ГУ "ВИТЕБСКАЯ ОБЛАСТНАЯ БИБЛИОТЕКА ИМ. В. И. ЛЕНИНА"
Отдел "Публичный центр правовой информации"

# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ

*Информационный дайджест*

Витебск, 2018

УДК 349.2
ББК 67.405.112(4Беи)
Т78

Составитель *А. И. Федулова*
Редакционная коллегия: *Н. В. Фенченко, В. М. Овсянникова*
Ответственный за выпуск *Т. Н. Адамян*

**Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения** : информационный дайджест / ГУ «Витебская областная библиотека им. В. И. Ленина», Публичный центр правовой информации ; [сост. А. И. Федулова]. – Витебск, 2018. – 61 с.

В информационном дайджесте на основе действующего законодательства Республики Беларусь освещаются вопросы заключения, изменения и прекращения трудового договора и контракта. В издании рассмотрены понятие и виды переводов, изложены основания изменения существенных условий труда, проанализированы причины прекращения трудового договора.

При подготовке пособия использованы материалы из периодических изданий, а также нормативные правовые акты.

Информационный дайджест будет интересен юристам, работникам кадровых служб, преподавателям, студентам и всем, кто интересуется вопросами законодательства о труде Республики Беларусь.

© ГУ «Витебская областная библиотека им. В. И. Ленина», 2018

## СОДЕРЖАНИЕ


ОТ СОСТАВИТЕЛЯ 4

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 6

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 8

ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 17

- Понятие и виды переводов 18
- Перевод в связи с производственной необходимостью 20
- Перевод в случае простоя 21
- Перемещение 21
- Изменение существенных условий труда 22

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 23

- Прекращение трудового договора по общим основаниям 23
- Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон 39
- Дополнительные основания прекращения трудового договора 46

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 58

## ОТ СОСТАВИТЕЛЯ

Трудовое законодательство в Республике Беларусь имеет приоритетное значение с учетом социальной направленности государственной политики в нашей стране. Основным нормативным правовым актом в сфере трудового законодательства является Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК). Кодекс применяется в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, и регламентирует взаимоотношения работника и нанимателя, а также устанавливает для них обязательные правила, которые направлены в первую очередь на защиту работника от произвола нанимателя.

Изменение трудового договора представляет собой порядок, установленный законодательством о труде, в соответствии с которым меняются условия трудового договора посредством перевода, перемещения, изменения существенных условий труда, временного перевода в связи с производственной необходимостью, а также временного перевода в случае простоя.

Необоснованные прекращения трудового договора затрагивают интересы общества, так как вызывают такие неблагоприятные последствия, как текучесть кадров, незанятость населения в трудовом процессе, безработицу. Прекращение трудового договора меняет социально-правовой статус бывшего работника, материальное положение его семьи. Поэтому государство, преследуя цель стабилизировать и гармонизировать трудовые и иные социальные отношения, гарантировать права работников и работодателей в сфере труда, регулирует порядок прекращения трудового договора, нарушение которого может повлечь признание увольнения работника незаконным.

Таким образом, тема «Трудовой договор: порядок заключения, изменения и прекращения» является актуальной и имеет немаловажное значение среди вопросов, регулируемых трудовым законодательством, так



# ТРУДОВОЙ ДОГОВОР: ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ

*Информационный дайджест*

Составитель **Федулова** Анна Ивановна
Ответственный за выпуск Т. Н. Адамян
Компьютерная верстка Е. В. Юпатовой
Художественное оформление К. В. Стрельцовой

Тираж 4 экз.
Напечатано на ксероксе ГУ «Витебская областная библиотека им. В. И. Ленина»
210601 г. Витебск, ул. Ленина, д. 8а
E-mail : vlib@vlib.by

ст. 42 ТК / С. Семенихина // Я – специалист по кадрам. – 2017. – № 4 (февр.). – С. 16–20.

23. **Семенихина, С.** Девять вопросов об увольнении в связи с призывом на военную службу / С. Семенихина // Я – специалист по кадрам. – 2017. – № 1 (янв.). – С. 29–34.

24. **Семенихина, С.** Предварительное испытание в вопросах и ответах / С. Семенихина // Отдел кадров. – 2018. – № 4. – С. 68–75.

25. **Семенихина, С.** Принимаем работника на время выполнения определенной работы / С. Семенихина // Юрист. – 2017. – № 1. – С. 93–99.

26. **Семенихина, С.** Увольнение за совершение аморального проступка / С. Семенихина // Кадровик. Управление персоналом. – 2017. – № 11 (июнь). – С. 44–48.

27. **Чигилейчик, А. В.** Особенности увольнения за систематическое неисполнение работником без уважительных причин возложенных на него обязанностей / А. В. Чигилейчик // Отдел кадров. – 2017. – № 9. – С. 76–82.

28. **Шевцов, А.** В каких случаях можно уволить работника организации за аморальное поведение / А. Шевцов // Кадровик. Управление персоналом. – 2018. – № 5 (март). – С. 23–37.

29. **Шевцов, А.** Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях (ст. 47 ТК) / А. Шевцов // Кадровик. Управление персоналом. – 2018. – № 10 (май). – С. 15–23.

30. **Шевцов, А.** Увольнение работника: алгоритм действий / А. Шевцов // Юридический мир. – 2018. – № 5. – С. 53–63.

31. **Шевцов, А.** Шпаргалка при увольнении работника: алгоритм действий / А. Шевцов // Кадровик. Управление персоналом. – 2018. – № 4 (февр.). – С. 15–24.

32. **Яловая, В. Н.** Призыв работника на военную службу: как уволить работника? / В. Н. Яловая // Главный бухгалтер. Зарплата. – 2017. – № 2 (янв.). – С. 29–31.



как трудовая деятельность является важнейшим элементом жизни каждого человека.

Дайджест составлен на основании действующих нормативных правовых актов и включает материалы из периодических изданий, находящихся в фонде Витебской областной библиотеки имени В. И. Ленина.

Источник поиска информации – электронный каталог библиотеки (БД «Статьи») и информационно-поисковая система «ЭТАЛОН» версии 6.7. Хронологический охват библиографических записей – с 2016 по 2018 год.

Информационно-библиографическое пособие включает четыре тематических раздела: «Нормативные правовые акты, регулирующие порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора», «Заключение трудового договора», «Изменение трудового договора», «Прекращение трудового договора».

В пособии библиографические записи приводятся в алфавите фамилий авторов, нормативные документы расположены в соответствии с юридической силой нормативных правовых актов и в алфавитном порядке.

Библиографические записи, включенные в библиографический список, составлены в соответствии с международными стандартами ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления», ГОСТ 7.80-2000 «Библиографическая запись. Заголовок. Общие требования и правила составления», ГОСТ 7.12–93 «Библиографическая запись. Сокращение слов на русском языке. Общие требования и правила».

Данный информационный дайджест адресован юристам, студентам и преподавателям юридических вузов, а также широкому кругу читателей, интересующихся законодательством о труде.

## НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ, РЕГУЛИРУЮЩИЕ ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА


1. **Конституция** Республики Беларусь [Электронный ресурс] : [с изм. и доп., принятыми на респ. референдумах 24 нояб. 1996 г., 17 окт. 2004 г.] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

2. **Трудовой** кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 26 июля 1999 г. № 296-З : [принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. 30 июня 1999 г.] : в ред. Закона Респ. Беларусь от 13.11.2017 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

3. **О дополнительных** мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г., № 29 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 13.02.2012 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

4. **Об усилении** требований к руководящим кадрам и работникам организаций [Электронный ресурс] : Декрет Президента Респ. Беларусь, 15 дек. 2014 г., № 5 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

5. **О некоторых** мерах по защите прав граждан, выполняющих работу по гражданско-правовым и трудовым договорам [Электронный ресурс] : Указ Президента Респ. Беларусь, 6 июля 2005 г., № 314 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 14.04.2014 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

6. **О порядке** применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 [Электронный ресурс] : Указ





11. **Кеник, К. И.** Увольнение в связи с совершением аморального проступка / К. И. Кеник // Отдел кадров. – 2018. – № 1. – С. 81–85.

12. **Кеник, К. И.** Увольнение и прием работника в порядке перевода к другому нанимателю / К. И. Кеник // Отдел кадров. – 2018. – № 4. – С. 26–31.

13. **Ковалевич, М.** Как правильно уволить временного работника / М. Ковалевич // Я – специалист по кадрам. – 2017. – № 12 (июнь). – С. 43–44.

14. **Ковалевич, М.** Как уволить работника в связи с переводом к другому нанимателю / М. Ковалевич // Я – специалист по кадрам. – 2017. – № 10 (май). – С. 40–45.

15. **Максимова, А.** Увольнение по требованию работника / А. Максимова // Кадровик. Управление персоналом. – 2017. – № 18 (сент.). – С. 20–24.

16. **Наумчик, М. А.** Существенные условия труда и порядок их изменения / М. А. Наумчик // Отдел кадров. – 2018. – № 1. – С. 27–35.

17. **Похваленая, А.** 3 вопроса о временном переводе для замещения отсутствующего работника / А. Похваленая // Кадровик. Управление персоналом. – 2018. – № 9 (май). – С. 12–16.

18. **Рахубо, Т. В.** Увольняем работников в связи с ликвидацией организации / Т. В. Рахубо // Промышленно-торговое право. – 2017. – № 3. – С. 26–29.

19. **Савич, З.** Виды трудовых договоров с работниками / З. Савич // Моя бухгалтерия. Строительство. – 2017. – № 17 (авг.). – С. 43–47.

20. **Савич, З.** Особенности расторжения срочного трудового договора по требованию работника / З. Савич // Моя бухгалтерия. Строительство. – 2018. – № 2 (янв.). – С. 43–47.

21. **Самосейко, В. Э.** Особенности расторжения трудового договора при ликвидации организации / В. Э. Самосейко // Кадровик. Управление персоналом. – 2017. – № 9 (май). – С. 3–23.

22. **Семенихина, С.** Алгоритм увольнения работника по п. 2

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ


1. **Бандык, О.** Соглашение о расторжении трудового договора / О. Бандык // Кадровик. Управление персоналом. – 2016. – № 23 (дек.). – С. 28–30.

2. **Бушик, Е. В.** Увольнение работника по причине несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе / Е. В. Бушик // Отдел кадров. – 2017. – № 8. – С. 53–61.

3. **Гадлевская, Е.** Перевод : полное метод. пособие / Е. Гадлевская // Экономическая газета. – 2017. – 8 авг. – С. 8–15.

4. **Гадлевская, Е.** Прекращение трудового договора по соглашению сторон / Е. Гадлевская // Юридический мир. – 2017. – № 6. – С. 73–77.

5. **Герасименя, Ю.** Увольнение в связи с утратой доверия: на что обратить внимание нанимателю? / Ю. Герасименя // Юрист. – 2017. – № 2. – С. 97–100.

6. **Гриневич, М.** Увольнение работника, совершившего хищение имущества: что нужно знать юристу / М. Гриневич // Библиотечка журнала «Юрист». – 2017. – № 6. – С. 24–29.

7. **Гудель, В. В.** Трудовой договор в Республике Беларусь: совершенствование на современном этапе / В. В. Гудель // Юстиция Беларуси. – 2018. – № 4. – С. 49–52.

8. **Дорофейчук, И. Н.** Увольнение в связи с истечением срока трудового договора: на что обратить внимание? / И. Н. Дорофейчук // Кадровик. Управление персоналом. – 2017. – № 5 (март). – С. 45–50.

9. **Заянчковская, И.** Выплачиваем выходное пособие в связи с увольнением работника / И. Заянчковская // Моя бухгалтерия. Строительство. – 2018. – № 4 (февр.). – С. 31–38.

10. **Кеник, К. И.** Пьянству – бой: особенности увольнения по пункту 7 статьи 42 ТК / К. И. Кеник // Отдел кадров. – 2017. – № 8. – С. 87–91.





Президента Респ. Беларусь, 12 апр. 2000 г., № 180 : в ред. Указа Президента Респ. Беларусь от 14.12.2016 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

7. **О правовом** регулировании выплаты выходного пособия [Электронный ресурс] : решение Конституционного Суда Респ. Беларусь, 5 марта 2009 г., № Р-316/2009 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

8. **О некоторых** вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 : в ред. постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 28.06.2012 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

9. **О практике** рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 26 июня 2008 г., № 4 : в ред. постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 25.03.2009 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

10. **Об утверждении** примерной формы трудового договора [Электронный ресурс] : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь, 27 дек. 1999 г., № 155 : в ред. постановления М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 28.02.2018 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Прием на работу – один из важнейших юридических фактов, связанных с процессом труда. Поэтому законодатель четко закрепил порядок осуществления этой процедуры в нормативных актах и обязал участников трудовых отношений фиксировать свое волеизъявление в специальном письменном документе – трудовом договоре.

Согласно ст. 1 ТК трудовой договор – это соглашение между работником и нанимателем, в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации сообразно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими шестнадцати лет.

С письменного согласия одного из родителей (усыновителей, попечителей) трудовой договор может быть заключен с лицом, достигшим четырнадцати лет, для выполнения легкой работы или занятия профессиональным спортом, которые:

1) не являются вредными для его здоровья и развития;

2) не препятствуют получению общего среднего, профессионально-технического и среднего специального образования.

Категории граждан, которым *запрещено необоснованно отказывать в заключении трудового договора,* определены в ст. 16 ТК. К ним относятся граждане:

1) направленные на работу комитетом по труду, занятости и социальной защите Минского городского исполнительного комитета,



вопросы прохождения государственной службы, для государственных должностных лиц, являющихся государственными служащими, могут быть установлены иные ограничения.

Согласно ч. 4 ст. 17 Закона Республики Беларусь «О борьбе с коррупцией» государственное должностное лицо, нарушившее письменное обязательство по соблюдению указанных выше ограничений, привлекается к ответственности, вплоть до освобождения от занимаемой должности в порядке, установленном законодательными актами.

Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутатов местных Советов депутатов), использовать служебное положение в интересах политических партий, религиозных организаций, иных юридических лиц, а также физических лиц, если это расходится с интересами государственной службы;

- принимать имущество (подарки), за исключением сувениров, вручаемых при проведении протокольных и иных официальных мероприятий, или получать другую выгоду для себя или для третьих лиц в виде работы, услуги в связи с исполнением служебных (трудовых) обязанностей;
- осуществлять поездки за счет физических и (или) юридических лиц, отношения с которыми входят в вопросы его служебной (трудовой) деятельности, за исключением следующих поездок: служебных командировок; по приглашению супруга (супруги), близких родственников или свойственников; осуществляемых в соответствии с международными договорами Республики Беларусь или по договоренности между государственными органами Республики Беларусь и органами иностранных государств за счет средств соответствующих государственных органов и (или) международных организаций; осуществляемых с согласия вышестоящего должностного лица либо коллегиального органа управления для участия в международных и зарубежных научных, спортивных, творческих и иных мероприятиях за счет средств общественных объединений (фондов), в том числе поездок, осуществляемых в рамках уставной деятельности таких общественных объединений (фондов) по приглашениям и за счет зарубежных партнеров;
- использовать во внеслужебных целях средства финансового, материально-технического и информационного обеспечения, другое имущество государственного органа, организации и информацию, распространение и (или) предоставление которой ограничено, полученные при исполнении им служебных (трудовых) обязанностей.

Законодательными актами Республики Беларусь, регулирующими



управлениями (отделами) по труду, занятости и социальной защите городских, районных исполнительных комитетов (далее – органы по труду, занятости и социальной защите) в счет брони, а также лица, обязанные возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, и направленные органами по труду, занятости и социальной защите в организации, включенные в перечень организаций независимо от форм собственности для трудоустройства таких лиц, определяемый в установленном законодательством порядке;

2) письменно приглашенные на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение одного месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином;

3) прибывшие по направлению на работу после завершения обучения в государственном учреждении образования, организации, реализующей образовательные программы послевузовского образования;

4) имеющие право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения;

5) прибывшие на работу по распределению после завершения обучения в государственном учреждении образования;

6) женщины по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одинокие матери – с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

7) военнослужащие срочной военной службы, уволенные из Вооруженных Сил, других войск и воинских формирований Республики Беларусь и направленные на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места;

8) уволенные с альтернативной службы и направленные на работу в счет брони для предоставления первого рабочего места.

Также не допускается отказ в заключении трудового договора по

мотивам инвалидности (ст. 283 ТК).

Согласно ст. 18 ТК трудовые отношения оформляются посредством заключения между работником и нанимателем трудового договора в письменной форме, который составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя.

Фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен, а именно: имело ли место заключение письменного трудового договора (ст. 25 ТК). В такой ситуации письменное оформление трудовых отношений должно быть произведено не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза. Условия трудового договора определяются исходя из сложившихся условий.

Сроки, на которые может распространяться действие трудового договора, установлены ст. 17 ТК. Так, могут быть заключены:

1) трудовой договор на неопределенный срок или бессрочный трудовой договор – соглашение, когда трудовые отношения продолжаются неопределенное время, т. е. дата его прекращения заранее неизвестна;

2) срочный трудовой договор (трудовой договор на определенный срок не более пяти лет; трудовой договор на время выполнения определенной работы; трудовой договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы; трудовой договор на время выполнения сезонных работ; контракт).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК. Заключение срочного трудового договора без соблюдения данного условия необоснованно. По



согласования с государственными органами (организациями), в подчинении (ведении) которых они находятся (в состав которых они входят), сделки с юридическими лицами, собственниками имущества или аффилированными лицами которых в соответствии с законодательными актами о хозяйственных обществах являются его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники, а также с индивидуальными предпринимателями, являющимися его супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками, а равно поручать без указанного согласования совершение таких сделок иным должностным лицам;

- совершать от имени организаций, в уставных фондах которых 50 и более процентов долей (акций) находится в собственности государства и (или) его административно-территориальных единиц, в нарушение порядка, установленного законодательными актами о хозяйственных обществах, сделки с юридическими лицами, собственниками имущества или аффилированными лицами которых в соответствии с законодательными актами о хозяйственных обществах являются его супруг (супруга), близкие родственники или свойственники, а также с индивидуальными предпринимателями, являющимися его супругом (супругой), близкими родственниками или свойственниками, а равно поручать совершение таких сделок иным должностным лицам;
- принимать участие лично или через иных лиц в управлении коммерческой организацией, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Законом и иными законодательными актами;
- иметь счета в иностранных банках, за исключением случаев выполнения государственных функций в иностранных государствах и иных случаев, установленных законодательными актами;
- выполнять имеющие отношение к служебной (трудовой) деятельности указания и поручения политической партии, иного общественного объединения, членом которой (которого) оно является (за исключением депутатов Палаты представителей и членов Совета

права других лиц, на лечение в лечебно-трудовой профилакторий.

*Прекращение трудового договора в случае неподписания либо нарушения работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции (п. 5 ст. 47 ТК)*

В соответствии со ст. 16 Закона Республики Беларусь «О борьбе с коррупцией» от 15 июля 2015 г. государственное должностное лицо, а также лица, претендующие 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. 17–20 названного Закона, 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.

Указанным лицам в силу предписаний ст. 17 Закона Республики Беларусь «О борьбе с коррупцией» установлены ограничения. В частности, они не вправе:

- заниматься предпринимательской деятельностью лично либо через иных лиц, оказывать содействие супругу (супруге), близким родственникам или свойственникам в осуществлении предпринимательской деятельности, используя служебное положение;
- быть представителем третьих лиц по вопросам, связанным с деятельностью государственного органа, иной организации, служащим (работником) которого (которой) оно является, либо подчиненного (подчиненной) и (или) подконтрольного (подконтрольной) ему (ей) государственного органа, иной организации;
- совершать от имени государственных организаций без



соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться без учета названных требований с лицами, принимаемыми на работу к индивидуальному предпринимателю, в микроорганизацию (микроорганизация – зарегистрированная в Республике Беларусь коммерческая организация со средней численностью работников за календарный год до 15 человек включительно).

Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, договор считается заключенным на неопределенный срок.

Заключение контрактов с работниками регулирует Декрет Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29). Заключение с работником контракта возможно, в том числе для выполнения работ, которые носят постоянный характер. Минимальный срок, на который заключается контракт, не может быть менее одного года (Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29»).

В соответствии со ст. 19 ТК содержание и условия трудового договора определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных ТК.

Трудовой договор должен содержать в качестве обязательных следующие сведения и условия:

1) данные о работнике и нанимателе, заключивших трудовой договор;

2) место работы с указанием структурного подразделения, в которое работник принимается на работу;

3) трудовая функция (работа по одной или нескольким профессиям, специальностям, должностям с указанием квалификации в

соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией). Наименование профессий, должностей, специальностей должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь;

4) основные права и обязанности работника и нанимателя;

5) срок трудового договора (для срочных трудовых договоров);

6) режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных у нанимателя);

7) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки (оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты).

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия об установлении испытательного срока, срока обязательной работы после получения образования, не менее определенного договором, если обучение производилось за счет средств нанимателя, и иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством и коллективным договором.

Трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, если иное не предусмотрено ТК. В случае изменения законодательства о труде, условия трудового договора должны быть приведены в соответствие с законодательством о труде.

Обязательные условия контракта установлены Декретом № 29:

1) срок и периодичность (не реже одного раза в месяц) выплаты заработной платы;

2) обеспечение нанимателем повышения квалификации работников;

3) проведение аттестации не реже одного раза в три года, если Президентом Республики Беларусь не установлен иной срок;

4) зависимость мер поощрения от соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

5) дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:



с дальнейшим продолжением воспитательной деятельности. Аморальный проступок, лежащий в основе увольнения по п. 3 ст. 47 ТК, может иметь место как в рамках трудовой функции работника, так и вне ее, в том числе и вне места работы и (или) в нерабочее время. Например, как аморальный проступок можно рассматривать подтвержденный факт совершения работником преступления, распития спиртных напитков или появления в общественных местах в состоянии алкогольного опьянения, оскорбляющего человеческое достоинство и общественную нравственность, применения физического воздействия по отношению к учащимся, вовлечения несовершеннолетних в пьянство и др.

Работник может быть уволен и за однократный аморальный проступок. Необходимо, чтобы совершение аморального проступка было доказано нанимателем. Поэтому неправомерно увольнять работника на основании неконкретных или недостаточно проверенных фактов, слухов, на основании общей оценки поведения в коллективе или быту.

Прекращение трудового договора по п. 3 ст. 47 ТК не является мерой дисциплинарного взыскания, поэтому не обусловлено сроками, предусмотренными ст. 200 ТК.

*Прекращение трудового договора в случае направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий (п. 4 ст. 47 ТК)*

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

Основанием для увольнения работников по п. 4 ст. 47 ТК является постановление суда о направлении хронических алкоголиков и наркоманов, систематически нарушающих общественный порядок или

выговора) на работника не является препятствием для его увольнения по п. 2 ст. 47 ТК. Не обязан в данном случае наниматель соблюдать и сроки, установленные ст. 200 ТК: дисциплинарное взыскание может налагаться нанимателем не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске, и не может быть применено позднее шести месяцев со дня его совершения, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – позднее двух лет со дня совершения проступка.

Вместе с тем п. 44 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 г. № 2 указывает на необходимость при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по указанному основанию, принимать во внимание время, истекшее с момента совершения виновных действий работника, к которому утрачено доверие нанимателя, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

*Прекращение трудового договора в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 3 ст. 47 ТК)*

Прекращение трудового договора по данному основанию допустимо только в отношении работников, занимающих должности, одной из основных функций которых является профессиональная воспитательная деятельность (учителя и преподаватели учреждений образования, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений и т. д.). Не могут быть уволены по этому основанию лица, хотя и работающие в учебных заведениях, но не исполняющие воспитательные функции, например, школьные технички, столяры, электрики, бухгалтеры.

Фактическим основанием для увольнения в данном случае является совершение работником аморального проступка, несовместимого



- предоставление дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней;
- повышение тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством);

6) уменьшение (лишение) премий всех видов независимо от привлечения к дисциплинарной ответственности за:

- отсутствие на рабочем месте, а также несвоевременное выполнение или невыполнение трудовых обязанностей без уважительных причин;
- использование государственного имущества в личных целях;

7) уменьшение работнику продолжительности трудового отпуска в соответствующем году на число дней прогула или умышленного неисполнения им трудовых обязанностей более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин. При этом трудовой отпуск должен составлять не менее двадцати четырех календарных дней;

8) полная материальная ответственность за ущерб, причиненный нанимателю по вине работника излишними денежными выплатами (за исключением случаев счетной ошибки), неправильным учетом и хранением материальных или денежных ценностей, их хищением, уничтожением;

9) возможность понижения в классе (звании) за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

10) дополнительные основания досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя за следующие нарушения работником возложенных на него трудовых обязанностей:

- нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий;
- 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 нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей и юридических лиц, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей и юридических лиц;
- незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;
- неоднократное 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, равно как и сокрытие фактов нарушения ими трудовой и исполнительской дисциплины либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения;
- распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы;
- нарушение правил по охране труда и технике безопасности, повлекшее увечье или смерть другого работника;
- непринятие 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.

Согласно ст. 28 ТК, с целью проверки соответствия работника



складах), а также работников, для которых обслуживание материальных ценностей является дополнительной обязанностью (водители такси, водители-экспедиторы). В то же время не могут быть уволены по этому основанию работники, которые имеют доступ к материальным ценностям, но их непосредственно не обслуживают (например, уборщики складских помещений, ревизоры, бухгалтеры и др.).

Для увольнения по п. 2 ст. 47 ТК необходимо, чтобы лица, обслуживающие денежные или материальные ценности, совершили виновные действия, которые дают нанимателю основание для утраты доверия к ним.

Утрата доверия к работнику должна основываться на достоверных фактах. Конкретные факты, дающие основание для недоверия работнику, должны иметь непосредственное отношение к его трудовой деятельности.

Однако согласно п. 42 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 г.№ 2 при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений работники, непосредственно обслуживающие денежные и материальные ценности, могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой. Поводом к утрате доверия могут быть самые разнообразные виновные действия работника, имеющие непосредственное отношение к работе: недостача материальных ценностей; нарушение правил торговли; обман покупателей; получение оплаты за услуги без их оформления соответствующими документами; оставление кассиром открытого сейфа с деньгами в период отлучки из помещения кассы; провоз пассажиров без включения счетчика и т. д.

В постановлении Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 г. № 2 разъяснено также, что прекращение трудового договора по п. 2 ст. 47 ТК в связи с утратой доверия не является мерой дисциплинарного взыскания, поэтому наложение дисциплинарного взыскания (например, замечания,

работников законодательством могут быть определены другие сроки выплаты заработной платы.

При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными днями (ст. 136 ТК) или государственными праздниками и праздничными днями (ч. 1 ст. 147 ТК) она должна производиться накануне их (ч. 3 ст. 73 ТК).

Согласно положениям п. 8 Декрета № 29 государственным контролирующим органам в пределах своей компетенции предписано усилить контроль за выплатой заработной платы работникам и при обнаружении нарушений сроков ее выплаты обеспечить привлечение виновных к ответственности в соответствии с законодательством, вплоть до освобождения от занимаемой должности, если задолженность по выплате заработной платы составляет три и более месяца.

*Прекращение трудового договора в случае совершения 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 ТК)*

Увольнение по п. 2 ст. 47 ТК допустимо лишь в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или материальные ценности, т. е. осуществляющих их прием, хранение, транспортировку, продажу (отпуск) и другие подобные действия. Чаще всего по этому основанию прекращается договор с кассирами, продавцами, экспедиторами, кладовщиками.

Для увольнения по данному основанию не требуется, чтобы работник относился к материально ответственным лицам и нес полную материальную ответственность. Судебная практика допускает увольнение по этому основанию работников, с которыми договоры о полной материальной ответственности не заключены, но их трудовая функция предполагает непосредственное обслуживание денежных и материальных ценностей – их прием, хранение, транспортировку и т. д. (например, рабочие складов, занимающиеся разгрузкой и укладкой товаров на



поручаемой ему работе, трудовой договор по соглашению сторон может быть заключен с условием предварительного испытания. Условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия о предварительном испытании означает, что работник принят без предварительного испытания.

Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периода временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе.

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается:

1) для работников, не достигших восемнадцати лет;

2) для молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое образование;

3) для молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование;

4) для инвалидов;

5) для временных и сезонных работников;

6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;

7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;

8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Согласно ст. 26 ТК при заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю:

1) документ, удостоверяющий личность;
2) документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);

В соответствии с Указом Президента Республики Беларусь от 03.06.2008 г. № 294 «О документировании населения Республики Беларусь» документами, удостоверяющими личность, являются:

- паспорт гражданина Республики Беларусь;
- вид на жительство в Республике Беларусь;

- удостоверение беженца.

