Оглавление

Введение

Глава 1. Понятие трудового договора и его признаки

Глава 2. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора

2.1 Общие основания прекращения трудового договора

2.2 Дополнительные основания прекращения трудового договора

Глава 3. Порядок прекращения трудового договора

Заключение

Список использованных источников

Введение

Право каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности, закрепленное в Конституции, означает не только право свободного заключения трудового договора, но и обязанность нанимателя обеспечивать соблюдение законодательства о труде, условий, установленных коллективным договором, соглашениями, другими локальными нормативными актами и трудовым договором [48]. В частности, наниматель обязан соблюдать основания и порядок прекращения трудового договора, которые зависят от вида трудового договора.

На практике, как правило, применяются два вида трудового договора: трудовой договор, заключенный на неопределенный срок (бессрочный трудовой договор); срочный трудовой договор (в том числе контракт). Надо отметить, что право выбора вида трудового договора принадлежит нанимателю и что в последние пять лет наниматель отдает предпочтение контракту.

Трудовое законодательство предусматривает конкретные основания прекращения трудовых договоров, при наличии которых наниматель вправе (или обязан) расторгнуть трудовые отношения.

Прекращение трудового договора регулируется гл. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь. Под прекращением трудового договора понимается окончание длящихся трудовых отношений. В Трудовом кодексе для обозначения окончания трудового договора используются различные термины: «прекращение», «расторжение», «увольнение», «освобождение от работы» [14]. «Прекращение трудового договора» — наиболее широкий термин, охватывающий все основания окончания его действия, в том числе и смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, а также смерть нанимателя — физического лица. Прекращение трудового договора и увольнение имеют одинаковые порядок и основание. Однако правовой термин «прекращение» относится к трудовому договору, а термин «увольнение» — к работнику. Термин «расторжение трудового договора» означает его прекращение по инициативе (желанию, требованию) одной из сторон трудового договора.

Целью данной работы является ознакомление и оценка с основаниями и порядком прекращения трудового договора в Республике Беларусь.

Объектом являются общественные отношения, которые складываются по поводу оснований и порядка прекращения трудового договора.

В работе используются следующие методы: системный, сравнительного анализа, оценочный.

Предметом курсовой работы являются взгляды различных авторов по данному вопросу, а также акты законодательства.

Тема курсовой работы является безусловно актуальной, так как трудовые отношения были и остаются достаточно проблемными и важными в жизни общества, а тем более порядок расторжения трудового договора не может быть оставлен без внимания, так как здесь возможны всяческие нарушения. Поэтому большее значение имеет соблюдение требований законодательства в отношении оснований и порядка прекращения трудового договора.

Глава 1. Понятие трудового договора и его признаки

Понятие «трудовой договор» в законодательстве о труде и науке трудового права обычно рассматривается в трех основных аспектах:

во-первых, как один из важнейших институтов трудового права;

во-вторых, как юридический факт, влекущий возникновение и существование правоотношения во времени, а также служащее основанием возникновения иных правоотношений, тесно связанных с трудовыми;

в-третьих, как соглашение о содержании и условиях труда между работником и нанимателем [ 1, с. 105].

Трудовой договор как один из важнейших институтов трудового права представляет собой систему правовых норм, регламентирующих порядок заключения трудового договора, изменение трудового договора, прекращение трудового договора, а также совокупность норм, объединенных в нормативных актах, регулирующих прием на работу, перевод на другую работу, увольнение с работы и др.

Что касается понятия трудового договора во втором аспекте, то под юридическими фактами принято понимать такие факты, с которыми закон связывает действие правовых норм в отношении определенных субъектов (работника и нанимателя). Такого рода действия в конечном счете направлены на возникновение прав и обязанностей, составляющих содержание трудового правоотношения [ 5, с.215]. Следовательно, трудовой договор как юридический факт является основанием возникновения трудовых и тесно связанных с ним прав и обязанностей, составляющих содержание трудового правоотношения.

В зависимости от волевого или не волевого характера юридические факты делятся на две группы - действия и события. Поскольку действия - это осознанное волевое поведение людей, которое проявляется в фактическом отношении сторон (работника и нанимателя) и порождает определенные права и обязанности, а события возникают независимо от сознания и воли людей, то трудовой договор как юридический факт возникает на основании взаимного волеизъявления сторон.

Подтверждением этого является то, что как работник, так и наниматель не может понуждаться к заключению трудового договора, за исключением случаев, установленных законодательством (например, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора с гражданами, прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учебного заведения, прибывшими на работу после окончания государственных учебных заведений по направлению и др.) [13].

По существу, понятие трудового договора как юридического факта, влекущего возникновение трудового правоотношения, следует из определения трудового договора.

Третий аспект — «понятие трудового договора как соглашения о содержании и условиях труда между работником и нанимателем» - так же как и второй, отражен и законодательно закреплен в определении понятия трудового договора [6, с.154].

Анализ действующего законодательства о труде показывает, что трудовой договор является особой формой индивидуального регулирования трудовых отношений, позволяющей учитывать личные качества работников и специфические особенности нанимателей (юридических лиц; индивидуальных предпринимателей; граждан, которым предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работниками и др.) [6, с.155]. В нем формулируются не только права и обязанности сторон этих отношений, но и определяется в целом порядок и условия их осуществления.

Трудовые отношения предполагают, что работник обязан выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации. Иными словами, работник обязан в оговоренный отрезок времени выполнить установленную для данной категории лиц работу, которая может быть выражена в норме обязательной выработки, либо в обязательной продолжительности рабочего времени, либо в том и другом одновременно, т.е. речь идет не о результатах труда, а о труде вообще.

Изложенное подчеркивает специфику трудового договора, а следовательно, и отличие от гражданско-правовых договоров, предметом которых является овеществленный труд, т.е. конкретный результат труда.

Трудовой договор как соглашение содержит в себе основные права и обязанности работника и нанимателя, срок трудового договора, если это необходимо, режим труда и отдыха, условия оплаты труда и другие сведения и условия [2, с.99].

Эти и другие характерные сведения и условия, отражающие суть трудового договора, получили закрепление в определении правового понятия трудового договора.

Трудовой договор — соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату [14, ч.3 ст.1]. В данном определении отражены основные признаки понятия трудового договора, которые наиболее полно отражают сущность отношений по использованию труда работников применительно к сегодняшнему дню.

В частности, основной родовой признак трудового договора - соглашение о работе в качестве работника - детализируется следующим образом:

1. оговаривается выполнение трудовой функции по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию;

2.вознаграждение предусматривается по установленным нормативам в виде заработной платы; работник должен подчиняться внутреннему трудовому распорядку;

3.указывается на взаимные обязанности сторон по выполнению условий трудового договора и т.п.[17, с.351].

Анализ определения трудового договора и норм, его характеризующих, позволяет выделить ряд присущих ему характерных черт, оказывающих воздействие на правовое регулирование договорных условий:

1.договорная основа (добровольность) в заключении и реализации трудового договора. Она проявляется в свободном волеизъявлении сторон по выработке договорных условий, а в последующем и возможном их изменении;

2.двусторонность. Суть ее заключается в том, что все оговоренные соглашением условия касаются лишь сторон, его заключивших, т.е. работника и нанимателя, и никакая другая сторона в выработке условий конкретного трудового договора, как правило, не принимает участия;

3.возмездность. Эта черта, как следует из определения трудового договора, выражается в том, что вознаграждение за труд выплачивается в форме заработной платы за вложенный труд согласно достигнутой договоренности, если иное не предусмотрено законом;

4.целенаправленность. Она характерна тем, что трудовой договор заключается между работником и нанимателем для выполнения трудовой функции и решения вытекающих из этого соглашения соответствующих задач;

5.многоплановость. Наличие данной черты обусловлено тем, что трудовой договор регулирует отношения как по поводу применения труда, так и производные от них, т.е. гармонически сочетает в себе черты, направленные на повышение эффективности производства, совершенствование стимулов к труду и улучшение его условий и т.д.[17,с.353].

