План

Введение

1. Основания прекращения трудового договора. Прекращение контракта с сотрудником ОВД

2. Расторжение трудового договора по желанию и по требованию работника, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

3. Прекращение трудового договора по инициативе нанимателя

Заключение

Введение

Основной правовой формой реализации гарантированного ст. 41 Конституции Республики Беларусь права на труд является институт трудового договора, представляющий собой систему правовых норм о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении. Отдельные категории граждан реализуют свое право на труд путем службы в Вооруженных Силах Республики Беларусь, службы в органах внутренних дел, в таможенных органах.

В Трудовом кодексе Республики Беларусь для обозначения окончания действия трудового договора используются три основных термина: «прекращение трудового договора», «расторжение трудового договора» и «увольнение».

Термин «прекращение трудового договора» носит наиболее общий характер и может быть использован для определения любых случаев окончания действия трудового договора.

Термин «расторжение трудового договора» предполагает обязательное наличие инициативы (требования) одной из сторон трудового договора прекратить трудовые правоотношения независимо от согласия другой его 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.

Термин «увольнение», так же как и термин «прекращение трудового договора», может быть использован для определения любых случаев окончания действия трудового договора, за исключением прекращения трудовых отношений в связи со смертью работника; в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим. Основное различие данных терминов заключается в их смысловой направленности: термин «прекращение трудового договора» используется в отношении понятия «трудовой договор», термин «увольнение» - применительно к понятию «работник».

В своей контрольной работе я постараюсь раскрыть тему более подробно.

1. Основания прекращения трудового договора. Прекращение контракта с сотрудником ОВД

Под основанием прекращения трудового договора понимается конкретное обстоятельство, которое обуславливает прекращение трудовых отношений между работником и нанимателем. [4,160]

Основания прекращения трудового договора можно классифицировать:

1. По субъектам, на которых они распространяются.

- общие – распространяются на всех работников

- дополнительные – применяемые к некоторым, прямо указанным в законе работникам.

2) По юридическим фактам. Делятся на действия и события.

- события – к ним относятся истечение срока договора или окончание выполняемой работы, ликвидация организации, прекращение действия индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников, смерть работника.

- все другие, предусмотренные законом основания, в основе имеют действия;

3) По волевому фактору, инициативе увольнения:

- увольнение по инициативе работника

- увольнение по инициативе нанимателя

- увольнение по инициативе третьих лиц [4,161]

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1. соглашение сторон (статья 37);

По соглашению сторон может быть прекращен в любое время, определенное сторонами, как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (ст. 37 ТК). Прекращение трудового договора по соглашению сторон предполагает наличие взаимного волеизъявления работника и нанимателя прекратить трудовые отношения независимо от того, кто выступил с предложением о прекращении трудового договора по указанному основанию. [5.70]

Трудовой договор может быть прекращен по соглашению сторон с любыми категориями работников, за исключением трудового договора с выпускниками высших и средних специальных учебных заведений, которые обучались за счет бюджетных средств и были направлены на работу по распределению. С указанной категорией работников до окончания обязательного времени работы (2 года) запрещается прекращение трудового договора по соглашению сторон (п. 3.9 Положения о распределении выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений Республики Беларусь, утвержденного приказом Министерства образования Республики Беларусь от 20 июня 1997 г. № 3361). Кроме того, в период отбывания исправительных работ осужденным запрещается прекращать трудовой договор по соглашению сторон без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции (см. п. 3 ст. 38 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь2). [6,202]

1. истечение срока трудового договора (пункты 2 и 3 статьи 17), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

Для прекращения трудового договора по указанному основанию недостаточно факта наступления конкретной даты истечения периода действия трудового договора. Для наличия фактического состава, являющегося основанием прекращения трудовых отношений, необходимо также требование (инициатива) одной из сторон прекратить трудовой договор. При этом фактические обстоятельства, побудившие работника или нанимателя отказаться от продления или перезаключения трудового договора, юридического значения не имеют.

Наличие указанного основания прекращения трудового договора не означает, что по истечении срока трудового договора трудовые отношения должны быть прекращены в обязательном порядке. Если срок трудового договора истек, но увольнение работника не произведено, то срочный трудовой договор приобретает статус трудового договора на неопределенный срок. [5,70]

Прекращение трудового договора в связи с истечением его срока, если с требованием о прекращении выступил наниматель, не может быть расценено как увольнение по инициативе нанимателя, и соответственно в данном случае не действует особый порядок расторжения трудового договора и дополнительные гарантии для отдельных категорий работников, предусмотренные при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя.

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

Трудовой договор, заключённый на время выполнения определённой работы, прекращается по завершению этой работы.

Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника.6,206

1. расторжение трудового договора по собственному желанию (статья 40), или по требованию работника (статья 41), или по инициативе нанимателя (статья 42);

Термин «расторжение трудового договора по желанию работника»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, с которым заключен срочный трудовой договор. В первом случае работник при соблюдении срока предупреждения об увольнении не обязан обосновывать причины своего увольнения, в то время как во втором расторжение трудового договора по инициативе работника допускается только при наличии определенных уважительных причин. 5,70

При прекращении трудового договора по инициативе работника или по инициативе нанимателя в приказе об увольнении и в трудовой книжке работника делается ссылка не на п. 3 ст. 35 ТК, а на соответствующую статью Трудового кодекса, непосредственно регламентирующую указанные основания прекращения трудовых отношений. [6,208]

1. перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность; [5,70]

*4.1. Перевод к другому нанимателю*

Перевод к другому нанимателю (т.е. к другому юридическому или физическому лицу, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником) возможен только при наличии согласия работника. Такое согласие в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК должно быть выражено в письменной форме. Указанное правило рассчитано на ситуацию, когда инициатором перевода выступает наниматель. Если же инициатива прекратить трудовой договор по п. 4 ст. 35 ТК исходит от работника, то работник подает соответствующее заявление.

Перевод работника с согласия к другому нанимателю является основанием прекращения трудового договора по прежнему месту работы. В случае если перевод работника осуществляется в пределах одного предприятия, то заключённый с ним договор не прекращается, а лишь изменяется его содержание.

При увольнении работника, с его согласия, в связи с переводом к другому нанимателю в трудовой книжке как в записи об увольнении, так и в записи о приеме на работу указывается: «Уволен в связи с переводом в такую-то организацию, п. 4 ст. 35 ТК»; «Принят в порядке перевода в такой-то цех (отдел) на такую-то должность»[6,209]

*4.2. Переход на выборную должность*

Увольнение по п. 4 ст. 35 ТК в связи с переходом на выборную должность производится на основании соответствующих документов, подтверждающих факт избрания работника на выборную должность. В трудовой книжке работника делается запись: «Уволен в связи с переходом на выборную должность в такую-то организацию, п. 4 ст. 35 ТК».

При прекращении трудового договора в связи с переходом на выборную должность в отношении уволенных по п. 4 ст. 35 ТК работников так же, как и при увольнении в порядке перевода, предусмотрен ряд определенных гарантий. В частности, 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); 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 (ст. 48 ЖК); время работы на выборных должностях в профсоюзных органах включается в непрерывный стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы, и др.[6,211]

5. 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;

*5.1. Отказ работника от перевода в другую местность вместе с нанимателем*

Перевод на работу в другую местность может быть осуществлен только с письменного согласия работника (ч. 2 ст. 30 ТК). При этом речь идет о переводе в другую местность вместе с нанимателем. Поэтому отказ работника от перевода в другую местность не является основанием для прекращения трудового договора по п. 5 ст. 35 ТК, если сам наниматель не меняет своего местонахождения. Если в другую местность переводится подразделение, в котором трудится работник, а местонахождение нанимателя не изменяется, то при отказе работника от перевода трудовой договор с ним прекращается в связи с сокращением численности или штата (п. 1 ст. 42 ТК).

Изменение местонахождения нанимателя при сохранении места расположения подразделения, в котором трудится работник, не является основанием для прекращения трудового договора по п. 5. ст. 35 ТК.[6,212]

*5.2. Отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда*

Изменение существенных условий труда должно быть обусловлено обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, выразившимися в рационализации рабочих мест, изменении техники и технологии производства, введении новых форм организации труда, совершенствовании рабочих мест на основе аттестации и т.п. При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные организационные или экономические причины, увольнение работника по п. 5 ст. 35 ТК является незаконным.

Часть 2 ст. 32 ТК содержит примерный перечень условий труда, которые признаются существенными (системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы и др.) и об изменении которых наниматель должен предупредить работника в письменной форме не позднее чем за один месяц. По окончании указанного срока при отказе работника от продолжения работы в новых условиях он увольняется по п. 5 ст. 35 ТК.

Прекращение трудового договора по п. 5 ст. 35 ТК в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий труда не является увольнением по инициативе нанимателя и не требует соблюдения соответствующей процедуры увольнения. За отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, так как 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 5 ст. 42 ТК, 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 соответствие с законом (п. 5 ст. 35 ТК). Если работник не был предупрежден за один месяц до увольнения об указанных изменениях условий труда, суд должен изменить и дату увольнения таким образом, чтобы трудовые отношения были прекращены в день истечения месячного срока. Если работник был предупрежден об изменениях существенных условий труда, но уволен до истечения предусмотренного ч. 3 ст. 32 ТК срока, суд изменяет дату увольнения с учетом времени, оставшегося до истечения указанного срока, и взыскивает утраченный заработок по правилам, установленным ст. 244 ТК.[6,213]

*5.3. Отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества или реорганизацией*

При смене собственника и реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения, с согласия работника, продолжаются. Трудовой договор с работником по п. 5 ст. 35 ТК в этом случае может быть прекращен только при отказе самого работника продолжить трудовые отношения.

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, а по п. 1 ст. 42 ТК 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) или перевода работника, с его согласия, к другому нанимателю (п. 4 ст. 35 ТК.[6,214]

1. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 44);

Так же, как и п. 3 ст. 35 ТК, данная норма является отсылочной, в связи с чем в приказе об увольнении и в трудовой книжке следует ссылаться не на п. 6 ст. 35 ТК, а на соответствующий пункт ст. 44 ТК. [5,70]

7) Расторжение трудового договора с предварительным испытанием (статья 29).

С предложением о прекращении трудовых отношений в соответствии со ст. 29 ТК может выступить как работник, так и наниматель. Трудовой договор может быть прекращен либо до истечения срока предварительного испытания (в этом случае сторона, желающая прекратить трудовой договор, обязана уведомить об этом другую сторону в письменном виде за три дня до прекращения трудового договора), либо в день истечения срока предварительного испытания. [5,70]

Наниматель вправе уволить работника по указанному основанию только при наличии неудовлетворительного результата испытания. При этом в обязанности нанимателя входит обоснование причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд.

При отсутствии объективных данных, свидетельствующих о неспособности работника выполнять трудовую функцию, в период предварительного испытания работник может быть уволен только по его инициативе в соответствии с ч. 1 ст. 29 ТК, а также по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом (п. 13 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

Если желание прекратить трудовой договор с предварительным испытанием исходит от работника, то обоснования мотивов увольнения не требуется.

Если срок предварительного испытания истек и трудовой договор с работником не расторгнут по данному основанию (независимо от причины), то работник считается выдержавшим испытание и трудовые отношения с ним продолжаются автоматически.[6,215]

ПРЕКРАЩЕНИЕ СЛУЖБЫ В ОРГАНАХ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

152. Основаниями для прекращения службы в органах внутренних дел являются:

152.1. увольнение из органов внутренние дел;

152.2.откомандирование для дальнейшего прохождения службы в воинские формирования, другие военизированные организации;

152.3. выход из гражданства или утрата гражданства Республики Беларусь;

152.4. признание сотрудника органов внутренних дел в установленном порядке безвестно отсутствующим;

152.5. смерть (гибель) сотрудника органов внутренних дел.

153.Сотрудники органов внутренних дел могут быть уволены из органов внутренних дел в запас Вооруженных Сил (с постановкой на воинский учет), если увольняемые не достигли предельного возраста, установленного для состояния в запасе лиц, имеющих соответствующие воинские звания, и по состоянию здоровья годны к военной службе, или в отставку.

Сотрудники, уволенные из органов внутренних дел, принимаются на воинский учет в присвоенных им соответствующих званиях

154. Сотрудники органов внутренних дел могут быть уволены со службы в запас |вооружённых сил по следующим основаниям: \* 154.1. по собственному желанию;

154.2. по возрасту - по достижении предельного возраста состояния на службе, установленного пунктом 163 настоящего Положения; 154.3. по болезни - при признании их военно-врачебными комиссиями негодными к военной службе в мирное время (в военное время - ограниченно годными второй степени);

154.4. по ограниченному состоянию здоровья - при признании их военно-врачебными комиссиями годными к военной службе вне строя в мирное время (в военное время - ограниченно годными первой степени) и невозможности их использования на службе в связи с отсутствием соответствующих - вакантных должностей;

154.5.по сокращению численности штата при ликвидации или реорганизации органа внутренних дел, в том числе при сокращении занимаемой должности и отсутствии согласия сотрудника с назначением на другую должность;

154.6.в связи с избранием депутатами Палаты представителей Национального собрания Республики Беларусь, местных Советов депутатов, а также в)связи с избранием или назначением членами Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь и осуществлением указанных полномочий на профессиональной основе.

