**Порядок расторжения трудового договора по инициативе нанимателя**

Судебная практика свидетельствует, что для признания увольнения законным необходимо не только наличие основания для увольнения, но и соблюдение установленного порядка расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. ТК содержит самостоятельную статью, регулирующую порядок увольнения (ст. 43). Порядок увольнения регулируется и другими нормами ТК (ст. 45, 46, 282 и др.), а также другими законодательными актами. Соблюдение порядка увольнения включает в себя:

* соблюдение норм трудового законодательства, устанавливающих недопустимость увольнения по определенным основаниям без принятия мер по трудоустройству увольняемого работника (ч. 1 ст. 43 ТК);
* обеспечение преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 45 ТК);
* недопустимость увольнения работника в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске (ч. 2 ст. 43 ТК);
* предупреждение работника о предстоящем увольнении по п. 1 ст. 42 ТК (ч. 3 ст. 43 ТК);
* уведомление о предстоящем увольнении работника соответствующего профсоюза или получение его согласия на увольнение (ст. 46 ТК);
* уведомление государственной службы занятости о предстоящем высвобождении работника (ч. 3 ст. 43 ТК);
* соблюдение дополнительных гарантий для работников моложе 18 лет (ст. 282 ТК); соблюдение гарантий при увольнении профсоюзных работников (ст. 24 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-XII "О профессиональных союзах") (в ред. Закона от 14.01.2000 № 371-З, с изм. и доп. по состоянию на 21.05.2007) (далее - Закон о профсоюзах).

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в п. 1, 2, 3 ст. 42 ТК (сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы), допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением). При наличии предпосылок для увольнения работника по указанным основаниям наниматель обязан предложить увольняемому работнику другую работу, если она имеется на предприятии. При этом работнику следует предложить работы по всем имеющимся вакансиям, соответствующим уровню квалификации увольняемого работника, и работы более низкой квалификации. Следует предлагать увольняемому работнику и перевод на неквалифицированные работы (дворник, уборщик, гардеробщик и т. п.). Непредложение таких работ может повлечь восстановление на работе, если в судебном заседании истец заявит, что он согласен был пойти на любую неквалифицированную работу, однако ему эти работы не предлагали.

При рассмотрении дела суд обязывает ответчика представить сведения о принятых им мерах по трудоустройству уволенного работника, вакансиях на момент увольнения и в период от предупреждения работника о предстоящем увольнении до его фактического увольнения. Если в судебном заседании выясняется, что в период срока предупреждения работника на предприятие принимались на вакантные должности работники со стороны, несмотря на то что нанимателю необходимо было решать вопрос о трудоустройстве увольняемого работника, суд вправе признать, что нанимателем нарушены требования закона о принятии мер к трудоустройству увольняемого работника, и решить вопрос об удовлетворении иска истца.

Вопрос о трудоустройстве необходимо решать и при увольнении работника по п. 2 и 3 ст. 42 ТК. В этих случаях работнику предлагаются работы, не противопоказанные ему по состоянию здоровья (п. 2), и работы, соответствующие уровню квалификации работника (п. 3). В соответствии с требованиями законодательства перевод на другую работу, в том числе в порядке трудоустройства, может быть произведен только с согласия работника. Поэтому, если наниматель принимал меры к трудоустройству увольняемого работника на другую работу, но работник от такого перевода отказался, суд придет к выводу, что порядок увольнения в этом плане не нарушен. Если же на предприятии имелась возможность перевода работника на другую работу, а наниматель не предложил ее работнику, уволенный работник подлежит восстановлению на работе.

Законом предоставлены гарантии при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя - недопущение увольнения в период временной нетрудоспособности и период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. Следует отметить, что эта гарантия не распространяется на увольнение по собственному желанию, по соглашению сторон, при истечении срока контракта. Если срок контракта истекает в период, когда работник находится в отпуске или ему выдан листок нетрудоспособности, то препятствий для увольнения работника не имеется. Временная нетрудоспособность подтверждается больничным листком, выданным в установленном порядке учреждением здравоохранения.

Если работник уволен в период временной нетрудоспособности или в период отпуска, то такое увольнение признается незаконным. Изменение даты увольнения работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, без восстановления его на прежнем месте работы не является основанием для отказа в иске о восстановлении на работе.

При увольнении работника по п. 1 ст. 42 ТК наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем высвобождении. Это предупреждение должно быть сделано конкретному работнику, а не всем работникам, занимающим должности, которая сокращается. Предупреждение должно быть сделано после утверждения штатного расписания в установленном порядке, а не в период обсуждения вопросов о сокращении штата работников.