К характерным чертам трудового договора следует отнести и то, что он может заключаться на различные сроки его действия. Предусмотренная законодательством такая возможность позволяет обеспечивать гибкость этого соглашения, его мобильность, т.е. возможность выбора оптимальных вариантов при решении вопросов. Возможен, к примеру, договор, заключенный на неопределенный срок. Заключение такого договора способствует, в частности, выработке условий перспективного характера, которые не могут быть решены в данный конкретный промежуток времени, но могут быть выполнены в будущем.

Разумеется, названные черты не исчерпывают их перечень. Среди них могут быть и другие, отражающие роль договорных отношений.

Таким образом трудовой договор обладает рядом черт и имеет большое значение. Прежде всего значение трудового договора заключается в том, что он:

1.является главным основанием возникновения и действия во времени трудовых правоотношений работника с конкретным нанимателем;

2.закрепляет договорной принцип установления трудовых отношений;

3.служит правовой формой связи работника с членами трудового коллектива;

4.является организационно-правовой формой привлечения, распределения и перераспределения трудовых ресурсов.

Глава 2. Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора регулируется гл. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь. Под прекращением трудового договора понимается окончание длящихся трудовых отношений.

Термин «прекращение трудового договора» следует отличать от конструкции аннулирования данного договора, известной как российскому трудовому праву, так и трудовому праву некоторых зарубежных стран. Аннулирование трудового договора имеет место в случае, если работник не приступил к работе в установленный день начала работы. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным [16, с.258].

2.1 Общие основания прекращения трудового договора

Основания прекращения трудового договора — это конкретное обстоятельство, которое обуславливает прекращение трудовых отношений между работником и нанимателем.

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

Основаниями прекращения трудового договора являются [14, ст.35]:

1. Соглашение сторон.

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. По соглашению сторон может быть прекращен в любое время, определенное сторонами, как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок.

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 [7]. С указанной категорией работников до окончания обязательного времени работы (2 года) запрещается прекращение трудового договора по соглашению сторон. Кроме того, в период отбывания исправительных работ осужденным запрещается прекращать трудовой договор по соглашению сторон без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции.

Трудовой договор может быть прекращен по указанному основанию в любое время, определенное самими сторонами (без соблюдения какого-либо срока уведомления другой стороны).

2) Истечение срока трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Данный пункт является основанием для прекращения всех видов срочного трудового договора.

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 [ 3, с.315]. 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.

3)Расторжение трудового договора по собственному желанию, или по требованию работника, или по инициативе нанимателя.

Термин «расторжение трудового договора по желанию работника» используется для определения прекращения трудовых отношений по инициативе работника, с которым включен 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 [15, с.203].

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 [7].

4) Перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность.

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 должно быть выражено в письменной форме. Указанное правило рассчитано на ситуацию, когда инициатором перевода выступает наниматель. Если же инициатива прекратить трудовой договор исходит от работника, то работник подает соответствующее заявление [8, с.196].

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; 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; время работы на выборных должностях в профсоюзных органах включается в непрерывный стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы, и др.

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.

Перевод на работу в другую местность может быть осуществлен только с письменного согласия работника. 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 данному основанию, 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 [8, с.199].

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 данному основанию является незаконным [12, п.20] 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 содержится в Трудовом кодексе [14, ч.2 ст. 35].

При смене собственника и реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения, с согласия работника, продолжаются. Трудовой договор с работником 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. Упразднение структурного подразделения организации, передача его из одной организации в другую не является ликвидацией или реорганизацией.

6) Обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Причиной прекращения трудового договора с работником может быть любое либо инициатива третьих лиц, либо возникновение объективных препятствий для осуществления трудовой деятельности.

7) Расторжение трудового договора с предварительным испытанием.

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 [10, с.57].

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.

2.2 Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников

Прекращение трудового договора по дополнительным основаниям связано с особенностями труда работников некоторых категорий и допустимо лишь при наступлении определенных условий.

К таким основаниям относятся [14, ст.47]:

1.Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем организации, (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями

Прекращение трудового договора по указанному основанию допустимо только в отношении следующих лиц: руководителя организации (обособленного подразделения) и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей.

При этом не имеет значения, относится ли данное юридическое лицо (обособленное подразделение) к числу коммерческих или некоммерческих организаций. Однако статус обособленного подразделения должен быть определен соответствующими уставами или положениями, утвержденными в установленном порядке [6, с.157].

Должностные обязанности руководителя организации (обособленного подразделения) и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, как правило, содержатся и их должностных инструкциях. В иных случаях права и обязанности указанных лиц могут быть отражены в уставах, положении о самом юридическом лице, его филиале, представительстве.

По указанному основанию могут быть уволены должностные лица, грубо нарушившие свои должностные обязанности. Нарушение должностными лицами правил внутреннего трудового распорядка не относится к положениям данного основания прекращения трудового договора и является самостоятельным основанием применения к работнику мер дисциплинарного взыскания[15, с.250].

О том, является ли нарушение трудовых обязанностей грубым, вывод вправе сделать сам наниматель (собственник имущества, правление акционерного общества и т.д.). К числу таких нарушений следует отнести, например, факты непринятия мер к предотвращению ущерба, разглашение государственной и служебной тайны и др.

2. Прекращение трудового договора в связи с утратой доверия.

Наниматель, решая вопрос об увольнении работника по данному основанию, обязан располагать достоверными сведениями и доказательствами о виновных действиях работника, связанных с непосредственным обслуживанием денежных и материальных ценностей.

Утрата доверия со стороны нанимателя может быть проявлена не только к тем работникам, с которыми заключены договоры о полной материальной ответственности, но и к другим, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности (например, грузчики, водители-экспедиторы, водители такси и др.).

При этом наниматель обязан представить сведения о круге обязанностей таких работников.

При прекращении трудового договора за утрату доверия не имеет значения то обстоятельство, допущена ли виновными действиями работника утрата либо повреждение имущества и в каком размере причинен ущерб [15, с. 251].

Наниматель также вправе поставить вопрос об утрате доверия к работнику в связи с неправильной постановкой учета материальных ценностей, небрежностью в оформлении документов и других случаях.

Однако при этом имеют существенное значение обстоятельства, связанные с выполнением самим нанимателем обязанностей по созданию для работника, непосредственно обслуживающего материальные ценности, необходимых условий для выполнения им должностных обязанностей (работ), например установление решеток на окнах в складском помещении, наличие в таком помещении сигнализации и т.д.

В то же время при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, наниматель вправе заключить с работниками договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Однако, решая вопрос об увольнении в связи с утратой доверия по отношению ко всему коллективу работников (бригады), наниматель обязан доказать вину каждого работника, входящего в состав бригады. В противном случае увольнение всей бригады не допускается. Возможно увольнение только тех работников, чья вина в совершении действий, влекущих утрату доверия, полностью доказана [15, с.253].

3. Совершение работником, выполняющим, воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Так как нормы закона говорят о лицах, выполняющих воспитательные функции, то следует считать, что увольнять по данному основанию можно лишь тех работников, для которых эти функции являются основным содержанием их работы. Работа по обучению неразделима с работой по воспитанию молодого поколения, и эта работа требует не только высокой квалификации, но и высоких моральных качеств самих воспитателей.

