

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА И КОММУНИКАЦИЙ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

Кафедра «Охрана труда»

Т. И. ГОНЧАРЕНКО

ОСНОВЫ ПРАВА. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

*Одобрено методической комиссией факультета
«Управление процессами перевозок»
в качестве учебно-методического пособия*

Гомель 2015

УДК 340 (075.8)
ББК 67.0
Г65

Рецензент – судья суда Центрального р-на г. Гомеля *В. А. Козачек*

Гончаренко, Т. И.

Г65 Основы права. Трудовой договор : учеб.-метод. пособие / Т. И. Гончаренко ; М-во трансп. и коммуникаций Респ. Беларусь ; Белорус. гос. ун-т трансп. – Гомель : БелГУТ, 2015. – 35 с.
ISBN 978-985-554-435-8

Приведены понятие трудового договора, порядок его заключения, основания и порядок изменения и расторжения трудового договора. Особенности заключения контракта.

Предназначено для самостоятельной работы студентов всех специальностей.

УДК 340 (075.8)
ББК 67.0

ISBN 978-985-554-435-8

© Гончаренко Т. И., 2015
© Оформление. УО «БелГУТ», 2015

1 ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор – это соглашение между работником и предприятием, учреждением, организацией, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Работник – лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора.

Наниматель – юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.

В соответствии со ст. 21 ТК трудовой договор заключается с лицами, достигшими 16-летнего возраста. Возможно заключение трудового договора с лицами, достигшими 14 лет, с согласия родителей.

Для трудового договора установлена обязательная письменная форма. В соответствии со ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь договор может содержать следующие условия:

1 **Обязательные (необходимые)** – это такие условия, которые обязательно должны содержаться в трудовом договоре, и при их отсутствии трудовой договор не будет признан заключенным. К ним относятся:

а) **данные о работнике и нанимателе** (включают фамилию, имя, отчество, место жительства, данные паспорта или другого документа, удостоверяющего личность работника, и наименование, организационно-правовую форму организации, место ее нахождения (юридический адрес));

б) **место работы** с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу (конкретная организация, расположенная в определенной местности на день заключения трудового договора);

в) **трудовая функция** работника (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в соот-

ветствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией).

Понятия «профессия», «должность», «специальность», «квалификация» определены в ст. 1 ТК.

Профессия – род трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых путем обучения и практического опыта.

Квалификация – уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.).

Специальность – совокупность приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида трудовой деятельности в рамках данной профессии.

Должность – служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности;

г) **основные права и обязанности работника и нанимателя.** Основные права и обязанности работника определены в ст. 11 и 53 ТК, права и обязанности нанимателя – в ст. 12, 54 и 55 ТК. Конкретные обязанности работника по его профессии, должности определяются должностной инструкцией, разработанной на основе ЕТКС и ЕКСД;

д) **срок трудового договора** (для срочных трудовых договоров);

е) **режим труда и отдыха.** Режим труда и отдыха следует оговаривать в трудовом договоре только в том случае, если он отличается от общих правил, установленных у данного нанимателя;

ж) **условия оплаты труда.** Оплата труда – один из главных вопросов, требующих отражения в контракте. Она не может быть ниже установленного государством минимума.

В соответствии с п. 4 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» выплата заработной платы должна производиться регулярно в дни, определенные коллективным договором, трудовым договором, но не реже одного раза в месяц.

2 **Дополнительные условия** могут содержаться в трудовом договоре, но могут и отсутствовать. Например, установление испытательного срока, обязанность отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств нанимателя, установление неполного рабочего времени, совмещение профессий, неразглашение служебной или коммерческой тайны и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и коллективным договором. Недопустимо в трудовом договоре устанавливать условия, ограничивающие права и свободы работника как человека и гражданина.

Виды трудового договора в зависимости от срока:

1) *на неопределенный срок* (п. 1 ч. 1 ст. 17). Трудовые отношения продолжаются неограниченное время и могут быть прекращены только в случаях и в порядке, предусмотренных законом;

2) *срочный трудовой договор* (п. 2 ч. 1 ст. 17) заключается на любой срок, но не более пяти лет. В ТК минимальный срок срочного трудового договора не закреплен. Конкретный срок договора устанавливается по соглашению сторон. Законом Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-3 ч. 2 ст. 17 дополнена указанием о том, что разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

Порядок и условия заключения контрактов установлены Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», постановлениями Правительства.

Контракты – трудовые договоры, заключаемые в письменной форме на определенный в них срок и содержащие особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

В соответствии с п. 1 Декрета № 29 срок контракта не может быть менее одного года.

Согласно п. 2 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29», с изм. и доп. на 31 марта 2010 г. № 164 (НРПА. 2000. № 37. 1/1164; 2005. № 137. 1/6727; 2006. № 88. 1/7644; 2010. № 81. 1/11508) при заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении либо заключении нового контракта срок его действия определяется:

- с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – не менее чем до окончания указанных отпусков;

- с работником предпенсионного возраста (женщины – 53 года, мужчины – 58 лет), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, – не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) и получения им права на пенсию по возрасту.

Наниматель с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, обязан продлить (заключить новый) контракт на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

Контракты с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов – до 16 лет), трудовые договоры с которыми заключены на неопределенный срок, не заключаются, если они не дали согласия на заключение таких контрактов.

Срочные трудовые договоры по сравнению с трудовыми договорами на неопределенный срок ухудшают положение работника, т. к. наниматель имеет право прекратить трудовые отношения с работником по истечении срока трудового договора без указания каких-либо дополнительных причин, а работник не вправе уволиться по собственному желанию в течение всего срока трудового договора. Поэтому законодательством предусмотрены меры компенсации данного ухудшения (дополнительный поощрительный отпуск с сохранением заработной платы до 5 календарных дней, повышение тарифной ставки 1-го разряда (не более чем на 50 %)).

Срочный трудовой договор прекращается с истечением его срока (ч. 1 ст. 38). Если по истечении срока трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок, и увольнение работника возможно только на общих основаниях.