Статья 43 ТК ввела новое правило, касающееся вопросов предупреждения работника о предстоящем увольнении. Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Это означает, что, если работник поставлен в известность о сокращении его должности или работы, наниматель вправе предложить ему уволиться сразу после предупреждения или через какое-то время до истечения двухмесячного срока. При этом увольнение надо производить по п. 1 ст. 42  ТК, а не по желанию работника с выплатой ему двухмесячного среднего заработка или заработка в размере, пропорциональном той части срока, которая осталась до окончания двухмесячного срока. Например, после предупреждения работника о предстоящем увольнении он по предложению нанимателя согласился на увольнение через две недели. Наниматель при этом выплачивает ему компенсацию в размере заработной платы за 1,5 месяца. За работником и в этом случае сохраняется право на получение выходного пособия в размере, установленном законодательством (ст. 48 ТК).

Исходя из смысла этой нормы закона инициатива о досрочном увольнении исходит от нанимателя, от работника требуется согласие. Замена предупреждения о предстоящем увольнении на выплату денежной компенсации - это право нанимателя. Работник же не вправе требовать от нанимателя такой замены, и наниматель вправе отказать в досрочном увольнении. На практике могут возникнуть ситуации, когда работник, будучи предупрежденным об увольнении по п. 1 ст. 42 ТК, подыскал себе другую работу и просит нанимателя об увольнении до истечения двухмесячного срока. По соглашению между работником и нанимателем такое увольнение может быть произведено. Увольнение производится по п. 1 ст. 42 ТК с выплатой выходного пособия в размере не менее трехмесячного среднего заработка, а не по ст. 40 ТК. Однако в этом случае досрочное увольнение не влечет обязанности нанимателя выплатить работнику двухмесячную денежную компенсацию, поскольку здесь досрочное увольнение произведено по просьбе работника. ТК предусмотрел также, что в период срока предупреждения работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем - с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

Обязанностью нанимателя является также уведомление государственной службы занятости о предстоящем высвобождении работника в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя с указанием его профессии специальности, квалификации. Такое уведомление также должно производиться не менее чем за два месяца. Уведомляться должен районный (городской) центр занятости по месту жительства работника.

При увольнении работников по сокращению численности или штата суды должны проверять, обеспечено ли предусмотренное законом право на преимущественное оставление на работе. Согласно ст. 45 ТК преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством. При этом для сопоставления уровня производительности труда и квалификации уволенного работника и работников аналогичных профессий и должностей, оставленных на работе, принимаются во внимание 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 вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС; принимавшим участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986-1989 гг. в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986-1987 гг. - в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения; инвалидам; а также другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением. При рассмотрении спора суду следует истребовать у нанимателя коллективный договор, тарифные соглашения и другие документы для выяснения вопроса о категориях работников, которым локальными нормативными актами предусмотрено право предпочтения в оставлении на работе.

Так, в коллективном договоре одного из ведущих предприятий Республики Беларусь установлено, что при сокращении численности или штата работников отдается предпочтение в оставлении на работе дополнительно к предусмотренным законодательством следующим категориям работников: одиноким женщинам, вдовам (вдовцам), имеющим несовершеннолетних детей, и другим лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; семейным при наличии двух и более иждивенцев; работникам, имеющим более длительный непрерывный стаж работы на предприятии; работникам, получившим травму или профзаболевание на производстве; женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу; работникам, обучающимся без отрыва от производства в высших и средних учебных заведениях. Не допускается увольнение по сокращению численности или штата работников за три года до достижения ими общеустановленного пенсионного возраста без их согласия.

К. в заявлении суду указал, что работал на заводе "С" слесарем-сборщиком радиоэлектронной аппаратуры. В связи с необе­спечением нанимателем безопасных условий труда с ним произошел несчастный случай, в результате которого он получил трудовое увечье и ему была установленa III группа инвалидности. Приказом нанимателя он уволен с работы по сокращению численности работников. Считая увольнение незаконным, К. просил суд восстановить его на работе и взыскать оплату за время вынужденного прогула.

Решением суда, оставленным без изменения судебной коллегией по гражданским делам Минского областного суда, в удовлетворении требований К. отказано. Заместитель Председателя Верховного Суда Республики Беларусь в протесте поставил вопрос об отмене состоявшихся судебных постановлений. Определением судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда протест удовлетворен по следующим основаниям. В соответствии с законодательством в коллективных договорах (соглашениях) могут регулироваться отдельные вопросы трудовых отношений. Если будет установлено, что в отраслевых (тарифных) соглашениях предусмотрены иные нормы по сравнению с коллективными договорами, необходимо проверять, заключено ли отраслевое тарифное соглашение в соответствии с компетенцией сторон. Отказывая К. в удовлетворении исковых требований, суд не проверил, установлены ли коллективным договором (отраслевым тарифным соглашением), помимо установленных ТК, дополнительные гарантии при сокращении численности работников, в частности для работников, получивших трудовое увечье на предприятии. Из представленных документов видно, что Министерством промышленности Республики Беларусь и республиканским профсоюзом работников радиоэлектронной промышленности было заключено тарифное соглашение, в соответствии с которым не допускается увольнение по сокращению численности или штата работников, получивших трудовое увечье на предприятии. Судом не выяснено, действовало ли указанное тарифное соглашение на день увольнения истца, заключено ли оно в соответствии с компетенцией сторон и, следовательно, применимы ли установленные им гарантии в отношении К. Выяснение указанных обстоятельств имеет существенное значение для правильного разрешения спора. Поэтому состоявшиеся судебные постановления отменены и дело направлено на новое рассмотрение.

При новом рассмотрении дела исковые требования истца удовлетворены.

Суд удовлетворил иск Д. к АП "Б" о восстановлении на работе, так как установил, что согласно тарифному соглашению между Министерством архитектуры и строительства и Белорусским республиканским комитетом профсоюза работников строительства и промышленности стройматериалов не допускается увольнение по сокращению штата до достижения пенсионного возраста тех работников, которым осталось три и менее года до пенсии, кроме случая ликвидации предприятия. Данное тарифное соглашение было принято к исполнению Генеральным директором арендного предприятия "Б". Истец работал ведущим инженером на этом предприятии и уволен по п. 1 ст. 42 ТК, хотя ему до достижения пенсионного возраста осталось менее трех лет. В связи с этим суд посчитал увольнение истца незаконным.

Законом предусмотрена обязанность нанимателя при увольнении работников по ряду оснований предварительно, не позднее чем за две недели, уведомлять соответствующий профсоюз о предстоящем увольнении. Статьей 46 ТК предусмотрено, что такая обязанность возлагается на нанимателя во всех случаях расторжения трудового договора по его инициативе, за исключением увольнения работника по п. 2 и 7 ст. 42 ТК.

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 должностное лицо, имеющее право приема и увольнения работников (заместитель директора по кадрам), направляют профсоюзу письмо, в котором указывается, кто, по какому основанию и за какие действия подлежит увольнению с работы. Доказательством уведомления профсоюза могут являться квитанции об отправлении документа почтой, а также роспись в получении документа председателем профсоюза или другим членом профсоюзного комитета и т. д.

На практике имеют место случаи, что наниматель уведомляет профсоюз об увольнении работника в день издания приказа или за несколько дней до этого, но без соблюдения установленного законом двухнедельного срока. Трудовым законодательством не установлены последствия невыполнения нанимателем положений закона об уведомлении профсоюза. Такое нарушение не является основанием для восстановления работника на работе. Пленум Верховного Суда в Постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде" (с изм. по состоянию на 08.07.2008) (далее - Постановление № 2) разъяснил, что при несоблюдении установленного законодательством срока уведомления (предупреждения) соответствующего профсоюза, иного органа или работника о прекращении трудового договора, 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 (как за вынужденный прогул).

Рассматривая дело о восстановлении на работе по иску к научному учреждению "Н" истицы Х., уволенной за прогул, суд пришел к выводу, что увольнение Х. было произведено на законных основаниях: факт прогула имел место, уважительных причин для отсутствия на работе истица не представила. Однако судом было установлено, что приказ об увольнении Х. с работы был издан 07.05.2007, в этот же день было направлено извещение профсоюзу об увольнении истицы. Этим самым нанимателем были нарушены требования закона о предварительном уведомлении профсоюза. Суд, отказывая Х. в иске о восстановлении на работе, вместе с тем изменил дату увольнения истицы с 07.05.2007 на 24.05.2007 и взыскал с ответчика в ее пользу заработную плату за 12 рабочих дней, а также государственную пошлину в доход государства.

Частью 2 ст. 46 ТК предусмотрено, что в случаях, преду­смотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза. Поэтому суду при рассмотрении дел по искам лиц, уволенных по инициативе нанимателя, следует истребовать коллективный договор нанимателя для выяснения вопроса, предусмотрена ли в нем обязанность нанимателя получить согласие профсоюза на увольнение, и если это предусмотрено, то в отношении каких категорий работников и по каким основаниям увольнения. Наиболее часто в коллективный договор включаются положения о необходимости получения согласия профсоюза при увольнении при отсутствии вины работника (п. 1,  2,  3,  6 ст. 42  ТК). Если нанимателем нарушены положения локальных нормативных актов об обязательном получении согласия профсоюза на увольнение, такое увольнение признается судом незаконным, и работник подлежит восстановлению на работе. При разрешении в суде иска Е. к КЭЧ установлено, что увольнение истицы, имеющей двоих детей до 8 лет, по п. 1 ст. 42 ТК с должности инспектора райжилгруппы произведено несмотря на то, что профсоюз отказал в даче согласия на увольнение, а коллективный договор запрещает увольнение без согласия профсоюза женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет.

Если увольнение следует производить с согласия профсоюза, то следует иметь в виду, что решение профсоюза о даче согласия на увольнение должно приниматься коллегиально. Постановление должно приниматься на заседании профсоюзного комитета простым большинством голосов присутствующих членов профкома.

В представлении нанимателя, которое должно быть подписано руководителем организации или другим должностным лицом, имеющим право приема и увольнения данной категории работников, должны быть четко изложены причина и основание увольнения.

Восстановление на работе работника, уволенного без согласия профсоюза, не лишает нанимателя права обратиться в профком за получением согласия на увольнение того же работника по тем же основаниям. Однако если наниматель обращался в профсоюз, но последний не дал согласия на увольнение работника, то вновь обращаться за согласием на увольнение можно лишь в случае возникновения новых оснований для увольнения.

Профсоюз, рассматривая представление нанимателя, не вправе изменить указанное в нем основание увольнения ни по своей инициативе, ни по просьбе нанимателя.

Постановление профсоюза о согласии или отказе в согласии на увольнение не может быть отменено вышестоящим профсоюзным органом, опротестовано прокурором или обжаловано нанимателем.

При увольнении некоторых категорий работников необходимо соблюдение дополнительных гарантий. Так, согласно ст. 24  Закона о профсоюзах в случае, если профсоюз является участником заключенного коллективного договора (соглашения), 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, - только с предварительного согласия вышестоящего органа.

Расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет по основаниям, предусмотренным п. 1, 2, 3 и 6 ст. 42  ТК, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным п. 4, 5, 7-9 ст. 42 и п. 1-3 ст. 44 ТК, - после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (ст. 282 ТК). Несоблюдение требования закона о предварительном уведомлении профсоюзного органа или комиссии по делам несовершеннолетних об увольнении влечет наступление последствий, предусмотренных п. 23 Постановления № 2, а неполучение согласия этих органов в предусмотренных случаях - признание увольнения незаконным и восстановление работника на работе.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Республики Беларусь. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996г. / Минск « Беларусь» 1997.
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь, принят Палатой Представителей 8 июня 1999 года. Одобрен Советом республики 30 июня 1999 года / Мн.: Амалфея 1999. – 240с. ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».
3. Закон Республики Беларусь от 20 июля 2007 года № 272-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» Принят Палатой представителей 25 июня 2007 года. Одобрен Советом Республики 29 июня 2007 года. (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 01.08.2007, № 183, рег. № 2/1369 от 23.07.2007). Вступает в силу с 26.01.2008г. ЮРИДИЧЕСКАЯ БАЗА «ЮСИАС».
4. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Под ред. Василевича Г.А. Издательство Амалфея. / 2003. – 1120с.
5. Трудовое право: на пути к рынку. А.М. Куренной. Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. / М., Дело, 1999.
6. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2001 - 592с.
7. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенков; Под общ. ред. Семенкова В.И. / Мн.; Амалфея, 2002 - 672с.
8. Трудовое и социальное право: Учебник/под общей редакцией В.И. Семенкова. Мн.: Амалфея, 1999.-664с.
9. Трудовое право: Учебник/В.И Семенков, Г.А. Василевич Г.Б. Шишко и др.; Под общ. ред. В.И. Семенкова. – 3-е изд.; перераб. и доп. – Мн.: Амалфея, 2006. 250 с.
10. Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, учебник, изд. 3-е, перераб. и дополненное – М.: Издательская группа «Проспект», 2000. / 447с.
11. Трудовое право Республики Беларусь: Практическое пособие / Важенкова Т.Н. – Мн.: УП «Молодежное», 2003.
12. Трудовое право Республики Беларусь, Краткое изложение курса / В.А. Круглов. – Мн.: Дикта 2004. – 75с.
13. Трудовое право России. Учеб. / Под ред. А. С. Пашкова /, С. - Петербург, 1999 – 432с.