Следует обратить внимание на следующее обстоятельство. В учебных и воспитательных учреждениях кроме педагогов и преподавателей работают и другие лица, которые взаимодействуют, общаются нередко в учебном заведении с учащимися. Это - коменданты, вахтеры, бухгалтеры, повара, уборщицы, столяры и др. Эти лица могут совершать аморальные проступки как на работе, так и в быту. Но наниматель должен знать, что увольнять эту категорию лиц по данному основанию незаконно. Дело в том, что воспитательная функция в содержание их профессиональных обязанностей не входит.

Для применения к работнику данного основания необязательно, чтобы работник совершил аморальный проступок на работе. Это может быть результатом антиобщественного поведения в любом месте, например дома, в быту, на улице, появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, оскорбляющем человеческое достоинство и общественную нравственность.

Увольнять работника можно лишь за аморальный проступок, который несовместим с продолжением этим работником данной работы [3, с.323].

Следует также знать, что аморальное поведение работника должно быть доказано нанимателем на основании собранных им фактов. Неправомерно увольнять работника на основании лишь только общей оценки поведения его на производстве или дома (в быту). Нельзя ссылаться на неконкретные или непроверенные факты, разговоры, слухи и т.д. Проступки работника должны быть подтверждены документально и носить аморальный характер.

Для увольнения работника не требуется, чтобы работник совершал неоднократно аморальные проступки. Увольнение возможно и за совершение единичного аморального проступка [3, с.326].

4. Направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

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

Решение о признании лица хроническим алкоголиком или наркоманом принимается комиссионно врачами-специалистами учреждений органов здравоохранения. Подготовка и направление материалов, подлежащих рассмотрению в суде, осуществляются органами внутренних дел. Материалы о направлении хронического алкоголика или наркомана в лечебно-трудовой профилакторий рассматриваются при наличии медицинского заключения районным (городским) судом по месту его жительства. Постановление суда о направлении лица в лечебно-трудовой профилакторий является основанием для его увольнения с работы [17, с. 365].

Время пребывания в лечебно-трудовом профилактории не прерывает трудового стажа и засчитывается в общий стаж. При добросовестном отношении к труду и соблюдении правил внутреннего распорядка лицу, содержащемуся в лечебно-трудовом профилактории, за этот период предоставляется отпуск в соответствии с трудовым законодательством. В других случаях ему выплачивается денежная компенсация.

В трудовой книжке работника делается запись следующего содержания: «Уволен в связи с направлением в лечебно-трудовой профилакторий».

5. Прекращение трудового договора в связи с не подписанием либо нарушением работником, уполномоченным па выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции.

Введение указанной нормы в Трудовой кодекс обусловлено необходимостью исполнения ряда законов, направленных на создание организационных и правовых основ борьбы с организованной преступностью и коррупцией и обеспечение при этом гарантий защиты законных интересов физических и юридических лиц [5, с. 223].

Коррупция - умышленное использование лицами, уполномоченными на выполнение государственных функций, или лицами, приравненными к ним, своего служебного положения и связанных с ним возможностей в целях противоправного приобретения для себя или близких родственников имущественных и неимущественных благ, льгот и преимуществ, а также подкуп указанных лиц путем противоправного предоставления им физическими и юридическими лицами этих благ, льгот и преимуществ.

К лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, законодатель относит представителей власти, в том числе работников правоохранительных органов, судей; депутатов Палаты представителей и членов Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутатов местных Советов депутатов; служащих государственного аппарата; лиц, определяемых законодательством как должностных, в том числе в Вооруженных Силах Республики Беларусь и иных воинских формированиях; должностных лиц субъектов хозяйствования, в имуществе которых доля государственной собственности является преобладающей [15, с. 227].

Закон предписывает должностным лицам, занимающим ответственное положение, в срок не более одного месяца после вступления в должность передать на время исполнения своих обязанностей принадлежащие им ценные бумаги и имущество, от владения, использования и распоряжения которыми они получают доходы, в доверительное управление другим лицам [17, с. 365].