Срочный трудовой договор может быть прекращен досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам (выход на пенсию; направление мужа (жены) на работу (службу) за границу; необходимость ухода за больными членами семьи; избрание на должность, занимаемую по выборам или по конкурсу; зачисление на дневное отделение учебного заведения; радиоактивное загрязнение территории; беременность женщины; наличие троих и более детей, не достигших 16 лет, и др.). Факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом. Конкретное нарушение нанимателя должно быть отражено в актах указанных органов: предписаниях, решениях, приговорах;

3) **на время выполнения определенной работы** (п. 3 ч. 1 ст. 17) заключается в случаях, когда время завершения работы не может быть определено точно. Окончание работы определяется не какой-либо точно установленной датой, а фактом завершения работы, подтверждаемым актом о приемке выполненной работы;

4) **на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника**, за которым сохраняется место работы (п. 4 ч. 1 ст. 17) (например, на время болезни работника);

5) **на время выполнения сезонных работ** (п. 5 ч. 1 ст. 17) заключается в случаях, когда работы в силу природных и климатических условий могут выполняться только в течение определенного сезона (например, заготовка лесных семян, заготовка березового сока, заготовка лекарственных растений и технического сырья). Перечни сезонных работ утверждаются Правительством

Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Максимальная продолжительность сезонных работ не может превышать шести месяцев.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия на основании письменного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись.

По общему правилу началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами. Если день начала работы не определен трудовым договором, то им является день фактического допущения работника к работе, независимо от того, был ли прием на работу документально оформлен.

При приеме на работу работодатель вправе требовать предоставления строго определенного перечня документов:

- трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
- диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;
- направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;
- заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) о состоянии здоровья (для инвалидов);
- декларацию о доходах и имуществе;
- страховое свидетельство;
- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательством.

Ст. 26 ТК устанавливает, что при приеме на работу запрещается требовать иные документы, помимо предусмотренных законодательством.

С целью проверки соответствия работника поручаемой работе по соглашению сторон может быть установлено **предварительное испытание**. Условие об испытании должно быть указано в приказе о приеме на работу, иначе работник считается принятым без испытательного срока.

Срок испытания при приеме на работу – не более 3 месяцев. Данные сроки не могут быть увеличены по желанию или соглашению сторон. Если работник в период срока испытания отсутствовал на работе в связи с болезнью, исполнением государственных обязанностей, нахождением в учебном отпуске и по другим уважительным причинам, срок испытания продлевается на период отсутствия.

Предварительное испытание не устанавливается:

- для работников, не достигших восемнадцати лет;

- молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений;
- молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений;
- инвалидов;
- временных и сезонных работников;
- при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;
- при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией предприятия, учреждения, организации без согласия с профсоюзным органом и без выплаты выходного пособия. Если работник успешно прошел испытание, то издания специального приказа об окончательном принятии на работу не требуется. Если срок испытания прошел, а работник продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, расторжение трудового договора производится на общих основаниях.

В соответствии со ст. 29 ТК стороны могут расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

- 1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня;
- 2) в день истечения срока предварительного испытания.

Для устранения возможных злоупотреблений ТК установил правило, согласно которому запрещается совместная работа 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 (ч. 1 ст. 27).

Помимо этого, гражданин не может быть принят на государственную службу в случае близкого родства или свойства с государственным служащим, если их служебная деятельность будет связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому (п. 1.6 ст. 33 Закона о государственной службе).

2 ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Перемещение – это поручение работнику прежней работы на новом рабочем месте. Рабочим местом является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности.

При перемещении не требуется получать согласие работника. Распоряжение нанимателя о перемещении работника является для него обязатель-

ным. Отказ работника от выполнения требования нанимателя о перемещении является нарушением трудовой дисциплины.

Перевод – это поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

Виды переводов:

1) *в зависимости от срока:*

- постоянные;
- временные;

2) *в зависимости от места:*

- у того же нанимателя;
- к другому нанимателю;

3) *в зависимости от инициативы:*

- по инициативе нанимателя;
- по инициативе работника.

Перевод допускается только с письменного согласия работника (исключения составляют переводы в связи с производственной необходимостью и в связи с простоем). Такое согласие должно быть конкретным – на перевод на определенную работу, а не на перевод вообще.

Если работник, не соглашаясь с переводом на другую работу, отказался приступить к выполнению обязанностей по новой работе, такой отказ не может быть признан нарушением трудовой дисциплины.

В соответствии со ст. 30 ТК работники, обязанные возмещать расходы по содержанию детей, находящихся на государственном обеспечении, за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей, нарушение трудовой дисциплины могут быть переведены нанимателем с согласия органа государственной службы занятости населения на другую работу (во исполнение Декрета Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях»). При таком переводе согласие обязанного лица не требуется.

При переводе на другую работу у того же нанимателя с работником заключается новый трудовой договор или контракт.

Временные переводы:

1) *в связи с производственной необходимостью* на срок до одного месяца (ч. 3 ст. 33).

Производственная необходимость – необходимость предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и другие исключительные случаи.

Такой перевод оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, в котором должно быть указано, в связи с чем, кто переводится, на какую работу, на какой срок и условия оплаты.

Количество переводов в связи с производственной необходимостью законом не ограничено. Поэтому в течение года перевод по производственной необходимости возможен неоднократно, но каждый раз не более одного месяца (если не получено согласие работника). Если же работник согласен на перевод, то правило об ограничении его месячным сроком в этом случае не действует;

2) **для замещения отсутствующего работника** – на срок не более одного месяца в течение календарного года (ч. 3 ст. 33).

Статья 33 предусматривает замещение работающего, но отсутствующего по каким-либо причинам работника. В данном случае не требуется согласие работника, если перевод не превышает одного месяца в общей сложности в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). При согласии работника такой перевод может быть и на более длительный срок.

Временное исполнение обязанностей отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом (распоряжением) нанимателя;

3) перевод **в случае простоя** производится без согласия работника, поэтому отказ от перевода является нарушением трудовой дисциплины, за которое наниматель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание.

Простой – это временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и т. д.).

При простое срок перевода определяется не каким-либо календарным сроком, а продолжительностью времени простоя. Количество переводов также не ограничено: они возможны всякий раз, когда возникает простой.

Перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности переводимого работника. Не допускается перевод квалифицированных работников на неквалифицированные работы, т. е. не требующие специальных знаний, по которым не предусматривается присвоение квалификационных разрядов.

Изменение существенных условий труда – это изменение систем и размеров оплаты труда, гарантий, режима работы, разряда, наименования профессии, должности, установления или отмены неполного рабочего времени, совмещения профессий и других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК.

Согласно ч. 1 ст. 32 в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в установленном порядке изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.

Согласно п. 20 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников», с изм. и доп. от 25 марта 2009 г. № 3 (НРПА. 2008. № 162.6/707; 2009. № 84. 6/738), к обоснованным производственным, организационным или экономическим причинам могут быть отнесены: рационализация рабочих мест, изменение техники и технологии производства, введение новых форм организации труда, совершенствование рабочих мест на основе аттестации. К таким причинам можно отнести также уплотнение рабочего дня, внедрение передовых методов, приемов работы, установка нового оборудования, перепрофилирование производства, автоматизация и компьютеризация производственных процессов и т. д.

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» заключение контракта с работником, работавшим у нанимателя по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, является изменением существенных условий труда. Заключение контракта с такими работниками производится в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, о чем работник должен быть письменно предупрежден не позднее чем за один месяц.

Если изменение существенных условий труда произведено без мотивов, то оно может быть признано судом незаконным с возложением на нанимателя обязанности восстановить прежние условия труда.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 ст. 35 ТК.

3 ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Прекращение трудового договора – это окончание действия трудового договора исходя из причин, по которым работник увольняется.

Общие основания для прекращения договора перечислены в ст. 35 ТК. К ним относятся:

1) **соглашение сторон** (ст. 37 ТК). В данном случае никаких сроков предварительной подачи заявления работником для увольнения законодательством не предусмотрено. Соглашение о прекращении трудового договора может быть достигнуто как в день подачи заявления, так и в любой другой срок.

Работник или наниматель вправе в любое время обратиться к другой стороне с предложением о прекращении трудового договора, а другая сторона вправе принять или отклонить это предложение.

Однако если стороны достигли договоренности и эту договоренность

соответствующим образом зафиксировали документально (согласовано на заявлении работника, согласовано на проекте приказа и др.), односторонний отказ от исполнения соглашения не допускается и не имеет значения, что работник передумал увольняться или наниматель не захотел увольнять работника.

Законодательством не предусмотрены уведомление профсоюза при увольнении по данному основанию, а также выплата выходного пособия.

В соответствии со ст. 24 Закона о занятости населения лицам, уволенным по соглашению сторон, может быть отказано в назначении пособия по безработице, т. к. в соответствии со ст. 4 этого же Закона для лиц, уволенных из организации по ст. 37 ТК (соглашение сторон) подходящей считается любая оплачиваемая работа, включая работу временного характера (кроме оплачиваемых общественных работ), соответствующая требованиям законодательства о труде, учитывающая возрастные и иные особенности;

2) **истечение срока** трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна сторона не потребовала их прекращения.

Само по себе истечение срока трудового договора автоматически не влечет прекращения трудовых правоотношений. Для того чтобы трудовой договор прекратил свое действие, необходимы волевые действия сторон, направленные на прекращение трудовых отношений.

Работник, который потребовал прекращения трудовых отношений, имеет право не выходить на работу на следующий день после истечения действия трудового договора.

Действующее законодательство не предусматривает обязательное уведомление сторон по истечении срока действия договора о возможном прекращении трудовых отношений ни в письменной, ни в устной форме.

Однако в соответствии с п. 11 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29», с изм. и доп. на 31 марта 2010 г. № 164 каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Наниматель обязан своевременно издать приказ (распоряжение) об увольнении работника, внести в трудовую книжку соответствующую запись, выдать трудовую книжку работнику на руки, произвести окончательный расчет по заработной плате и выдать причитающиеся суммы работнику.

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 31 марта 2010 г. № 164 «О внесении изменений и дополнений в Указ Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180» нанимателям предоставлено право с письменного согласия работника, не допускающего нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, проработавшего у данного нани-

мателя не менее пяти лет, по окончании срока действия контракта заключить с работником трудовой договор на неопределенный срок.

О намерении продолжить трудовые отношения на условиях трудового договора на неопределенный срок наниматель письменно предупреждает работника не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта.

Срочный трудовой договор может быть трансформирован в бессрочный. В соответствии с п. 15 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденным постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, с изм. и доп. на 24 мая 2010 г. № 1710 (НРПА. 2010. № 131. 5/31886), если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то контракт преобразуется в трудовой договор, заключенный на неопределенный срок. После этого трудовой договор может быть прекращен только по общим основаниям;

3) по требованию работника или по инициативе нанимателя.

Расторжение срочного трудового договора (в том числе и контракта) по требованию работника возможно только при условии проявления инициативы работника при наличии уважительных причин (например, состояние здоровья, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больными членами семьи, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора или условий контракта и по другим уважительным причинам (ст. 41)).

Нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора должно быть установлено специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь), профсоюзом и (или) судом.

Уважительность причины расторжения срочного трудового договора должна быть подтверждена документально (например, инвалидность – справкой МРЭК; зачисление в учебное заведение – соответствующей справкой-вызовом; необходимость ухода за больным членом семьи – медицинским заключением, избрание на должность – решением соответствующего органа и др.).

При увольнении работника по ст. 41 в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора работнику выплачивается выходное пособие;

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

Перевод от одного нанимателя к другому возможен путем письменного

приглашения на работу в порядке перевода. Работник на основании этого приглашения пишет нанимателю, у которого работает, заявление об увольнении его переводом к другому нанимателю. При согласии нанимателя издается приказ о переводе работника к новому нанимателю.

В соответствии с п. 2 ст. 16 ТК установлен месячный срок, в течение которого после выдачи письменного приглашения наниматель, пригласивший работника, не имеет права отказать ему в заключении трудового договора.

Прекращение трудового договора в связи с переходом на выборную должность (п. 4 ст. 35) осуществляется при желании самого работника уволиться по данному основанию. Работник должен представить документ об избрании его на должность и свое заявление с просьбой об увольнении.

Документом, подтверждающим избрание на выборную должность, является удостоверение окружной избирательной комиссии об избрании депутатом, решение Центральной комиссии по выборам и проведению республиканских референдумов о регистрации избранных депутатов Палаты представителей, решение общего собрания членов колхоза об избрании председателя колхоза, решение Совета директоров (наблюдательного совета) хозяйственного общества об избрании председателя Совета директоров (наблюдательного совета);

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 (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации.

При прекращении трудового договора вследствие отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем под другой понимается местность за пределами административно-территориальных границ населенного пункта, в котором расположена организация.

Согласно ч. 1 ст. 32 в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в установленном порядке изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.

Согласно п. 20 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников», с изм. и доп. от 25 марта 2009 г. № 3 (НРПА. 2008. № 162.6/707; 2009. № 84.6/738), к обоснованным производственным, организационным или экономическим причинам могут быть отнесены: рационализация рабочих мест, изменение техники и технологии производства, введение новых форм организации труда, совершенствование рабочих мест на основе аттестации. К таким при-

чинам можно отнести также уплотнение рабочего дня, внедрение передовых методов, приемов работы, установка нового оборудования, перепрофилирование производства, автоматизация и компьютеризация производственных процессов и т. д.

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» изменением существенных условий труда признано заключение контракта с работником, работавшим у нанимателя по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок.

Об изменении существенных условий труда наниматель обязан предупредить работника письменно не позднее чем за один месяц.

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером (ч. 2 ст. 36, п. 11 ст. 47 ТК).

При смене собственника имущества и реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжают существовать. При отказе работника от продолжения работы по той же профессии, занимаемой должности трудовой договор прекращается в соответствии с п. 5 ст. 35 (ч. 3 ст. 36 ТК).

Прекращению трудового договора по основаниям, предусмотренным ч. 5 ст. 35, должен предшествовать письменный отказ работника от продолжения трудовых отношений при изменившихся условиях. Этот отказ, а также наличие условий, предусмотренных ч. 5 ст. 35, являются основанием для издания приказа об увольнении по п. 5 ст. 35;

б) обстоятельства, независимые от воли сторон:

- призыв работника на воинскую службу.

Руководители предприятий, учреждений и организаций независимо от формы собственности и условий хозяйствования обязаны освободить призывников от работы на время, необходимое для проведения призыва, отозвать их из командировок и обеспечить своевременное прибытие призывников на призывной пункт.

Для увольнения по п. 1 ст. 44 работник представляет нанимателю повестку военкомата, копию заключенного контракта о службе в Вооруженных Силах или сообщение о зачислении в военное учебное заведение и заявление об увольнении по данному основанию. При увольнении по п. 1 ст. 44 работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

Прекращение трудового договора по указанному основанию допускается

в случае, если работник, ранее выполнявший эту работу, восстановлен на прежней работе по решению суда либо самим нанимателем (например, по протесту прокурора или на основании предписания государственного инспектора труда), а также в случае, когда работник, ранее выполнявший эту работу, был незаконно осужден или привлечен к уголовной ответственности и потребовал восстановления его на работе в течение трех месяцев с момента вступления в силу оправдательного приговора или постановления о прекращении уголовного дела. В данном случае работник, принятый на место незаконно уволенного, подлежит увольнению по п. 2 ст. 44.

При увольнении работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

- нарушение установленных правил приема на работу.

Такого нормативного акта, как правила приема на работу, не существует. ТК также не содержит отдельной статьи о правилах приема на работу. Поэтому при определении возможных случаев увольнения по п. 3 ст. 44 следует анализировать положения ТК, в которых так или иначе регулируются порядок и условия заключения трудового договора;

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

В случаях, предусмотренных ТК 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.

Так, в соответствии со ст. 254 собственник имущества организации имеет право устанавливать в учредительных документах организации процедуры, предшествующие заключению трудового договора с руководителем организации (проведение конкурса, избрание или назначение на должность).

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Беларусь от 15 февраля 1996 г. № 58 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики Беларусь», с изм. и доп. на 24 декабря 2004 г. № 80 в обязательном порядке должен проводиться конкурс на замещение должностей профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений.

В соответствии со ст. 17 Закона Республики Беларусь от 21 октября 1996 г. № 708-ХІІІ «О научной деятельности», в редакции от 17 октября 2005 г. № 46-3, с изм. и доп. на 4 мая 2010 г. № 115-3 (Ведомости Национального собрания Республики Беларусь. 1996. № 34. Ст. 608; НРПА. 2005. № 171.2/1143; 2008. № 170.2/1464; 2010. № 110.2/1667) проведение конкурса предусмотрено и для замещения должностей научных работников;

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осуж-

ден к наказанию, исключаящему продолжение работы или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (п. 5 ст. 44).

Увольнение допускается только при вынесении обвинительного приговора, по которому применено наказание, исключаящее продолжение работы (лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 51 УК); арест (ст. 54 УК); ограничение свободы (ст. 55 УК); лишение свободы (ст. 57 УК); пожизненное заключение (ст. 58 УК); смертная казнь (ст. 59 УК)), и только после вступления приговора в законную силу.

Наниматель вправе прекратить трудовой договор по п. 5 ст. 44 ТК и в случае вступления в законную силу судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (во исполнение п. 8 Декрета Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (НРПА. 2006. № 198. 1/8110; 2009. № ПО. 1/10672; 2010. № 66. 1/11477)).

Работающее обязанное лицо возмещает расходы по содержанию детей из заработной платы по его заявлению, которое должно быть подано нанимателю в трехдневный срок после помещения ребенка на государственное обеспечение. При этом обязанным лицом должно обеспечиваться полное исполнение ежемесячных обязательств по возмещению расходов по содержанию детей. Однако если уровень его заработной платы не позволяет ему в течение шести месяцев в полном объеме выполнять данные обязательства, это лицо подлежит трудоустройству на новое место работы.

Вопросы трудоустройства таких лиц решаются судом. Судебное постановление о трудоустройстве обязанного лица является основанием для увольнения его с работы по п. 5 ст. 44 (ч. 3 п. 13 Декрета № 18);

- в случае смерти работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим, либо в случае смерти нанимателя – физического лица.

В случае смерти работника необходимо издавать приказ о прекращении трудового договора. Документами, являющимися основанием для прекращения трудового договора, служат свидетельство о смерти, выданное в установленном порядке, или решение суда об объявлении гражданина умершим или признании его безвестно отсутствующим;

7) *расторжение трудового договора с предварительным испытанием.*

Кроме оснований, указанных в ст. 35, существуют дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников (ст. 47, 257 – 260 ТК).

Дополнительные основания прекращения трудового договора – это специальные основания увольнения некоторых категорий работников. В дополнительных основаниях прекращения трудового договора можно выделить два аспекта:

1) **специальные основания увольнения:**

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

Согласно Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 74 неисполнение Конституции Республики Беларусь, решений Президента Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, постановлений Совета Министров и судебных постановлений при осуществлении должностных обязанностей считаются грубым нарушением трудовых обязанностей;

- *смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера – ч. 2 ст. 36)* (п. 1¹ ст. 47).

Новый собственник в течение трех месяцев со дня регистрации права собственности может решить вопрос об увольнении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера, что позволяет ему при необходимости подобрать свой штат управленцев, которые, как он полагает, могут обеспечить более эффективную работу организации;

- *нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий* (п. 1² ст. 47).

Согласно ст. 73 выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. Для отдельных категорий работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы.

В соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные коллективным договором (соглашением), трудовым договором, но не реже одного раза в месяц.

Оценить, была ли причина несвоевременной выплаты зарплаты или пособия уважительной, должен орган, принимающий решение об увольнении;

- *совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя* (п. 2 ст. 47).

В связи с утратой доверия могут быть уволены лица, непосредственно обслуживающие денежные или материальные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), совершившие виновные действия, которые дают основание нанимателю для утраты доверия к ним.

Не подлежат увольнению лица, осуществляющие надзор за сохранно-

стью ценностей, их учет, контроль за деятельностью материально ответственных лиц (бухгалтеры, ревизоры и т.д.).

Выводы администрации о том, что данный работник не заслуживает ее доверия в результате совершения виновных действий, должны основываться на объективных фактах, доказывающих наличие вины работника в причинении материального ущерба или совершении незаконных действий (акты ревизии, инвентаризации, данные следственных органов и т. д.);

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

Под данное основание увольнения подпадают работники, которые в силу возложенных на них обязанностей, осуществляют воспитательные функции (учителя, преподаватели, руководящий состав школ, средних специальных, а также высших учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели общежитий, детских садов, школ и др.).

Увольнение по п. 3 ст. 47 может быть осуществлено за совершение такого аморального проступка, который несовместим с пребыванием на прежней работе (например, увольнение педагога, привлеченного к административной ответственности за появление в нетрезвом состоянии в общественном месте, за хулиганство и т. п.);

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

Постановление суда о направлении лица в лечебно-трудовой профилакторий является основанием для его увольнения с работы.

Время пребывания в лечебно-трудовом профилактории не прерывает трудового стажа и засчитывается в общий стаж;

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

В соответствии со ст. 16 Закона Республики Беларусь от 20 июля 2006 г. № 165-3 «О борьбе с коррупцией», с изм. и доп. на 14 июня 2010 г. № 132-3 (НРПА. 2006. № 122. 2/1262; 2008. № 184. 2/1514; 2009. № 300. 2/1616; 2010. №5. 2/1630, № 147. 2/1684) государственное должностное лицо, лицо, претендующее на занятие должности государственного должностного лица, в целях недопущения действий, которые могут привести к использованию ими своего служебного положения и связанных с ним возможностей и основанного на нем авторитета в личных, групповых и иных внеслужебных интересах, дают обязательство по соблюдению ограничений, установленных ст. 17 Закона о коррупции, а также законодательством Республики Беларусь о государственной службе для государственных служащих (если соответствующая должность государственного должностного лица относится

к государственной службе), и ставятся в известность о правовых последствиях неисполнения такого обязательства.

Обязательство государственного должностного лица, лица, претендующего на занятие должности государственного должностного лица, оформляется в письменной форме кадровой службой соответствующего государственного органа, иной государственной организации. Неподписание данного обязательства влечет за собой отказ в регистрации в качестве кандидата на должность государственного должностного лица, в назначении на должность государственного должностного лица либо освобождение государственного должностного лица от занимаемой должности в порядке, установленном законодательными актами Республики Беларусь;

2) увольнение некоторых категорий работников:

- *проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства)* (п. 1 ст. 257). При этом трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут по инициативе собственника имущества организации или уполномоченного им органа (ст. 258);

- *принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора* (п. 2 ст. 257).

Дополнительные специальные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя предусмотрены п. 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей;

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

- *неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан;*

- *незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;*

- *неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;*

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

- *необеспечение надлежащей трудовой дисциплины подчиненных, а рав-*

но сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

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

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

В соответствии с подпунктом 14.1 п. 14 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476, контракт может быть досрочно расторгнут по инициативе нанимателя за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей:

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

- неоднократное нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан;

- незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц; неоднократное представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;

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

- принятие без уважительных причин в срок, установленный законными предписаниями правоохранительных органов или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства;

- необеспечение либо нарушение установленного законодательством порядка и сроков оплаты за поставленные товары, выполненные работы, оказанные услуги, повлекшие отстранение его от работы на срок более одного месяца.

Прекращение трудового договора оформляется приказом. Приказ подписывает руководитель организации.

Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника

Решение об увольнении по собственному желанию принимается самим

работником, и только в том случае, если трудовой договор заключен на неопределенный срок. Если работник работает по срочному трудовому договору, то увольнение по правилам ст. 40 не допускается.

Работник обязан подать заявление об увольнении в письменной форме. Согласие или несогласие нанимателя в данном случае значения не имеет. Работник должен предупредить об увольнении администрацию за один месяц. Течение указанного срока начинается на следующий день после даты подачи заявления. Основная цель предупреждения – предоставление нанимателю возможности подыскать на место увольняющегося другого работника.

В случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (при зачислении в учебное заведение, выходе на пенсию), администрация расторгает договор в срок, о котором просит работник.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а администрация предприятия обязана выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Досрочное расторжение трудового договора может последовать только по взаимной договоренности между работником и работодателем.

Подача работником заявления об увольнении по собственному желанию не исключает возможности его увольнения по другому основанию, если такое имеется к моменту издания приказа об увольнении.

Самостоятельное оставление работы до истечения срока предупреждения является прогулом без уважительной причины.

Работник, предупредивший администрацию о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение в таком случае не производится, если на его место не приглашен другой работник.

Договор подлежит расторжению до истечения срока предупреждения по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Расторжение срочного трудового договора по требованию работника

Контракт, в отличие от трудового договора на неопределенный срок, можно расторгнуть либо по соглашению сторон, либо по очень веским основаниям, либо по окончании срока.

В соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» досрочное расторжение контракта возможно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективно-

го договора или условий контракта и по другим уважительным причинам (ст. 41). Уважительные причины, указанные работником, должны препятствовать ему выполнять работу по заключенному контракту. К таким причинам могут относиться, например, состояние здоровья, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больными членами семьи. Уважительность причины расторжения срочного трудового договора должна быть подтверждена документально (например, инвалидность – справкой МРЭК; зачисление в учебное заведение – соответствующей справкой-вызовом; необходимость ухода за больным членом семьи – медицинским заключением, избрание на должность – решением соответствующего органа и др.).

Несоблюдением нанимателем обязанностей по организации труда работника могут быть, например, необеспечение здоровых и безопасных условий труда, невыплата или несвоевременная выплата заработной платы, непредоставление гарантий и компенсаций в связи с вредными и (или) опасными условиями труда. Данный факт должен быть установлен специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь), профсоюзом и (или) судом.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

В соответствии со ст. 42 ТК установлен перечень общих оснований, которые дают нанимателю право уволить работника по своей инициативе. По этим основаниям трудовой договор может быть расторгнут со всеми категориями рабочих и служащих. Наниматель не имеет права уволить работника по основаниям, которые законодательством не предусмотрены.

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

Необходимым условием для расторжения трудового договора при ликвидации организации, прекращении деятельности физического лица – индивидуального предпринимателя являются решение о ликвидации юридического лица или прекращение деятельности индивидуального предпринимателя.

В соответствии с ч. 3 ст. 42 о предстоящем увольнении работники письменно предупреждаются нанимателем персонально не менее чем за два месяца до увольнения. Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о трудоустройстве.

Наниматель обязан предварительно в письменной форме сообщить об этом профсоюзу организации не позднее чем за две недели до расторжения договора.

При увольнении работнику выплачивается за счет средств нанимателя выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка (ч. 4 ст. 48).

Сокращение численности или штата работников – уменьшение рабочих мест, связанное с каким-либо реорганизационным процессом нанимателя.

Доказательством сокращения численности может служить уменьшение объема работ и фонда заработной платы, а также уменьшение общего количества работников всех категорий в организации либо по определенной категории (специальности, профессии, квалификации) в целом по организации.

Расторжение трудового договора по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, либо работник отказался от перевода.

При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности работников (штата) наниматель должен предупредить работника не менее чем за два месяца до увольнения, а также в письменной форме сообщить об этом соответствующему профсоюзу не позднее чем за две недели.

При сокращении численности (штата) преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Доказательствами высокой квалификации могут быть:

- сведения о наличии поощрений, наградений и предусмотренных системами оплаты труда премиях,
- сведения об общем стаже работы и стаже работы по данной профессии, на данной должности,
- данные о наличии образования;
- данные об отсутствии дисциплинарных взысканий за несвоевременное и некачественное выполнение должностных обязанностей и т. п.

Подтверждением проведения сокращения численности или штата могут служить соответствующие приказы (распоряжения) руководителя организации, данные штатных расписаний (до и после увольнения работника), распоряжение о сокращении фонда заработной платы и др.

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

Расторжение трудового договора по данному основанию допускается, если состояние здоровья работника препятствует дальнейшему выполнению работы. Если же работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности и данная работа по состоянию здоровья ему не противопоказана, увольнение невозможно.

Наличие обстоятельств, препятствующих продолжению работы, должно быть подтверждено медицинским заключением, составленным медико-реабилитационной экспертной комиссией (МРЭК), если определяется состояние здоровья работников-инвалидов, либо врачебно-квалификационной

комиссией (ВКК) – в отношении иных работников.

В соответствии со ст. 46 ТК наниматель обязан не позднее чем за две недели до увольнения уведомить соответствующий профсоюз, а также в соответствии с ч. 2 ст. 48 ТК выплатить работнику выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

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

В соответствии со ст. 1 ТК под квалификацией понимается уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемой установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.).

Недостаточная квалификация – это отсутствие у работника навыков и умений, необходимых для выполнения работы по должности (профессии), на которую он был принят.

Одним из наиболее весомых доказательств недостаточной квалификации работника являются материалы аттестации работника.

Для отдельных категорий работников периодичность проведения аттестации может быть установлена законодательством. Например, в соответствии с пп. 2.3 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» периодичность проведения аттестации для работника, с которым заключен контракт, должна быть установлена не реже одного раза в три года.

Уволить работника по данному основанию возможно, если наниматель предложил ему другую работу, при необходимости – с переобучением (ч. 1 ст. 43), а работник отказался от перевода или невозможно перевести его на другую работу, соответствующую его квалификации.

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).

Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником без уважительных причин возложенных на него обязанностей должно быть противоправным и виновным, иначе действия работника нельзя будет признать дисциплинарным проступком и увольнение будет незаконным.

Отказ работника от выполнения работы, не входящей в круг его обязанностей, не будет являться нарушением трудовой дисциплины, а значит, и расторжение трудового договора с таким работником невозможно.

Обязательным условием при расторжении трудового договора является систематичность неисполнения работником без уважительных причин возложенных на него обязанностей. Систематическим признается неисполнение работником обязанностей, если имеется хотя бы одно неснятое, непо-

гашенное дисциплинарное взыскание. Неправомерным будет расторжение трудового договора, если за совершенный работником проступок к нему уже применено дисциплинарное взыскание (например, выговор).

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

Прогул – это отсутствие на рабочем месте в течение рабочего дня или суммарно более трех часов в течение рабочего дня. Однако сам факт отсутствия работника до выяснения причин такого отсутствия нельзя квалифицировать как прогул.

Законодательством о труде не определен перечень уважительных причин отсутствия на работе. К ним можно отнести:

- время нахождения работников в медицинских учреждениях на обследовании или осмотре, при этом за время нахождения в медицинских учреждениях на обследовании или осмотре за работниками, обязанными проходить такие обследования или осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 103 ТК);

- время отстранения от работы работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошедшего проверку знаний по охране труда; не использующего требуемые средства индивидуальной защиты при выполнении работ, связанных с повышенной опасностью; не прошедшего медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством (ч. 2 ст. 49 ТК). При этом если отстранение от работы произошло в связи с тем, что работник не прошел инструктаж, проверку знаний по охране труда, либо медицинский осмотр в случаях и порядке, предусмотренных законодательством, не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы (ч. 3 ст. 49 ТК);

- использование работником дня отдыха, предоставляемого в качестве гарантии работникам, являющимся донорами (ч. 1 ст. 104 ТК) или в качестве компенсации за работу в государственные праздники и праздничные дни (ч. 2 ст. 148 ТК), если наниматель необоснованно отказал работнику в праве использовать один из указанных дней отдыха;

- отказ от работы, если в нарушение п. 1 ст. 11 и п. 5 ст. 55 ТК наниматель не обеспечил здоровые и безопасные условия труда на рабочем месте работника;

- отказ от работы в выходной день (ч. 1 ст. 142 ТК), сверх установленной продолжительности рабочего времени (ст. 120 ТК), за исключением случаев, предусмотренных законодательством (например, ст. 121, 143 ТК);

- отказ от выхода из отпуска (ч. 2 ст. 174 ТК);

- подтвержденный документально факт задержки работника (например, в связи с поломкой транспортного средства в пути на работу, задержанием сотрудниками правоохранительных органов, болезнью близкого родствен-

ника, нуждающегося в уходе, и др.).

Пунктом 34 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 определено, что прогулом также является:

- оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения нанимателя о расторжении договора, а также до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 40 ТК);

- оставление без уважительной причины работы работником, заключившим срочный трудовой договор до истечения срока договора;

- самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск.

Так как расторжение трудового договора по данному основанию является применением меры дисциплинарного взыскания, в соответствии с ч. 1 ст. 199 ТК до применения взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника. Приказ объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ч. 6 ст. 199 ТК).

Если наниматель принимает решение не увольнять работника за прогул, он имеет право уменьшить работнику трудовой отпуск на количество дней прогула, с учетом того, что в соответствии со ст. 181 ТК не допускается уменьшение продолжительности трудового отпуска на период меньше основного отпуска (т.е. меньше 24 дней).

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

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

Факт временной нетрудоспособности работника подтверждается листком нетрудоспособности.

Период временной нетрудоспособности должен длиться четыре месяца подряд. Наниматель не может складывать периоды временной нетрудоспособности работника, поэтому выход работника на работу хотя бы на один день до истечения четырех месяцев прерывает течение указанного срока.

Если увольняют работника моложе восемнадцати лет, в соответствии со ст. 282 ТК, наниматель должен получить согласие районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

7 Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического

или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы (п. 7 ст. 42).

Право на расторжение трудового договора с работником возникает у нанимателя, как только установлено, что работник появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения или распивал спиртные напитки, употреблял наркотические средства или токсические вещества в рабочее время или по месту работы. При этом под местом работы следует понимать как территорию нанимателя (с учетом структурных подразделений), так и территорию (место), где работник должен был в соответствии со своими обязанностями выполнять свои трудовые функции.

Факт появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения должен быть подтвержден медицинским заключением врачей медицинского пункта организации или наркологического диспансера.

Расторжение трудового договора возможно в случаях установления в медицинском заключении диагноза, что работник находится в состоянии: алкогольного опьянения, алкогольной комы, наркотического или токсического опьянения, осложненного наркотического (токсического) опьянения. Если в медицинском заключении будет указан другой диагноз, то наниматель не вправе уволить работника.

В случае отказа работника от прохождения медицинского освидетельствования должностными лицами нанимателя в тот же день должен быть составлен акт о нахождении работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, в котором должны быть отражены: внешние признаки, указывающие на то, что работник находится в состоянии опьянения (например: неустойчивая походка, наличие запаха алкоголя изо рта, нарушение координации движений, неадекватность поведения, расширенные зрачки, и др.). Акт подписывается свидетелями. Работник должен быть ознакомлен с актом.

Расторжение трудового договора по данному основанию является правом нанимателя, а не обязанностью, но в соответствии с пп. 1.4 п. 1 Директивы Президента от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины» (НРПА. 2004. № 41. 1/5393) в целях укрепления общественной безопасности и дисциплины Совет Министров Республики Беларусь, республиканские и местные органы государственного управления, другие государственные органы и организации должны обеспечивать безусловное и немедленное расторжение контрактов с работниками за распитие спиртных напитков в рабочее время или по месту работы, а с руководителями – за необеспечение должной трудовой дисциплины подчиненных, сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо за непривлечение виновных лиц к ответственности, установ-

ленной законодательством.

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.*

Расторжение трудового договора производится только при наличии вступившего в законную силу приговора суда либо постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания за мелкое хищение (судом, районной (городской), районной в городе комиссией по делам несовершеннолетних).

Поскольку расторжение трудового договора по данному основанию является применением меры дисциплинарного взыскания, наниматель обязан соблюдать порядок и срок применения дисциплинарного взыскания, учитывая при этом, что месячный срок, установленный ч. 1 ст. 200 ТК для применения такой меры взыскания, исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или со дня принятия решения о наложении административного взыскания. Не допускается расторжение трудового договора в период временной нетрудоспособности, отпуска работника. Также наниматель до увольнения работника должен предупредить профсоюз (ст. 46 ТК).

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

При расторжении трудового договора в данном случае необходимо исходить из того, что работником не была выполнена обязанность по соблюдению установленных нормативными правовыми актами требований по охране труда и безопасному ведению работ, пользованию средствами индивидуальной защиты (п. 5 ч. 1 ст. 53).

Любое однократное нарушение обязанности работника, повлекшее увечье или смерть других работников, является основанием для расторжения трудового договора. Причинение вреда (увечья или смерти) хотя бы одному члену трудового коллектива, допущенное по вине работника, может повлечь увольнение нарушителя. При этом наниматель не обязан учитывать, было ли допущено данное нарушение впервые, привлекался ли работник ранее к дисциплинарной ответственности, каково семейное положение работника и другие персональные качества работника.

Основным документом, фиксирующим факты и обстоятельства нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье, является акт о расследовании несчастного случая на производстве.

В качестве дополнительного основания досрочного расторжения контракта с работником по инициативе нанимателя на основании абз. 10 пп. 2.10 п. 2 Декрета № 29 предусмотрено нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника.

При расторжении трудового договора необходимо соблюдать условия, установленные ст.ст. 199, 200 ТК – увольнение производится не в период

временной нетрудоспособности или пребывания работника в отпуске (ч. 2 ст. 43 ТК), после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления профсоюза (ст. 46 ТК).

Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя

Согласно ч. 1 ст. 43 расторжение трудового договора по пп.1–3 ст. 42, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением). При этом если штатным расписанием нанимателя предусмотрена вакансия, для предоставления которой работник должен пройти переобучение, и работник выражает свое согласие на перевод, то переобучение работника на основании ч. 1 ст. 43 и п. 11 ч. 1 ст. 55 – это обязанность, а не право нанимателя.

Увольнение работника в период временной нетрудоспособности, а также в период пребывания работника в отпуске не допускается, за исключением увольнения по п. 6 ст. 42, а также увольнения в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуального предпринимателя.

Расторжение трудового договора по ч. 1 ст. 42 должно производиться после предварительного уведомления работника, а также государственной службы занятости о предстоящем высвобождении. Ответственность за неуведомление органов государственной службы занятости населения, несвоевременное или не в полном объеме уведомление этой службы нанимателем или уполномоченным должностным лицом нанимателя о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией юридического лица, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя или сокращением численности (штата) работников либо о наличии свободных рабочих мест (вакансий) предусмотрена ч. 3 ст. 9.15 КоАП.

Письменное предупреждение необходимо предъявить работнику под роспись. Если же работник отказался от росписи (ознакомления), то такой отказ оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Замена предупреждения о предстоящем высвобождении выплатой компенсации производится только с согласия работника.

В период срока предупреждения работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками.

В течение всего срока предупреждения согласно ч. 6 ст. 43 работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы, а по договоренности с нанимателем – с сохранением заработной платы, для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

Законодательством о труде может быть предусмотрен другой порядок увольнения для отдельных категорий работников, таких как:

- работники в период срока предварительного испытания (ст. 29 ТК);

- сезонные работники (ст. 301 ТК);
- любые работники при наличии профсоюза (ст. 46 ТК);
- руководители организаций (ст. 257–259 ТК);
- беременные женщины и женщины, имеющие детей (ч. 3 ст. 268 ТК);
- члены комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий (ст. 240 ТК);
- работники моложе восемнадцати лет (ст. 282 ТК);
- инвалиды (ч. 3 ст. 283, ч. 8, 9 ст. 287 ТК);
- временные работники (ст. 284 ТК);
- работники, заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, ставшие инвалидами вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, принимавшие участие в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС в 1986–1989 годах в зоне эвакуации (отчуждения), в 1986–1987 годах – в зоне первоочередного отселения или в зоне последующего отселения (ст. 325 ТК);
- другие категории работников.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При проведении сокращения численности или штата работников нанимателю необходимо определить конкретных лиц, подлежащих увольнению по данному основанию. В соответствии с ч. 1 ст. 45 преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Как правило, производительность труда является объектом оценивания для работников со сдельной оплатой труда и измеряется количеством произведенной продукции, выполненных работ, оказанных услуг в единицу времени.

При решении вопроса о наличии у конкретного работника преимущественного права на оставление на работе должны учитываться и оцениваться следующие факты:

- уровень образования работника;
- повышение им квалификации;
- прохождение профессиональной переподготовки;
- обучение без отрыва от производства в учреждениях, обеспечивающих получение среднего специального или высшего образования;
- наличие у работника права авторства на изобретение, полезную модель, промышленный образец или рационализаторское предложение;
- результаты аттестации;
- выполнение (перевыполнение) норм выработки;
- выявленные факты выполнения увеличенного объема работы или ответственных поручений;
- временное выполнение более квалифицированной работы;
- любые поощрения за высокие показатели в труде и т.д.

Согласно постановлению Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 при сокращении численности или штата работников наниматель вправе в пределах однородных профессий и должностей перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия, на другую должность, уволив с нее по п. 1 ст. 42 ТК менее квалифицированного работника.

На основании ч. 2 ст. 45 при оценке нанимателем производительности труда и квалификации нескольких работников как равных, преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников:

- участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- инвалидам;
- другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением.

Для отдельных категорий работников предусмотрены гарантии в форме запрета на увольнение по п. 1. ст. 42 при проведении правовых процедур сокращения численности или штата. Это:

- беременные женщины (ст. 268);
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет (ст. 268);
- одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет) (ст. 268);
- работающие отцы, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком вместо матери (ст. 271);
- женщины, не состоящие в браке и имеющие детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери, а также вдовы (вдовцы), не вступившие в новый брак, воспитывающие несовершеннолетних детей (ч. 4 п. 22 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2);
- работники – члены комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий (ст. 240);
- инвалиды, проходящие медицинскую, медико-профессиональную, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих учреждениях независимо от срока пребывания в них (ст. 283).

В соответствии со ст. 282 расторжение трудового договора с работниками моложе 18 лет допускается:

- только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних – по основаниям, предусмотренным п. 1, 2, 3 и 6 ст. 42;
- только после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних – по основаниям, предусмотренным п. 4, 5, 7–9 ст. 42 и п. 1–3 ст. 44.

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с предварительного уведомления или согласия профсоюза

В соответствии с ч. 1 ст. 46 расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК, кроме п. 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

Суть процедуры уведомления выражается в обязанности нанимателя в одностороннем порядке уведомить соответствующий профсоюз о предстоящем увольнении работника – члена профсоюза. Гарантии, предусмотренные ст. 46, не действуют в отношении работников, которые не являются членами профсоюза.

Профсоюзной организации предоставляется время для надлежащей реализации имеющихся у нее правомочий по защите социально-трудовых прав и интересов работников при расторжении с ними трудовых договоров.

Получив письмо-уведомление нанимателя, профсоюз обязан не только проверить законность действий нанимателя при увольнении работника, но и при наличии оснований отказать нанимателю в согласии на увольнение. Однако право принятия окончательного решения об увольнении предоставлено нанимателю.

Трудовая книжка

Наниматель, принимая работника на первую работу, обязан завести ему трудовую книжку.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности работника, поэтому, каждый раз поступая на новое место работы, он обязан предъявить данный документ нанимателю.

Если трудовая книжка утеряна, то следует обратиться к прежнему нанимателю для выписки дубликата.

Прием на работу без трудовой книжки не допускается.

Трудовая книжка выдается работнику в день увольнения, которым является последний день его работы.

При задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, и дата увольнения изменяется на день выдачи трудовой книжки.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1 **Трудовой кодекс** Республики Беларусь : с изм. внесенными Законом Республики Беларусь от 1 июля 2014 г. – Минск : Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь, 2014. – 256 с.

2 **Комментарий** к Трудовому кодексу Респ. Беларусь / Г. А. Василевич [и др.]. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Дикта, 2011. – 1200 с.

3 **Трудовое право** : учеб. / В. И. Семенов [и др.]; под общ. ред. В. И. Семенкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Минск : Амалфея, 2002. – 672 с.

4 **Савина, И. В.** Трудовое право: ответы на экзаменационные вопросы / И. В. Савина. – Минск : ТетраСистемс, 2006. – 144 с.

5 **Томашевский, К. Л.** Трудовые контракты: заключение, продление и прекращение. С учетом Указа Президента Республики Беларусь от 31 марта 2010 г. № 164 и Закона Республики Беларусь от 20 июля 2007 г. № 272-3 / К. Л. Томашевский, А. А. Войтик. – 5-е изд., перераб. и доп. – Минск : Дикта, 2010. – 144 с.

СОДЕРЖАНИЕ

1 Заключение трудового договора	3
2 Изменение трудового договора	8
3 Прекращение трудового договора	11
Список литературы	34

Учебное издание

ГОНЧАРЕНКО Татьяна Ивановна

ОСНОВЫ ПРАВА. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Учебно-методическое пособие

Редактор Н. Г. Ш е м е т к о в а
Технический редактор В. Н. К у ч е р о в а
Корректор Т. А. П у г а ч
Компьютерный набор и верстка Н. А. Ч е р н ы ш о в о й

Подписано в печать 09.07.2015 г. Формат 60×84 1/16.
Бумага офсетная. Гарнитура Таймс. Печать на ризографе.
Усл. печ. л. 2,09. Уч.-изд. л. 2,36. Тираж 100 экз.
Зак. № Изд. № 2

Издатель и полиграфическое исполнение:
Белорусский государственный университет транспорта.
Свидетельство о государственной регистрации издателя, изготовителя,
распространителя печатных изданий
№ 1/361 от 13.06.2014.
№ 2/104 от 01.04.2014.
Ул. Кирова, 34, 246653, г. Гомель