

Расторжение трудового договора (контракта) с работником

Прекращение трудового договора с работником возможно по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — ТК), и законодательными актами.

Основания увольнения.

Перечень оснований увольнения перечислен в статьях 35, 47, 257, 294, 301, 314-11, 350 ТК.

В соответствии со статьей 35 ТК основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 37 ТК);
- 2) истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по желанию (статья 40 ТК), или по требованию работника (статья 41 ТК), или по инициативе нанимателя (статья 42 ТК);
- 4) перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность служащего;
- 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, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации;
- 6) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 44 ТК);
- 7) расторжение трудового договора с предварительным испытанием (статья 29 ТК).

Согласно статье 47 ТК трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (ее обособленного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (ее обособленного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями, в том числе сокрытия руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечения без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

1-1) смены собственника имущества организации, сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера — часть вторая статьи 36);

1-2) нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

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

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4) направления работника по решению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

5) неподписания работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства, предусмотренного законодательством о борьбе с коррупцией;

5-1) нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства, предусмотренного законодательством о борьбе с коррупцией, совершения правонарушения, создающего условия для коррупции, или коррупционного правонарушения;

6) неподписания работником, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим доступ к коммерческой тайне, обязательства о неразглашении коммерческой тайны либо разглашения коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ;

7) возникновения (установления) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта, а также занятию должностей служащих, связанных с выполнением воспитательных функций, и других должностей служащих (профессий рабочих), связанных с постоянной работой с детьми, в соответствии с законодательными актами;

8) отказа в соответствии с законодательными актами в предоставлении допуска к государственным секретам работнику, которому для исполнения своих трудовых обязанностей необходим такой допуск, а равно отказа такого работника от предоставления ему допуска к государственным секретам либо прекращения в соответствии с законодательными актами допуска к государственным секретам такого работника, когда прекращение его допуска к государственным секретам является препятствием для продолжения им работы по занимаемой должности служащего;

9) неисполнения, ненадлежащего или несвоевременного исполнения должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль (надзор), предписания органа государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо неприятия мер по устранению указанных в них нарушений;

10) нарушения работником порядка сбора, систематизации, хранения, изменения, использования, обезличивания, блокирования, распространения, предоставления, удаления персональных данных.

Трудовой договор с работниками организаций физической культуры и спорта, участвующими в спортивной подготовке спортсмена, расторгается в случае их спортивной дисквалификации за допинг в спорте.

Статьей 257 ТК предусмотрены дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации.

Так, трудовой договор с руководителем организации может быть также прекращен по следующим основаниям:

- 1) проведение в отношении организации процедур экономической несостоятельности (банкротства);
- 2) принятие собственником имущества организации или уполномоченным им органом соответствующего решения о прекращении трудового договора.

Согласно статье 314-11 ТК трудовой договор со спортсменом может быть расторгнут также в случаях:

— спортивной дисквалификации спортсмена на срок шесть и более месяцев, за исключением спортивной дисквалификации за допинг в спорте;

— недостижения определенных спортивных результатов при условиях, что достижение этих результатов было предусмотрено трудовым договором и спортсмену были созданы нанимателем необходимые условия для их достижения.

Трудовой договор с работающим по совместительству может быть прекращен:

- 1) при приеме на работу работника, для которого эта работа будет являться основной;
- 2) в связи с тем, что работа по совместительству стала для работника основной (статья 350 ТК).

Пунктом 6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) определены основания увольнения, признаваемые дискредитирующими обстоятельствами увольнения (далее – дискредитирующие обстоятельства):

6.1. неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание;

6.2. однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

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

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

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

нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников;

иное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, признаваемое таковым в соответствии с настоящим Декретом и иными законодательными актами;

6.3. вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении;

6.4. совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти

действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;

6.5. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

6.6. направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

6.7. разглашение коммерческой тайны работником, имеющим к ней доступ;

6.8. причинение в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда;

6.9. сокрытие руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;

6.10. нарушение руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;

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

6.12. незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;

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

6.14. неисполнение, ненадлежащее или несвоевременное исполнение должностным лицом выраженного в установленной законодательством форме требования должностного лица, осуществляющего государственный контроль и (или) надзор, предписания органа

государственной безопасности, представления органа государственной охраны либо непринятие мер к устранению указанных в них нарушений;

6.15. нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией;

6.16. несоблюдение ограничений, связанных с государственной службой;

6.17. разглашение государственным служащим сведений, составляющих государственные секреты;

6.18. грубое нарушение государственным служащим должностных обязанностей;

6.19. совершение проступка, несовместимого с нахождением на государственной службе;

6.20. лишение судом государственного служащего права занимать государственную должность в течение определенного времени;

6.21. представление государственным служащим заведомо недостоверных сведений, необходимых для занятия государственной должности;

6.22. непредставление государственным служащим декларации о доходах и имуществе или умышленное внесение в декларацию о доходах и имуществе неполных либо недостоверных сведений;

6.23. наличие у государственного служащего непогашенной или неснятой судимости;

6.24. виновные деяния, которые в соответствии с законодательными актами о прохождении военной службы, службы в органах внутренних дел, Следственном комитете, Государственном комитете судебных экспертиз, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям и органах финансовых расследований Комитета государственного контроля явились основанием для увольнения с военной службы (службы).