Данные требования предъявляются не только в отношении лиц, принимаемых на службу (работу), но и в отношении тех, с кем трудовой договор уже заключен. При этом сторонами трудового договора подписываются соответствующие письменные обязательства, отражающие указанные ограничения и запреты.

Таким образом основания прекращения трудового договора — это юридические факты, которые дают право одной или обеим сторонам расторгнуть трудовой договор.

Такие юридические факты условно можно разделить на два вида:

1) волевые действия сторон (например, подача заявления работником, издание приказа (распоряжения) нанимателем) или третьего лица;

2) события (например, смерть работника, истечение срока трудового договора (окончание обусловленной работы)).

Основания прекращения трудового договора подразделяют на общие, применимые ко всем работникам; и дополнительные, распространяющиеся на отдельные категории работников.

Глава 3. Порядок прекращения трудового договора

Как указывалось в предыдущей главе, существуют основания прекращения трудового договора, но каждое из них имеет свое порядок.

В отношении такого основания как прекращение трудового договора по соглашению сторон существует следующий порядок: с предложением о прекращении трудовых отношений по данному основанию должна выступить одна из сторон трудового договора (работник или наниматель). Как правило, с указанной инициативой выступает работник. Поэтому необходимо иметь в виду следующее. Если наниматель отказывает работнику в прекращении трудового договора по соглашению сторон, то трудовые отношения не могут быть прекращены по данному основанию.

При наличии согласия другой стороны прекратить трудовые отношения стороны определяют конкретную дату увольнения. Если стороны не достигли соглашения относительно указанной даты, то рассматриваемое основание не может быть использовано для прекращения трудовых отношений.

Трудовой кодекс не предъявляет требований к форме соглашения сторон для прекращения трудового договора по данному основанию. Поэтому форма соглашения может быть как письменной, так и устной [8, с. 231]. Однако письменная форма такого соглашения позволит в дальнейшем избежать возникновения споров о наличии соглашения сторон. По достижении договоренности о прекращении трудовых отношений и о дате увольнения работника наниматель издает приказ (распоряжение) об увольнении работника по соглашению сторон.

Аннулирование договоренности о прекращении трудового договора по соглашению сторон возможно только по взаимному волеизъявлению работника и нанимателя. Если стороны выразили указанное волеизъявление, то трудовые отношения не прекращаются. Аналогичным образом не допускается в одностороннем порядке изменение даты увольнения, определенной сторонами.

Если стороны достигли соглашения о прекращении трудового договора с определенной даты, но после наступления указанной даты работник продолжает выполнять свою трудовую функцию, а наниматель не издал приказ (распоряжение) об увольнении работника, то трудовые отношения не прекращаются.

Если стороны не достигли договоренности о прекращении трудового договора по соглашению сторон, сторона-инициатор вправе использовать иные установленные Трудовым кодексом основания с соблюдением соответствующих норм.

По соглашению сторон может быть прекращен как срочный трудовой договор, так и трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. При расторжении трудового договора по инициативе работника порядок и правовые последствия увольнения находятся в зависимости от срока трудового договора [7].

Увольнение по соглашению сторон ни в законодательстве, ни в судебной практике не рассматривается как прекращение трудового договора по неуважительной причине, в связи с чем в данном случае не наступают отрицательные последствия, предусмотренные при увольнении по желанию работника без уважительных причин.

Для увольнения по соглашению сторон не требуется наличия каких-либо уважительных причин, что необходимо при увольнении по желанию работника в срок, указанный самим работником, либо при увольнении по требованию работника [2, с. 102].

В отношении прекращение трудового договора в связи с истечением его срока, предусмотрено следующее: 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.

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.

При переводе к другому нанимателю трудовой договор с прежним нанимателем прекращается и заключается трудовой договор с новым нанимателем [ 8, с.215].

Для увольнения работника по такому основанию, как перевод к другому нанимателю, требуется наличие волеизъявления трех сторон:

а) самого работника;

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

в) потенциального нового нанимателя принять работника на работу в порядке перевода [7].

Согласие нанимателей на перевод обычно достигается посредством направления соответствующих писем (ходатайств, приглашений) и издания (в случае одобрения предложения о переводе) приказа о переводе. При этом положительное волеизъявление в отношении перевода работника является правом, а не обязанностью нанимателя. Наниматель, давший согласие на увольнение работника в порядке перевода (что должно быть подтверждено соответствующими доказательствами), не вправе односторонне аннулировать указанное соглашение.

Споры об отказе в заключении трудового договора с лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя, рассматриваются непосредственно в суде. В случае признания незаконным отказа в приеме на работу указанным лицам наниматель обязан заключить с ними трудовой договор с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы, если соглашением сторон не было предусмотрено иное [ 12, п.4].

Помимо согласования факта перевода между прежним и новым нанимателями требуется достижение договоренности относительно даты прекращения трудовых отношений между работником и нанимателем, с которым работник состоит в трудовых отношениях. Если такая договоренность не будет достигнута, то перевод считается несостоявшимся.

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».

Увольнение 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».

Прекращение трудового договора 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.

Если работник не был предупрежден за один месяц до увольнения об изменениях условий труда, суд должен изменить и дату увольнения таким образом, чтобы трудовые отношения были прекращены в день истечения месячного срока [12, п.36].

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, производится независимо от волеизъявления работника и нанимателя.

В отношении расторжения трудового договора с предварительным испытанием, с предложением о прекращении трудовых может выступить как работник, так и наниматель.

При отсутствии объективных данных, свидетельствующих о неспособности работника выполнять трудовую функцию, в период предварительного испытания работник может быть уволен только по его инициативе, а также по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом [12,п.13]. 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 (без какого-либо дополни тельного оформления). Прекращение трудового договора с работником по истечении срока предварительного испытания допускается только на общих основаниях.

Законодательство предусматривает ряд ограничений, при прекращении трудового договора. Указанные ограничения условно можно разделить на две группы:

а) нормы, содержащие прямой запрет применения отдельных оснований прекращения трудового договора в определенный промежуток времени либо применительно к определенному субъектному составу работников;

б) нормы, предписывающие обязательное соблюдение определенной процедуры (порядка) прекращения трудового договора и определенных условий (требований) при применении того или иного основания [ 9, с. 54].

К ограничениям первой группы относятся, в частности, нормы, устанавливающие запрет увольнения работника по отдельным основаниям в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске; ограничения при увольнении выпускников государственных высших и средних специальных учебных заведений, обучавшихся за счет бюджетных средств, в период обязательного срока работы и др.

Вторая группа ограничений представляет собой непосредственно законодательно установленный порядок применения конкретного основания прекращения трудового договора и условия, соблюдение которых требуется для прекращения трудового договора по данному основанию.

Наибольшее количество ограничений данной группы содержится в нормах, регулирующих расторжение трудового договора по инициативе нанимателя. К ним, в частности, относятся: необходимость соблюдения законодательно установленных сроков уведомления соответствующих уполномоченных органов (профсоюза, комиссии по делам несовершеннолетних); требование принять меры к переводу работника (с его согласия) на другую работу (в том числе с переобучением) при увольнении по ряду оснований; обязательность соблюдения законодательно установленных сроков при увольнении в качестве меры дисциплинарного взыскания и др. [ 15, с.241].

Таким образом для каждого основания прекращения трудового договора характерен свой порядок. Он имеет очень важное значение и обязателен для исполнения.

Заключение

Конституция Республики Беларусь предусматривает широкий набор прав для своих граждан, а также гарантии и средства реализации, указанных прав. Одним из основополагающих прав, предусмотренных Конституцией Республики Беларусь, является право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека [48].