154.7. в связи с отказом от заключения контракта;

154.8. по окончании срока службы, предусмотренного контрактом

154.9. в связи с нарушением условий контракта;

154.10. по результатам предварительного испытания.

154.11.в связи с восстановлением в должности сотрудника, ранее занимавшего данную должность (при отказе от перемещения на другую должность или невозможности такого перемещения);

154.12.по служебному несоответствию занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации - в аттестационном порядке;

154.13. за нарушение служебной дисциплины

154.14. в связи с осуждением за совершенное преступление - после вступления обвинительного приговора в законную силу; 154.15. в связи с совершением проступков, дискредитирующих звание сотрудника органов внутренних дел.

155. Увольнение в запас по основаниям, предусмотренным пунктами 154.2 - 154.4, 154.6, 154.8, 154.9 пункта 154 настоящего Положения, может осуществляться как по инициативе сотрудника, так и по инициативе, начальника соответствующего органа внутренних дел.

156. Сотрудники органов внутренних дел могут быть уволены в отставку по следующим основаниям:

156.1. по возрасту - по достижении предельного возраста (по третьему разряду),установленного для пребывания в запасе лиц, имеющих соответствующие воинские звания; (в ред.Указа Президента Республики Беларусь от 22.05.2006 N341

156.2.по болезни - при признании их военно-врачебными комиссиями негодными к военной службе с исключением с воинского учета.

157. Сотрудникам органов внутренних дел, имеющим специальное звание "полковник милиции", а также специальные звания среднего и старшего начальствующего состава внутренней службы, безупречно прослужившим в органах внутренних дел 20 и более лет в календарном исчислении, и имеющим особые заслуги перед Республикой Беларусь, независимо от общей продолжительности службы в органах внутренних дел, при увольнении в запас или отставку может предоставляться право ношения установленной формы одежды и знаков различия. Указанные лица могут быть лишены этого права в случае совершения проступка, дискредитирующего звание сотрудника органов внутренних дел, или преступления.

Сотрудникам органов внутренних дел, имеющим специальные звания высшего начальствующего состава и уволенным со службы Президентом Республики Беларусь, право ношения установленной формы одежды и знаков различия предоставляется Президентом Республики Беларусь, (п. 157 в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 22.05.2006 N 341)

158. Увольнение со службы в органах внутренних дел осуществляется:

- сотрудников, имеющих специальные звания, рядового и младшего начальствующего состава, - начальниками, которым такое право предоставлено Министром;

- сотрудников, имеющих специальные звания среднего и старшего начальствующего состава до подполковника милиции, подполковника внутренней службы включительно, - Министром, а также начальниками, которым такое право предоставлено Министром;

- сотрудников, имеющих специальные звания «полковник милиции», «полковник внутренней службы», - Министром;

- сотрудников, имеющих специальные звания высшего начальствующего состава, - Президентом Республики Беларусь (п. 158 в ред. Указа Президента Республики Беларусь от 22.05.2006 N341

159. Сотрудники органов внутренних ставятся в известность о предстоящем увольнении непосредственными начальниками не позднее чем за два месяца до увольнения, за исключением сотрудников органов внутренних дел, увольняемых по основаниям предусмотренными подпунктами пунктами 154.9,154.11, 154.13-154.15 пункта 154 настоящего Положения.

Сотрудники органов внутренних дел, изъявившие желание уволиться по основаниям предусмотренным подпунктами 154.1, 154.2 пункта 154 и подпунктом 156.1. пункта 156 настоящего Положения, предупреждают непосредственного начальника о принятом ими решении письменным рапортом не позднее чем за месяц до планируемого увольнения.

160. Сотрудникам органов внутренних дел, увольняемым со службы по основаниям, предусмотренным подпунктами 154.2 - 154.5 пункта 154 и пунктом 156 настоящего Положения, выплачивается выходное пособие в размере шести месячных окладов денежного содержания, а увольняемым по иным основаниям (кроме увольняемых по основаниям, предусмотренным подпунктами 154.9 (в связи с нарушением условий контракта сотрудником), 154.10, 154.13 – 154.15 пункта 154 настоящего Положения) - в размере двух месячных окладов денежного содержания.

161. При увольнении сотрудников органов внутренних дел по основаниям, предусмотренными подпунктами 154.7, 154.9, 154.13 - 154.15 пункта 154 настоящего Положения, стоимость выданного ему обмундирования подлежит взысканию в установленном порядке с учетом износа. Увольнение по указанным основаниям может повлечь иные имущественные последствия для увольняемого, предусмотренные контрактом о службе в органах внутренних дел и законодательством.

162. Курсанты, отчисленные из образовательных учреждений МВД, других образовательных учреждений за академическую неуспеваемость или недисциплинированность либо не желающие продолжать учебу или сдавать выпускные экзамены и продолжать службу в органах внутренних дел, либо сотрудники увольняемые из органов внутренних дел по основаниям, предусмотренным подпунктами 154.1, 154.9 (в связи с нарушением сотрудником условий контракта),154.1З-154.15 пункта 154 настоящего Положения, до истечения пяти лет со дня окончания образовательного учреждения МВД или другого образовательного учреждения, возмещают денежные суммы, затраченные на их обучение, питание, обеспечение обмундирование, проживание в общежитии, и другие расходы, связанные с их обучением. Порядок расчета указанных расходов определяется Министром.

2. Расторжение трудового договора по желанию и по требованию работника, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

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

Расторжение трудового договора по желанию работника является его абсолютным правом, вытекающим из принципа свободы труда. Однако в силу п. 3 ст. 38 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь в период отбывания исправительных работ осужденным запрещается прекращать трудовой договор по собственному желанию без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции. [4,163]

Имеются также ограничения, связанные с расторжением трудового договора по желанию молодых специалистов, обучавшихся за счет бюджетных средств, в период обязательного времени работы.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, независимо от согласия нанимателя, либо предупредив нанимателя о расторжении трудового договора в письменной форме за один месяц (при этом не требуется каких-либо уважительных причин), либо указав в заявлении конкретную дату увольнения (при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора). [5,72]

Предупреждение осуществляется посредством подачи соответствующего заявления, в приеме которого наниматель не вправе отказать. Днем подачи заявления считается день вручения его нанимателю (соответствующему уполномоченному должностному лицу) либо день отправки заявления по почте (посредством факсимильной связи и т.п.). Подача заявления должна являться добровольным волеизъявлением работника. Однако если заявление об увольнении по ст. 40 ТК было подано под угрозой увольнения за виновные действия, которые в действительности были совершены работником и давали нанимателю возможность уволить работника за их совершение, то подачу заявления об увольнении по ст. 40 ТК нельзя считать вынужденной. Предупреждение об увольнении может быть сделано как в период осуществления трудовой функции работника, так и в период отпуска, выполнения государственных обязанностей и т.п.

Основная цель предупреждения *-* предоставление нанимателю возможности подыскать на место работника другую кандидатуру. До истечения срока предупреждения трудовой договор может быть расторгнут с согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре. При уменьшении срока предупреждения с согласия сторон к сфере договоренности между нанимателем и работником относится только дата расторжения трудового договора, а основанием увольнения является желание работника. Поэтому применяется порядок и наступают правовые последствия прекращения трудового договора, предусмотренные ст. 40 ТК.[6,219]

При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора работник вправе указать в заявлении срок менее одного месяца по своему усмотрению, а наниматель обязан прекратить трудовые отношения с работником в указанный срок. [5,72]

Трудовой кодекс к обстоятельствам, исключающим или значительно затрудняющим продолжение работы, относит состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи.Согласно сложившейся практике под «другими случаями» понимаются иные уважительные причины, соответствующие данным критериям, в частности перевод супруга (супруги) в другую местность, направление на работу за границу; переезд в другую местность; беременность; необходимость ухода за больным членом семьи и т.п. [5,72]

В случае расторжения трудового договора по желанию работника при наличии уважительной причины,с которой связано предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этой причины. Если указание в трудовой книжке на причину увольнения отсутствует, то следует считать, что работник уволен по ст. 40 ТК без уважительных причин.

До истечения срока предупреждения работник вправе письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен работник, которому не может быть отказано в соответствии с законодательством в заключении трудового договора. До истечения срока предупреждения на работника также распространяется действующее трудовое законодательство. Поэтому в этот период работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять свою трудовую функцию, к нему могут быть применены меры дисциплинарного взыскания, работник может быть уволен по иным основаниям. [4,165]

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет в последний день работы. Нахождение работника в отпуске, а также его временная нетрудоспособность не препятствуют нанимателю издать приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора с работником по ст. 40 ТК. [5,72]

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 является прогулом.

С расторжением трудового договора по желанию работника без уважительных причин законодательство связывает наступление ряда негативных последствий, например возможность отказа в назначении пособия по безработице при увольнении с последнего места работы по собственному желанию без уважительных причин (п. 3 ст. 18 Закона от 30 мая 1991 г. «О занятости населения Республики Беларусь»); необходимость возврата компенсаций, выплаченных в связи с переездом на работу в другую местность (ст. 98 ТК) и др.[6,220]

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

Правовая природа срочного трудового договора изначально подразумевает особый характер трудовых отношений между работником и нанимателем, существенной чертой которых является недопустимость прекращения срочного трудового договора по инициативе работника при отсутствии определенных уважительных причин. [4,165]

Для работников, с которыми заключен срочный трудовой договор, правила прекращения трудового договора по желанию работника (ст. 40 ТК) не распространяются*.* Срочный трудовой договор может быть прекращен досрочно по требованию работника только при наличии уважительных причин. Оставление работы без уважительной причины работником, заключившим срочный договор, до истечения срока договора признается прогулом (п. 32 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»). К уважительным причинам Трудовой кодекс относит болезнь или инвалидность, препятствующие выполнению работы по трудовому договору; нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и др. Под другими уважительными причинами в соответствии со сложившейся практикой понимаются уход на пенсию, зачисление на дневное отделение учебного заведения либо в аспирантуру, беременность и т.п.

Законодатель особо выделяет такую причину прекращения срочного трудового договора по требованию работника, как наличие виновных действий (бездействия) нанимателя (нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора). Факт такого нарушения должен быть установлен специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

Если между нанимателем и работником возникает спор относительно уважительности причины увольнения по ст. 41 ТК, то стороны вправе обратиться за его разрешением в соответствующий орган по рассмотрению трудовых споров.

Срочный трудовой договор может быть также прекращен по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом. В отношении контрактов как особого вида трудовых договоров законодательство предусматривает также ряд дополнительных оснований их прекращения.[6,222]

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

В соответствии со ст. 35 ТК к общим основаниям прекращения трудового договора относятся обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 44 ТК). Прекращение трудового договора по данным основаниям производится независимо от волеизъявления работника и нанимателя. 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 трудовой договор подлежит прекращению по следующим не зависящим от воли сторон обстоятельствам:

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

Всеобщая воинская обязанность является конституционной обязанностью граждан Республики Беларусь. Исходя из высоких государственных целей, заключающихся в обеспечении безопасности и независимости государства, законодательно устанавливается приоритет военной службы перед другими видами государственной службы и трудовой деятельности, который выражается в прекращении гражданами работы, учебы, службы и иной деятельности в организациях независимо от форм собственности и условий хозяйствования при призыве или добровольном поступлении на военную службу.

На нанимателей возлагается обязанность по исполнению Закона «О всеобщей воинской обязанности и военной службе». Таким образом, при призыве работника на срочную военную службу ни работник, на наниматель не вправе нарушить законодательно установленную приоритетность военной службы перед другими видами государственной службы и трудовой деятельности. Поэтому трудовой договор с работником прекращается в обязательном порядке. Основанием для издания приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора по п. 1 ст. 44 ТК является заявление работника с приложением документа о призыве. При этом работник имеет право на выплату выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка (размер выходного пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением).[6,243]

В соответствии со ст. 342 ТК лица, проходившие срочную военную службу и уволенные с военной службы после ее прохождения, имеют право на:

- сохранение в течение трех месяцев после увольнения с воинской службы права поступления на работу к тому же нанимателю на должность, равноценную занимаемой до призыва на воинскую службу (для работавших до призыва в государственных организациях);

- предоставление единовременной материальной помощи в размере не менее трех минимальных заработных плат (для принятых на прежнее место работы);

- предоставление первого рабочего места в соответствии с ч. 2 ст. 281 ТК.

Полагаем, что добровольное поступление работника на военную службу не может быть расценено как обстоятельство, не зависящее от воли сторон. Поэтому при добровольном поступлении на военную службу трудовой договор следует прекращать по иным основаниям (по соглашению сторон, по инициативе работника). При этом, с учетом приоритета военной службы перед другими видами государственной службы и трудовой деятельности, поступление работника на военную службу должно расцениваться как уважительная причина при прекращении трудового договора по инициативе работника. [4,177]

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

Законодатель исходит из приоритета прав и интересов незаконно уволенного и впоследствии восстановленного работника, ранее выполнявшего эту работу, перед работником, принятым на работу после увольнения первого.

Увольнение по п. 2 ст. 44 ТК производится в случае восстановления прежнего работника по решению суда (ст. 243 ТК) либо по предписанию уполномоченного должностного лица (в частности, прокурора, государственного инспектора труда).

Кроме того, прекращение трудового договора по п. 2 ст. 44 ТК может иметь место, если ранее выполнявший данную работу работник был уволен в связи с незаконным осуждением или в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности и в отношении его имеется оправдательный приговор или постановление о прекращении уголовного дела за отсутствием события или состава преступления или за недоказанностью его участия в совершении преступления. При этом требуется волеизъявление бывшего работника восстановиться на прежнем месте работы, которое должно быть заявлено не позднее трех месяцев с момента вступления в силу соответствующего приговора или постановления.[4,177]

Не может производиться увольнение по п. 2 ст. 44 ТК, если в соответствии с законодательством имеется возможность предоставления бывшему работнику другой равноценной, а не обязательно прежней работы (например, для работников, избранных на выборные должности в государственные органы - ст. 100 ТК).

С работником, замещающим временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, заключается договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника. Поэтому по возвращении последнего на работу трудовой договор с замещающим его работником прекращается не по п. 2 ст. 44 ТК, а в связи с истечением срока трудового договора.[6,246]

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

Трудовой договор подлежит прекращению в случае, если при приеме на работу нанимателем и (или) работником были нарушены законодательно установленные правила приема на работу:

- запрет совместной работы в одной и той же государственной организации (обособленном подразделении) на должности руководителя, главного бухгалтера (его заместителей) и кассира лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их работа связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (ст. 27; ч. 3 ст. 348 ТК). В негосударственных организациях такой запрет может устанавливаться по решению собственника;

- запрещение применения труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных и горных работах (ст. 274 ТК);

- запрещение применения труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному обслуживанию);

- запрещение приема на работу молодых специалистов при отсутствии соответствующего направления или справки о возможности самостоятельного трудоустройства;

- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и др.[4,178]

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

В соответствии со ст. 24 ТК 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. В частности, по конкурсу осуществляется замещение должностей профессорско-преподавательского состава.

В процедуре избрания на должность (проведения конкурса) могут принимать участие работники, занимающие должность, срок полномочий по которой истек, и другие граждане, отвечающие определенным требованиям. В том случае, если работник, занимавший данную должность, оказывается не избранным на нее на новый срок, трудовой договор с ним подлежит прекращению по п. 4 ст. 44 ТК, так как избрание на должность является обязательным условием для заключения трудового договора.

Если работник, занимавший выборную должность, не участвует в выборах, трудовой договор с ним прекращается не по п. 4 ст. 44 ТК, а в связи с истечением срока трудового договора.

Стороны могут прийти к соглашению о предоставлении работнику у данного нанимателя другой работы, не требующей проведения выборов или конкурса.[6,248]

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

Для прекращения трудового договора по п. 5 ст. 44 ТК работник должен быть осужден вступившим в законную силу приговором суда к наказанию, исключающему продолжение работы. При этом наказание может исключать либо продолжение работы вообще (например, лишение свободы), либо продолжение работы именно на данной должности (например, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью).

Прекращение трудового договора по п. 5 ст. 44 ТК должно быть осуществлено после вступления приговора суда в законную силу (по истечении срока на кассационное обжалование или опротестование, если приговор не был обжалован или опротестован; либо после рассмотрения дела и вынесения решения вышестоящим судом в случае принесения кассационной жалобы или протеста). Работнику, осужденному к лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, наниматель на основании приговора суда вносит в трудовую книжку запись о том, на каком основании, на какой срок и какие должности работник лишен права занимать или какого рода деятельностью заниматься. После отбытия этого наказания либо освобождения от него в установленном порядке работнику по его письменной просьбе взамен трудовой книжки выдается дубликат без внесения в него записи об ограничениях в трудовой деятельности.[6,249]

Работник, уволенный по п. 5 ст. 44 ТК и впоследствии реабилитированный, имеет право на восстановление на прежней работе с наступлением соответствующих правовых последствий восстановления.

6. Смерть работника, а также случаи признания его судом умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ст. 44 ТК)

Личностный характер трудового договора ведет к его автоматическому прекращению в результате смерти работника. Для прекращения трудового договора по п. 6 ст. 44 ТК факт смерти работника должен быть подтвержден соответствующим документом (свидетельством, выдаваемым органами записи актов гражданского состояния на основе записи в книге регистрации актов гражданского состояния (актовой книге) или на основании решения суда, подтверждающего факт смерти, при отказе органов ЗАГС в регистрации события смерти).

Прекращение трудового договора по п. 6 ст. 44 ТК производится также на основании соответствующего решения суда о признании работника безвестно отсутствующим либо свидетельства о смерти, выданного органами ЗАГС на основании решения суда об объявлении гражданина умершим. 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 (ч. 3 ст. 77 ТК). Трудовая книжка работника в случае его смерти или признания судом умершим или безвестно отсутствующим выдается на руки его ближайшим родственникам под расписку или высылается по почте по их письменному требованию. [4.179-180]

3. Прекращение трудового договора по инициативе нанимателя

Основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя подразделяются на общие и дополнительные. По общим основаниямпо инициативе нанимателя может быть прекращен как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. Общие основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя могут быть применены ко всем категориям работников (с определенными изъятиями в отношении временных и сезонных работников).

В Трудовом кодексе определены девять общих оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.

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

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

- ликвидация организации,

- прекращение деятельности индивидуального предпринимателя,

- сокращение численности работников,

- сокращение штата работников.

При ликвидации организации, прекращении деятельности индивидуального предпринимателя производится увольнение всех без исключения работников, состоящих в трудовых отношениях с нанимателем, при сокращении численности или штата трудовые договоры расторгаются только с отдельными работниками.[6,223]

*Ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя*

Ликвидация юридического лица влечет прекращение его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, если иное не предусмотрено законодательными актами (ст. 57 ГК). Поэтому в случае ликвидации организации трудовой договор с работником прекращается по п. 1 ст. 42 ТК. Если же имеет место смена собственника имущества или реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации, то трудовые отношения, с согласия работника, продолжаются. И только при отказе работника от продолжения работы в этих случаях трудовой договор с ним прекращается по п. 5 ст. 35 ТК. Увольнение работника по п. 1 ст. 42 ТК при реорганизации допускается только в том случае, если в процессе реорганизации одновременно было осуществлено сокращение численности или штата работников. [4,167]

Если упраздняется структурное подразделение организации, увольнение работника может производиться в связи с сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК) или в порядке перевода работника, с его согласия, к другому нанимателю (п. 4 ст. 35 ТК).

*Сокращение численности или штата работников*

Целесообразность сокращения численности или штата работников определяется самим нанимателем. Сокращение численности - мероприятие, направленное на уменьшение количества работников. Сокращение штата - мероприятие, направленное на изменение штатного расписания или структур управления организации (уменьшение количества должностей). В связи с сокращением численности производится, как правило, увольнение рабочих, а в связи с сокращением штата - увольнение руководителей, специалистов и служащих.

При сокращении численности или штата важным является вопрос, имело ли место в действительности такое сокращение (т.е. уменьшение числа рабочих мест (количество должностей). Сокращение должно быть подтверждено соответствующими документами (измененным штатным расписанием, приказами по организации, справками об изменении характера производственной деятельности и т.п.). Прием через непродолжительное время нового работника на место уволенного по сокращению может свидетельствовать о фактическом отсутствии сокращения и позволяет работнику оспаривать правомерность увольнения.

Увольнение по сокращению численности или штата может быть осуществлено как при фактическом сокращении объема работ, так и при проведении определенных организационно-технических мероприятий либо при перераспределении обязанностей между работниками, результатом чего является возможность высвобождения работников. Изменение наименования должности при фактическом сохранении круга обязанностей работника не относится к сокращению штата и не может являться основанием увольнения по п. 1 ст. 42 ТК. [4,167]

При наличии вакантных должностей работников соответствующих категорий сокращение штата производится путем их ликвидации, а не за счет увольнения работающих.

Работник не может быть уволен по сокращению численности или штата в период временной нетрудоспособности и в период нахождения его в отпуске. В силу ч. 3 ст. 268 ТК расторжение трудового договора с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, имеющими детей, в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), по сокращению численности или штата не допускается. Не могут быть уволены по сокращению численности или штата работники - члены КТС в период осуществления их полномочий (ст. 240 ТК). При увольнении по данному основанию молодых специалистов, обучавшихся за счет бюджетных средств, в период обязательного времени работы (2 года) наниматель возвращает с бюджет средства, затраченные на обучение молодого специалиста. [5,76]

Увольнение работника по п. 1 ст. 42 ТК с нарушением ст. 45 ТК неправомерно, а уволенный в данном случае подлежит восстановлению на работе.

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

Наниматель имеет право уволить работника по данному основанию в случае наступления стойкого снижения трудоспособности и подтверждения соответствующим медицинским заключением МРЭК (медико-реабилитационной экспертной комиссии - для инвалидов) или ВКК (врачебно-консультационной комиссией - для других лиц) невозможности выполнения данной работы. При этом работник может быть уволен по данному основанию даже в том случае, если сам он согласен или настаивает на продолжении работы. [4,170]

Расторжение трудового договора по п. 2 ст. 42 ТК может иметь место и в случае, когда исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для других работников либо обслуживаемых им граждан. [5,76]

Если в ходе медицинского осмотра у работников, которые могут быть источником распространения инфекционных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работой (это, в частности, работники организаций пищевой промышленности, общественного питания, торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических, детских дошкольных и некоторых других учреждений), будет выявлено заболевание, представляющее опасность для окружающих, то они переводятся на другую работу до выздоровления, а при невозможности перевода временно (до выздоровления) отстраняются от работы с выплатой пособия по социальному страхованию.

Достижение работником пенсионного возраста, частичная утрата трудоспособности либо назначение пенсии по инвалидности сами по себе не могут являться основанием прекращения трудовых отношений с работником по данному основанию, если работник справляется со своими трудовыми обязанностями и работа не противопоказана ему по состоянию здоровья.

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

Одним из обязательных условий трудового договора является трудовая функция работника, для осуществления которой работник должен обладать соответствующим уровнем подготовки (знаний и навыков), позволяющим ему выполнять работу определенной сложности. Наниматель в свою очередь имеет право требовать выполнения возложенных на работника функциональных обязанностей на должном уровне. Поэтому в случае обнаружения в процессе трудовой деятельности несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации наниматель вправе поставить вопрос об увольнении по п. 3 ст. 42 ТК. [4,170]

Показателями несоответствия работника может быть систематическое невыполнение норм выработки при нормальных условиях труда, систематический брак, неумение квалифицированно выполнять порученные обязанности и т.п., если со стороны нанимателя были обеспечены надлежащие условия трудовой деятельности. 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) работником возложенных на него функциональных обязанностей.[4,171]

Отсутствие специального образования, если только его наличие в соответствии с законодательством не является обязательным условием для заключения трудового договора (например, для медицинских работников), не может быть причиной расторжения трудового договора по п. 3 ст. 42 ТК. В то же время наличие у работника документа о специальном образовании не может расцениваться как бесспорное доказательство его соответствия занимаемой должности или выполняемой работе.

Расторжение трудового договора по п. 3 ст. 42 ТК допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением). Работник имеет право: на выплату выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка; на сохранение непрерывного стажа работы, дающей право на дополнительный отпуск, при перерыве в такой работе не более трех месяцев. Не допускается увольнение по данному основанию молодых специалистов (молодых рабочих).[6,231]

*4. 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)*

Увольнение по п. 4 ст. 42 ТК является в соответствии со ст. 198 ТК одной из мер дисциплинарного взыскания, применяемой за совершение дисциплинарного проступка. Поэтому расторжение трудового договора по данному основанию будет неправомерным при отсутствии конкретного дисциплинарного проступка, а также если за дисциплинарный проступок уже было наложено иное дисциплинарное взыскание.

Увольнение по п. 4 ст. 42 ТК не допускается за однократное нарушение трудовой дисциплины. Для применения данного основания расторжения трудового договора требуется систематичность нарушений работником трудовой дисциплины. Систематически нарушающими трудовую дисциплину считаются работники,которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК, вновь нарушили трудовую дисциплину. Нарушением трудовой дисциплины является противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Таким образом, для расторжения трудового договора по п. 4 ст. 42 ТК необходимо наличие одновременно следующих юридических фактов:

- наличие конкретного дисциплинарного проступка, за совершение которого не применялось дисциплинарное взыскание и в отношении которого не истекли сроки применения дисциплинарных взысканий;

- наличие дисциплинарного проступка, совершенного ранее, за который работник был подвергнут дисциплинарному взысканию, не снятому и не погашенному на момент совершения нового дисциплинарного проступка (т.е. как минимум повторное неисполнение (ненадлежащее исполнение) работником трудовых обязанностей);

- отсутствие уважительных причин для неисполнения (ненадлежащего исполнения) работником возложенных на него трудовых обязанностей.

Пункт 4 ст. 42 ТК не может быть основанием расторжения трудового договора в случае отказа работника от выполнения работы, которая не входит в круг его обязанностей (исключение - перевод в связи с производственной необходимостью или простоем), либо отказа от выполнения распоряжения нанимателя, противоречащего действующему законодательству (например, о привлечении работников моложе 18 лет к ночным или сверхурочным работам, о направлении в служебную командировку беременной женщины и т.п.).

Применение данного основания прекращения трудовых отношений с работником осуществляется в соответствии с главой 14 ТК (с соблюдением сроков применения дисциплинарных взысканий).

В приказе об увольнении по данному основанию наниматель должен указать конкретные дисциплинарные проступки, повлекшие применение данной меры дисциплинарного взыскания. 6,231-232

*5. Прогул (в том числе отсутствие на работе более 3 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин (п. 5 ст.42 ТК)*

Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня.Равным образом считаются совершившими прогул работники, отсутствовавшие на работе более 3 часов в течение рабочего дня без уважительных причин, и к ним могут применяться меры ответственности, установленные за прогул. [4,172]

Таким образом, увольнение работника по п. 5 ст. 42 ТК допускается при наличии следующих условий:

- неявка работника на работу в течение всего рабочего дня либо отсутствие его на работе более трех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно;

- отсутствие уважительных причин невыхода на работу.

Под отсутствием на работе понимается отсутствие работника как на территории организации, где работник должен выполнять свои трудовые обязанности, так и на объекте вне территории организации, где работник в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу.

Нахождение работника в месте работы, но отсутствие его без уважительных причин более 3 часов на своем рабочем месте не может быть квалифицировано как прогул, а является нарушением трудовой дисциплины.

Законодательство не устанавливает конкретного перечня причин, признающихся уважительными.Уважительность причины определяется в каждом конкретном случае и может подтверждаться соответствующими документами (больничный листок; справка от компетентного органа об имевших место объективных причинах, послуживших основанием для отсутствия работника, например о задержке прибытия поезда, факте дорожно-транспортного происшествия и т.п.) и другими средствами доказывания (например, свидетельскими показаниями).

Отсутствие на работе в связи с неправомерностью распоряжения нанимателя о выполнении определенной работы (например, о привлечении отдельных категорий работников в нарушение Трудового кодекса к сверхурочным работам, к работе в ночное время и т.п.) не является противоправным и не может быть квалифицировано как прогул.

Не является прогулом без уважительной причины 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.

Увольнение за прогул является мерой дисциплинарного взыскания, при применении которой следует руководствоваться нормами главы 14 ТК (с соблюдением соответствующих сроков, порядка применения и т.п.).

Если работник после прогула продолжал трудовую деятельность у нанимателя, то он может быть уволен со дня, следующего за днем издания приказа об увольнении. Если же после прогула работник больше не приступал к выполнению своих трудовых обязанностей, то он увольняется с первого дня прогула. Днем увольнения и в первом, и во втором случае считается последний день работы.6.234

*6. Неявка на работу в течение более 4 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 (п. 6 ст. 42 ТК)*

Для увольнения по п. 6 ст. 42 ТК необходимо соблюдение следующих условий:

Нетрудоспособность работника должна длиться более 4 месяцев (либо более иного установленного для отдельных заболеваний срока) непрерывно. Не допускается сложение отдельных периодов, которые чередовались с выходами работника на работу.

Увольнение может быть произведено только в период нетрудоспособности. После выхода работника на работу п. 6 ст. 42 ТК применяться не может, даже если работник отсутствовал более установленного законом срока.

В соответствующий срок не включается отпуск по беременности и родам.

За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности. [4,174]

Увольнение, согласно сложившейся судебной практике, может быть осуществлено в случае, если оно обусловлено производственной необходимостью. Подтверждением отсутствия производственной необходимости признается, как правило, тот факт, что на место уволенного работника не был принят иной постоянный работник.

Расторжение трудового договора по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением). За работником, уволенным по п. 6 ст. 42 ТК, сохраняется непрерывный стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы, если перерыв в работе, дающей право на такой отпуск, не превысил трех месяцев. Трехмесячный период в этом случае исчисляется со дня восстановления трудоспособности. [5,76]

Пункт 6 ст. 42 ТК не применяется в отношении временных и сезонных работников. Для них законодательство устанавливает иной срок отсутствия на работе вследствие временной нетрудоспособности, дающий нанимателю право расторгнуть трудовой договор: две недели - для временных работников (п. 2 ст. 294 ТК); один месяц - для сезонных работников (п. 2 ст. 301 ТК). В случае утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством предусмотрен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за указанными работниками сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору. [4,173]

7. *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 (п. 7 ст. 42 ТК)*

Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время является нарушением трудовой дисциплины, в отношении которого допускается применение такой меры дисциплинарного взыскания, как увольнение.

Расторжение трудового договора по данному основанию допускается даже при однократном появлении (распитии, употреблении) независимо от времени совершения дисциплинарного проступка (в начале, середине или в конце временного отрезка, считающегося рабочим временем для данного работника).[6,237]

Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо распивал спиртные напитки, употреблял наркотические или токсические средства не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению нанимателя он должен выполнять работу. При этом не имеет значения, отстранялся или нет работник в соответствии со ст. 49 ТК от работы. Уважительность причины распития спиртных напитков (появления в состоянии опьянения) не является препятствием для расторжения трудового договора по п. 7 ст. 42 ТК.

Согласно судебной практике алкогольное, наркотическое, токсическое опьянение может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, свидетельствующих о нахождении работника в состоянии опьянения, которые должны быть соответственно оценены судом. Такими доказательствами могут быть, например, свидетельские показания, составленный нанимателем акт и др.4,174

*8. 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)*

Для расторжения трудового договора по данному основанию необходимо наличие следующих условий:

- хищение должно быть совершено работником по месту работы;

- предметом хищения должно являться имущество нанимателя;

- факт хищения должен быть подтвержден вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Если предметом хищения является личное имущество граждан, то п. 8 ст. 42 ТК может быть применен в качестве основания увольнения только в том случае, когда личное имущество было сдано на хранение нанимателю.

Кроме того, следует иметь в виду, что увольнение по п. 8 ст. 42 ТК является правом нанимателя, если наказание, назначенное вступившим в законную силу приговором суда, не препятствует дальнейшему осуществлению работником своих трудовых обязанностей. Если же в отношении работника имеется вступивший в законную силу приговор суда, препятствующий продолжению работы, то трудовой договор с работником прекращается по п. 5 ст. 44 ТК.

Увольнение по п. 8 ст. 42 ТК является одной из мер дисциплинарного взыскания и производится в таком же порядке, что и увольнение по п. 4, 5, 7 ст. 42 ТК. [6.238]

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

Данное основание расторжения трудового договора по инициативе нанимателя впервые введено в Трудовом кодексе Республики Беларусь, вступившем в действие с 1 января 2000 г.

В соответствии с п. 5 ст. 53 ТК в обязанности работников входит соблюдение установленных нормативными правовыми актами (документами) требований по охране труда и безопасному ведению работ. Охрана труда — система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства (ст. 221 ТК). Обязанности работников по охране труда закрепляются Трудовым кодексом (ст. 232), иными нормативными правовыми актами (в том числе локальными).

Трудовой договор с работником может быть расторгнут в случае однократного неисполнения им своих трудовых обязанностей, проявившегося в виде грубого нарушения правил охраны труда. Под грубым нарушением следует понимать явное нарушение требований правил охраны труда, в том числе: 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 организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях (п. 1 ст. 232 ТК), которое находится в прямой причинной связи с наступившими последствиями - увечьем или смертью других работников.[ 4,175]

Пункт 9 ст. 42 ТК может быть применен нанимателем даже при одном пострадавшем работнике.

Таким образом, для увольнения работника по п. 9 ст. 42 ТК требуется, - *во-первых,* нарушение работником правил охраны труда, носящее грубый характер;

*- во-вторых,* причинение увечья хотя бы одному работнику или наступление смерти хотя бы одного работника;

*- в-третьих,* наличие причинной связи между нарушением работником правил охраны труда и причинением увечья или смертью другого работника.

Расторжение трудового договора по п. 9 ст. 42 ТК является правом нанимателя, которое может быть реализовано независимо от того, привлекался работник к уголовной ответственности или нет. Если же в отношении работника имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, то трудовой договор подлежит прекращению по п. 5 ст. 44 ТК.

Увольнение по п. 9 ст. 42 ТК является одной из мер дисциплинарного взыскания и производится в таком же порядке, что и увольнение по п. 4, 5, 7, 8 ст. 42 ТК.

Таким образом, общие основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя можно разделить на две группы:

1) основания, не связанные с виновными действиями работника и не являющиеся мерами дисциплинарного взыскания (п. 1-3, 6 ст. 42 ТК);

2) основания - меры дисциплинарного взыскания, применяемые при совершении работником определенных виновных действий (п. 4, 5, 7- 9 ст. 42 ТK).

Условия, порядок и правовые последствия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя дифференцируются в зависимости от того, к какой группе относится основание расторжения. Указанная дифференциацияпроявляется в следующем:

1. Расторжение трудового договора по основаниям, относящимся к первой группе, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением). При расторжении трудового договора по основаниям второй группы наниматель не обязан принимать меры к переводу работника на другую работу.

2. При увольнении по основаниям первой группы предусмотрена выплата выходного пособия (за исключением п. 6 ст. 42 ТК). При увольнении по основаниям второй группы выплата выходного пособия не предусмотрена.

3. Так как расторжение трудового договора по основаниям второй группы является мерой дисциплинарного взыскания, законодательство предусматривает особый порядок увольнения работника. В частности, применение данных оснований прекращения трудовых отношений с работником осуществляется в соответствии с гл. 14 ТК. Увольнение по указанным основаниям как мера дисциплинарного взыскания может применяться только в том случае, если за данный дисциплинарный проступок к работнику не применялись иные меры дисциплинарного взыскания, и с соблюдением порядка (ст. 199 ТК) и сроков (ст. 200 ТК) применения дисциплинарных взысканий. При выборе меры дисциплинарного взыскания наниматель должен учитывать тяжесть дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующую работу и поведение работника на производстве.

4. В отношении отдельных категорий работников законодательство предусматривает определенные ограничения при увольнении их по основаниям первой группы. В частности, не могут быть уволены по п. 1 (за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), 2, 3, 6 ст. 42 ТК беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие матери, имеющие детей в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет) (ст. 268 ТК); расторжение трудового договора по п. 1-3, 6 ст. 42 с работниками моложе 18 лет допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (при увольнении по п. 4, 5, 7-9 ст. 42 ТК достаточно уведомления, произведенного за две недели) и др. [6,241-242]

В целом прекращение трудовых отношений по общим основаниям расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (кроме п. 7 ст. 42 ТК и случаев признания работника нетрудоспособным, подтвержденных заключением МРЭК) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели, уведомления (а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, — с согласия) соответствующего профсоюза, т.е. профсоюза, членом которого является работник. Если работник состоит членом нескольких профсоюзов, то требуется уведомление (получение согласия) каждого из них. Расторжение трудового договора с работником, не являющимся членом профсоюза, не предполагает уведомления (получения согласия) какого-либо профсоюза.

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 (ч. 3 ст. 283 ТК). [ 5,76]

Задача

Ветров работал на заводе «Зенит» мастером. За совершение кражи он был задержан и взят под стражу до вынесения приговора. На основании этого факта наниматель уволил Ветрова по п. 8 ст. 42.

*Правильно ли установлено основание увольнения?*

*С какого дня производится увольнение работника в случае, если до вынесения приговора он находится под стражей?*

*Обязан ли наниматель уволить Ветрова или это его право?*

1. Нанимателем правильно установлено основание для увольнения.
2. На основании п. 5 ст. 44 ТК если работник до вынесения приговора находился под стражей, увольнение его производится не с момента вынесения приговора, а с последнего дня работы.
3. Увольнение по п. 8 ст. 42 ТК является правом нанимателя, если наказание, назначенное вступившим в законную силу приговора суда, не препятствует дальнейшему осуществлению работником своих трудовых обязанностей. Если же в отношении работника имеется вступивший в законную силу приговор суда, препятствующий продолжению работы, то трудовой договор с работником прекращается по ст.44 п. 5 ТК.

Заключение

Прекращение трудового договора – это самое широкое понятие, которое охватывает все случаи окончания действия трудового договора.

По инициативе увольнения различают:

- увольнения по инициативе работника

- увольнения по инициативе нанимателя

- увольнения по инициативе третьих лиц

Трудовой договор может быть прекращен по соглашению сторон с любыми категориями работников, за исключением трудового договора с выпускниками высших и средних специальных учебных заведений, которые обучались за счет бюджетных средств и были направлены на работу по распределению.

Литература

1.Конституция Республики Беларусь. Минск, 2005г.

2.Трудовой кодекс Республики Беларусь (с изменениями и дополнениями). Минск, 2007г.

3. Положение о прохождении службы в ОВД Республики Беларусь. Утв. Указом Президента Республики Беларусь от 13.11.01г.

4. Важенкова Т.Н. Трудовое право: учеб. Пособие. – Минск: Амалфея, 2008. – 432с.

5. Круглов В.А. Трудовое право РБ. – Минск: Дикта, 2006. – 448с.

6. Трудовое право: Учебник /Под ред. Семенкова В.И. - Минск, 2002.-672с.