Порядок увольнения.

Увольнение по некоторым основаниям должно производиться с соблюдением установленного законодательством порядка, в ином случае это может повлечь признание увольнения незаконным.

В частности, такой порядок установлен статьями 43, 46 и 199 ТК.

Для отдельных категорий работников установлены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора:

статьей 268 ТК – для беременных женщин, женщин, имеющих детей, одиноких родителей при заключении и прекращении трудового договора;

статьей 282 ТК – для несовершеннолетних.

Порядок увольнения по определенным основаниям или в отношении определенных категорий работников (например, согласование увольнения, уведомление об увольнении и др.) может быть также установлен другими нормативными правовыми актами.

В частности:

— пунктом 7 Декрета № 5 – при увольнении по основаниям, признаваемым дискредитирующими обстоятельствами увольнения;

— статьей 24 Закона Республики Беларусь «О профессиональных союзах» в отношении работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от работы;

— статьей 24 Закона Республики Беларусь «О статусе депутата местного Совета депутатов» в отношении работников, являющихся депутатами местных Советов депутатов, в период осуществления ими своих полномочий и др.

Окончательный расчет.

В соответствии со статьей 77 ТК при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых

определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал или если трудовой договор с предварительным испытанием расторгается в день истечения срока предварительного испытания, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее дня, следующего за днем предъявления работником требования о расчете.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую работником сумму.

В день увольнения наниматель, в частности, выплачивает работнику заработную плату, денежную компенсацию за неиспользованный трудовой отпуск (статья 179 ТК), выходное пособие, предусмотренное законодательством, локальным правовым актом.

Не могут быть оспариваемыми те суммы, право на которые установлено законодательством. Например, в соответствии со статьей 48 ТК при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников наниматель должен выплатить выходное пособие – не менее трех среднемесячных заработков.

Одним из примеров оспариваемой суммы может являться сумма, которую наниматель удерживает из заработной платы работника, однако работник с таким удержанием не согласен. Вместе с тем в данном случае нанимателю следует выплатить в день увольнения не оспариваемую сумму, то есть сумму за вычетом этого удержания.

Обязанность по своевременной выплате лежит на нанимателе, поэтому такие причины, как «не работает банк», «нет денежных средств в кассе», не могут служить основанием для производства окончательного расчета в иные сроки, нежели предусмотрено законодательством.

В случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77 ТК, причитающихся при увольнении сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы — пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

Выходное пособие при увольнении.

Выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных ТК и иными актами законодательства, коллективным договором, соглашением.

При расторжении трудового договора, за исключением контракта, в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 и 2 статьи 42 ТК, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пункте 5 части второй статьи 35, пунктах 3 и 4 статьи 42, пунктах 1, 2 и 8 статьи 44 ТК, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. При этом в случае прекращения трудового договора по основанию, указанному в пункте 5 части второй статьи 35 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером по основанию, указанному в пункте 1-1 части первой статьи 47 ТК, новый собственник, арендатор имущественного комплекса организации или лицо, которому в доверительное управление переданы акции (доли в уставном фонде) организации, обязаны выплатить указанным работникам выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.

Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, нанимателем.

Совместителям выходное пособие не выплачивается.

Удержание из заработной платы при увольнении.

При увольнении работника нанимателю следует учитывать норму статьи 107 ТК «Удержание из заработной платы». При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска не производятся, если трудовой договор прекращается по соглашению сторон, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 2, 4 и 5 части второй статьи 35, пунктах 1 — 3 и 5 статьи 42, пунктах 1, 2, 6 и 8 статьи 44 ТК, если трудовой договор расторгается по желанию (требованию) работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника.

Выдача трудовой книжки. При увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы) с внесенной в нее записью об увольнении.

Если работник отсутствует на работе в день увольнения или отказывается от получения трудовой книжки, наниматель в этот же день направляет ему заказное письмо с уведомлением о вручении о необходимости явиться за получением трудовой книжки.

При наличии письменного заявления работника о направлении трудовой книжки по почте наниматель не позднее следующего дня после получения такого заявления направляет трудовую книжку по указанному в заявлении адресу.

В случаях, когда работник отказывается сам получить трудовую книжку, например, он считает, что наниматель его незаконно уволил, несмотря на заказное письмо с уведомлением о необходимости получения трудовой книжки, не является за ней и не выразил желания на пересылку ее по почте, наниматель не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

В случае отказа работника от получения трудовой книжки нанимателем оформляется акт с указанием присутствующих при этом свидетелей.

В соответствии со статьей 79 ТК при задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки.