусь от 9 июня 2006 г. № 122-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 92, 2/1219).
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З. Принят Палатой представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года. В редакции Закона Республики Беларусь от 29 июня 2006 г. № 138-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 106, 2/1230).
4. Уголовно-процессуальный кодекс Республики Беларусь от 16 июля 1999 г. № 295-З. Принят Палатой представителей 24 июня 1999 года. Одобрен Советом Республики 30 июня 1999 года. В редакции Закона Республики Беларусь от 10 января 2006 г. № 95-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 9, 2/1192).
5. Жилищный кодекс Республики Беларусь от 22 марта 1999 г. № 248-З. Принят Палатой представителей 18 декабря 1998 года. Одобрен Советом Республики 8 февраля 1999 года. (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999, 2/23).
6. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 г. № 238-З. Принят Палатой представителей 10 декабря 1998 года. Одобрен Советом Республики 18 декабря 1998 года. В редакции Закона Закон Республики Беларусь от 20 октября 2006 г. № 173-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 179, 2/1270).
7. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 7 декабря 1998 г. № 218-З. Принят Палатой представителей 28 октября 1998 года. Одобрен Советом Республики 19 ноября 1998 года. В редакции Закона Закон Республики Беларусь от 20 июля 2006 г. № 162-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 122, 2/1259).
8. Кодекс законов о труде Республики Беларусь. Утвержден Законом Республики Беларусь от 23 июня 1972 года. В редакции Закона от 28 мая 1999 г. № 262-3 (Ведомости Национального собрания Республики Беларусь, 1999 г., № 21, ст.343; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., № 42, 2/37).
9. Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь». Принят Палатой представителей 4 мая 2006 года. Одобрен Советом Республики 23 мая 2006 года. (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 94, 2/1222).
10. Закон Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204-З «О государственной службе в Республике Беларусь». Принят Палатой представителей 13 мая 2003 года. Одобрен Советом Республики 29 мая 2003 года. В редакции Закона Республики Беларусь от 16 мая 2006 г. № 111-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 78, 2/1208).
11. Закон Республики Беларусь от 26 июня 1997 г. № 47-З «О мерах борьбы с организованной преступностью и коррупцией» // Ведомости Национального собрания Республики Беларусь, 1997 г., № 24, ст.460. (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2001 г., , 2/591).
12. Закон Республики Беларусь от 21 октября 1996 г. № 708-ХIII «О научной деятельности» // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь, 1996 г., № 34, ст.608. В редакции Закона Республики Беларусь от 17 октября 2005 г. № 46-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2005 г., № 171, 2/1143).
13. Закон Республики Беларусь от 13 ноября 1992 г. № 1939-XII «О статусе военнослужащих» // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь, 1992 г., № 28, ст. 497. В редакции Закона Республики Беларусь от 31 декабря 1999 г. № 351-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., № 5, 2/126).
14. Закон Республики Беларусь от 5 ноября 1992 г. № 1914-XII «О воинской обязанности и воинской службе» // Ведомости Верховного Совета Республики Беларусь. 1992 г., № 29, ст.501. В редакции Закона Республики Беларусь от 19 июля 2006 г. № 150-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 114, 2/1247).
15. Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII «О профессиональных союзах». В редакции Закона от 14 января 2000 г. № 371-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., № 23, 2/146).
16. Закон Республики Беларусь от 21 июня 1991 г. № 885-XII «О мерах принудительного воздействия в отношении хронических алкоголиков и наркоманов, систематически нарушающих общественный порядок или права других лиц» // Ведомости Верховного Совета Белорусской ССР, 1991 г., № 23, ст.311. В редакции Закон от 13 июля 2000 г. № 413-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., № 69, 2/188).
17. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины». В редакции Декрета Президента Республики Беларусь от 30 августа 2002 г. № 22 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2002 г., № 100, 1/4003).
18. Указ Президента Республики Беларусь от 5 июля 2002 г. № 361 «О заключении контрактов с некоторыми лицами, назначаемыми на должности и освобождаемыми от должностей президентом Республики Беларусь». В редакции Указа Президента Республики Беларусь от 25 апреля 2005 г. № 189 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2005 г., № 69, 1/6405).
19. Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29». В редакции Указа Президента Республики Беларусь от 23 августа 2005 г. № 392 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2005 г., № 137, 1/6727).
20. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 14 октября 2002 г. № 1423 «Об утверждении Положения о распределении выпускников учреждениях образования, которые получили профессионально-техническое, средне специальное и высшее образование на дневной форме обучения за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов». В редакции Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 23 сентября 2006 г. № 1254 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2006 г., № 161, 5/23123).
21. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде». В редакции Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 25 сентября 2003 г. № 11 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., № 112, 6/375).
22. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 «Об утверждении Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками». В редакции Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2005 г. № 1201 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2005 г., № 174, 5/16701).
23. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 1997 г. № 1635 «О трудовых книжках работников». В редакции Постановления Совета Министров Республики Беларусь от 11 июля 2001 г. № 1023 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2001 г., № 67, 5/6374).

*Сборники документов, учебники и курсы:*

1. Важенкова Т.Н. Трудовое право Республики Беларусь: Практ. пособие. – 2-е изд., испр. – Мн.: «Молодежное», 2006. 203 с.
2. Василевич Г.А. Возможные основания увольнения некоторых категорий работников // Отдел кадров. 2001 № 7 с. 32-36.
3. Гершанов Е.М. Отвечаем на вопросы о трудовом договоре: Пособие для слушателей народных университетов. – М.: Знание, 1991.
4. Греченков А.А. Трудовой договор. - Мн., 1997.
5. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник 2-е изд., доп., испр. – М.: Юристъ, 1999.
6. Карпович А. Памятка нанимателю по оформлению увольнения работника в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ст. 35 ТК) // Юрист. 2004. № 6.
7. Карпович А. Памятка нанимателю по оформлению увольнения работника по собственному желанию (ст. 40 ТК) // Юрист. 2004. № 11.
8. Карпович А. Памятка нанимателю по оформлению увольнения работника по п. 4 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь // Юрист. 2005. № 7.
9. Кеник К.И. Судебная практика по трудовым делам. - Мн., 2000.
10. Кеник К.И. Порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя // Судовы веснiк. 2000.
11. Кеник К.И. Применение законодательства при расторжения трудового договора по инициативе нанимателя// Отдел кадров. 2001 № 6 с. 51-57.
12. Кеник К.И. Трудовой договор: Практ.пособие. - Мн.: Молодеж. науч. о-во, 2002. 224 с.
13. Кеник К.И., Липень Л.И. Образцы приказов по кадрам с комментариями. – 3-е изд. – Мн.: Дикта, 2006. 92 с.
14. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / Под общ. ред. Г.А. Василевича. – Мн.: Амалфея, 2000. 1072 с.
15. Кривой В.И. Увольнение с работы: Прекращение трудового договора. – Мн., 1999.
16. Кривой В.И. Некоторые вопросы прекращения трудового договора // БНПИ. 2000 № 24 с. 163 -179.
17. Кульбицкая А. Увольнение работника в связи с утратой к нему доверия со стороны нанимателя (п. 2 ст. 47 ТК) // Юрист. 2006. № 3.
18. Курылева О.С. Судебная практика по вопросам заключения, изменения и прекращения трудового договора. Мн. 1991.
19. М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. Трудовое право России. Учебник для ВУЗов. «Норма», М., 2003 г.
20. Нуртдинова А.Ф. Прекращение трудового договора (контракта) в современных условиях: Библиотека журнала «Кадры». – 1993.
21. Нуртдинова А.Ф. Трудовое право России: Учебник – М: Юрид. Фирма «КОНТРАКТ», 2003.
22. Подгруша В.В. Совершение аморального проступка как основание для увольнения работника // Отдел кадров. 2006. № 6.
23. Подгруша В.В. Прекращение трудового договора по соглашению сторон // Отдел кадров. 2006. № 7.
24. Соколовская А. Охрана труда и расторжении трудового договора в случае однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников // Отдел кадров. 2001. -№ 8.
25. Соловьева З. Памятка нанимателю по оформлению увольнения работников по п. 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь // Юрист. 2003. № 4.
26. Ставцева А.И., Хохрякова О.С. Трудовой договор. – М.: Юрид. лит., 1983.
27. Сыроватская Л.А. Трудовое право. – М.: Юристъ, 2001.
28. Томашевский К.Л. Увольнение руководителя (иных должностных лиц) за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 1 ст. 47 ТК) // Юрист. 2002. № 12.
29. Томашевский К.Л., Войтик А.А. Трудовые контракты: заключение, продление и прекращение (с учетом Указа Президента Республики Беларусь от 23 августа 2005 г. № 392).- Мн.: Дикта, 2006. 144 с.
30. Трич И. Порядок увольнения лица, работающего по совместительству (ст. 350 Трудового кодекса Республики Беларусь) // Юрист. 2006. № 7.
31. Трудовое право: Учеб. / Под ред. О.В. Смирнова. – М.: Проспект, 2001
32. Трудовое право: Учебник / В.И.Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. В.И. Семенкова. - 3-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2006. 784 с.
33. Ульянова Г. Увольнение по желанию работника // Юрист. 2002. № 1.
34. Филипчук Р.И. Не всякий трудовой договор может быть прекращен по требованию работника // Отдел кадров. 2006. №1.
35. Чичина Е. Основания и порядок прекращения трудового договора // Отделкадров. 2001. № 4
36. Шевцов А.Д., Чичина А.П. Образцы документов по кадрам. Мн., 1999.

**ПРИЛОЖЕНИЕ А**

**Образец уведомления работника о предстоящем увольнении**

ООО «СБСМонтажстрой»

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

24.10.2006 № 45

г. Минск

О предупреждении Иванова И.И.

о предстоящем увольнении по

п. 1 ст. 42 ТК РБ

В связи с сокращением штата работников управления труда и заработной платы:

1. Иванова Ивана Ивановича, заместителя начальника управления труда и заработной платы, предупредить о предстоящем увольнении в связи с сокращением его должности.

2. Отделу кадров ознакомить Иванова И.И. с настоящим распоряжением под роспись, разъяснить ему порядок и условия прекращения трудового договора по этому основанию, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством о труде.

Директор Подпись П.П. Рябков

С распоряжением ознакомлен ПодписьИ.И. Иванов

25.10.2006

**ПРИЛОЖЕНИЕ Б**

**Образец акта об отказе работника от ознакомления с распоряжением**

ООО «СБСМонтажстрой»

**АКТ**

25.10.2006 № 30

г. Минск

Об отказе работника от

ознакомления с распоряжением

Составлен: Гунько Е.В. – начальником отдела кадров

в присутствии: Можейко С.В. – экономиста,

Ивашко Н.И. – бухгалтера.

Настоящим актом удостоверяем, что в нашем присутствии начальник отдела кадров Гунько Е.В. 25 октября 2006 г. в 9.15 ознакомил Иванова И.И., заместителя начальника управления труда и заработной платы, с распоряжением директора от 24 октября 2006 г. № 45 о предупреждении о предстоящем увольнении в связи с сокращением его должности.

Иванов И.И отказался поставить подпись для подтверждения того, что он ознакомлен с предупреждением о предстоящем увольнении по п. 1 ст. 42 ТК РБ.

С актом ознакомлен\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.И.Иванов

(подпись)

**ПРИЛОЖЕНИЕ В**

**Образец уведомления профсоюза об увольнении работника**

Председателю профсоюзного комитета

УП «Восход»

Иванову П.И.

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

12.10.2006 № 12

г. Минск

Об увольнении за прогул

Ставлю в известность, что слесарь хозяйственного цеха Петров Андрей Петрович 10 октября 2006 г. отсутствовал на работе три часа двадцать минут в течение рабочей смены без уважительных причин, т.е. совершил прогул.

Руководствуясь ст. 46 ТК Республики Беларусь и ст. 10 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» уведомляю о том, что Иванов И.И. будет уволен с работы 17 июля 2003 г. по п. 5 ст. 42 ТК Республики Беларусь.

Директор Подпись В.А.Сидоров

Уведомление получилПодписьП.И. Иванов

Дата

**ПРИЛОЖЕНИЕ Г**

**Образец приказа об увольнении работника по соглашению сторон**

**ООО «ВЕСТИМПЕКС»**

**ПРИКАЗ**

**13.10.2006№ 58-к**

**г. Минск**

Об увольнении

**УВОЛИТЬ:**

**ИВАНОВА** Ивана Ивановича, ведущего инженера производственного отдела, работающего по срочному трудовому договору, 13.10.2006 по соглашению сторон трудового договора (п. 1 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Основание: 1. Заявление Иванова И.И.

2. Согласие нанимателя.

ДиректорподписьА.А. Ярмолович

С приказом ознакомлен:подписьИ.И. Иванов

13.10.2006

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

**Образец приказа об увольнении работника в связи с истечением срока трудового договора**

**ООО «ВЕСТИМПЕКС»**

**ПРИКАЗ**

**13.10.2006№ 59-к**

**г. Минск**

Об увольнении

**УВОЛИТЬ:**

**СИДОРОВА** Ивана Петровича, инженера производственного отдела, 13.10.2006 в связи с истечением срока трудового договора (п. 2 ст. 35 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Основание: трудовой договор от 13.10.2001 № 312.

ДиректорподписьА.А. Ярмолович

С приказом ознакомлен:подписьИ.П. Сидоров

13.10.2006