Трудовой договор как один из важнейших институтов трудового права представляет собой систему правовых норм, регламентирующих порядок заключения трудового договора, изменение трудового договора, прекращение трудового договора, а также совокупность норм, объединенных в нормативных актах, регулирующих прием на работу, перевод на другую работу, увольнение с работы и др.

Трудовой договор обладает рядом черт и имеет большое значение. Прежде всего значение трудового договора заключается в том, что он:

1.является главным основанием возникновения и действия во времени трудовых правоотношений работника с конкретным нанимателем;

2.закрепляет договорной принцип установления трудовых отношений;

3.служит правовой формой связи работника с членами трудового коллектива;

4.является организационно-правовой формой привлечения, распределения и перераспределения трудовых ресурсов.

Прекращение трудового договора регулируется гл. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь. Под прекращением трудового договора понимается окончание длящихся трудовых отношений.

Основания прекращения трудового договора — это юридические факты, которые дают право одной или обеим сторонам расторгнуть трудовой договор. Такие юридические факты условно можно разделить на два вида:

1) волевые действия сторон (например, подача заявления работником, издание приказа (распоряжения) нанимателем) или третьего лица;

2) события (например, смерть работника, истечение срока трудового договора (окончание обусловленной работы)).

Основания прекращения трудового договора подразделяют на общие, применимые ко всем работникам; и дополнительные, распространяющиеся на отдельные категории работников.

Для каждого основания прекращения трудового договора характерен свой порядок. Он имеет очень важное значение и обязателен для исполнения.

Список использованных источников

1. Важенкова, Т.Н. Трудовое право: учеб. пособие/ Т.Н. Важенкова.- Минск: БГАТУ,2006. – 122 с.

2. Греченков А.А. Трудовое право(основные положения курса)/ А.А. Греченков. – Минск: ТетраСистемс, 1999. -150 с.

3. Дмитрук, В.Н. Трудовое право: учеб. пособие/ В.Н.Дмитрук.- Минск: Амалфея, 2000. – 596 с.

4.Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). – Минск: Амалфея, 2007. – 48 с.

5. Кривой, В.И. Контракты с отдельными категориями работников/ В.И. Кривой, А.П. Чичина.- Минск: Белорус. кадровый центр «Профессионал», 1999. – 355 с.

6. Колбасин, Д.А. Содержание трудового договора на современном этапе/Д.А. Колбасин. – Минск: ТетраСистемс, 2005. – 254 с.

7. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь/ под ред. Г.А. Василевича. – Минск: Амалфея, 2003. -1120 с.

8.Круглов, В.А. Трудовое право Республики Беларусь Краткое изложение курса/ В.А. Круглов. – Минск: Дикта, 2004.- 448 с.

9.Лазаренок, Ж.В. Основы трудового права/ Ж.В. Лазаренок. – Минск: БГАТУ, 2006. -122 с.

10.Мищенко, М.С. Трудовое право/ М.С. Мищенко.- Минск: БИП-С Плюс, 2006. -192 с.

11. О некоторых мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины: Декрет Презид. Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. №29: с изм. и доп.: текст по состоянию на 2009 г.

12.О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. №2: с изм. и доп.: текст по состоянию на 2001 г.

13. Об утверждении положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками: Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. №1476: с изм. и доп.: текст по состоянию на 2008 г.

14. Трудовой кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г.: одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.: текст Кодекса по состоянию на 7 июля 2009 г. – Минск:Амалфея, 2009. – 240 с.

15. Трудовое право: Учебник/ В.И. Семенков [ и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. 2-е изд. – Минск: Амалфея, 2002. -672 с.

16. Трудовое право:Учебник / Под ред. О.В. Смирнова.- 3-е, перераб. и доп. - М.: Издательская группа «Проспект», 2000. - 447с.

17. Шишко, Г.Б. Основы права/ Г.Б. Шишко.- Минск: Амалфея, 2002. -456 с.