Вместе с тем, действие данного Указа не распространяется на иностранных граждан и лиц без гражданства, временно пребывающих и временно проживающих в Республике Беларусь, за исключением лиц, которым предоставлен статус беженца в Республике Беларусь, и лиц, которым выдается проездной документ Республики Беларусь.

Документом, удостоверяющим в Республике Беларусь личность иностранца, временно пребывающего или временно проживающего на ее территории, за исключением иностранцев, которым предоставлен статус беженца в Республике Беларусь, является документ для выезда за границу (ст. 52 Закона Республики Беларусь «О правовом положении иностранных граждан и лиц без гражданства в Республике Беларусь»);

3) трудовую книжку, за исключением впервые поступающих на работу и совместителей. При приеме от работника трудовой книжки лицом, оформляющим прием и увольнение работников, выдается расписка в произвольной форме, содержащая реквизиты организации, в том числе печать нанимателя;

4) документ об образовании или обучении, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;

5) направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;

6) индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);

7) декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинскую справку о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

При заключении трудового договора запрещается требовать документы, не предусмотренные законодательством.

На основании заключенного трудового договора наниматель



200 ТК.

*Прекращение трудового договора с руководителем организации и его заместителями, главным бухгалтером в случае смены собственника имущества организации (п. $1^1$ ст. 47 ТК)*

В ст. 36 ТК определено, что 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.

Прекращение трудового договора по п. $1^1$ ст. 47 ТК (в связи со сменой собственника имущества организации) правомерно лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. Указанные лица не могут быть уволены по данному основанию при передаче организации из подчинения одного органа в подчинение другого, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации по п. $1^1$ ст. 47 ТК новый собственник обязан выплатить указанным работникам выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков.

*Прекращение трудового договора в случае нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий (п. $1^2$ ст. 47 ТК)*

Согласно п. 4 ст. 55 ТК в сфере организации труда работников наниматель обязан выдавать заработную плату в сроки и размерах, установленных законодательством, коллективным договором, соглашением или трудовым договором. В соответствии с ч. 1 ст. 73 ТК выплата заработной платы должна производиться регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. Для отдельных категорий

понятие. При наличии спора окончательное решение выносит суд. Судебная практика определила, что с учетом конкретных обстоятельств такими нарушениями могут являться нарушения финансовой дисциплины, повлекшие значительное причинение вреда нанимателю, необеспечение соблюдения правил по охране труда, повлекшее крупные аварии, увечья или смерть работников и др.

В силу п. 5 Декрета № 29 неисполнение Конституции Республики Беларусь, решений Президента Республики Беларусь, законов Республики Беларусь, постановлений Совета Министров Республики Беларусь и судебных постановлений при осуществлении должностных обязанностей считается грубым нарушением трудовых обязанностей.

Не допускается прекращение трудового договора по п. 1 ст. 47 ТК на основании общей отрицательной характеристики руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей. В приказе об увольнении необходимо указать конкретное нарушение работником своих трудовых обязанностей, а также обосновать его грубый характер. Не допускается употребление в приказах (распоряжениях), постановлениях нечетких формулировок: «за отсутствие контроля», «за халатное отношение к своим трудовым обязанностям» и др.

Правомерным будет увольнение указанных работников организации-должника за виновные действия в том случае, когда в процессе проведения анализа финансового состояния и платежеспособности данного субъекта хозяйствования временный управляющий установил наличие признаков ложного банкротства, преднамеренного банкротства, сокрытия банкротства или срыва возмещения убытков кредитору.

Согласно ст. 198 ТК увольнение по п. 1 ст. 47 ТК является мерой дисциплинарного взыскания. При прекращении трудового договора с руководителем организации по этому основанию собственник имущества организации или уполномоченный им орган должны соблюдать порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий, предусмотренные ст. 199,



издает приказ (распоряжение) и объявляет его работнику под роспись.

В соответствии со ст. 50 ТК трудовые книжки заполняются нанимателем на всех работников, работающих свыше пяти дней, в том числе поступающих на работу впервые, если работа у данного нанимателя является для работника основной.

Лицу, впервые поступающему на работу, на основании приказа о приеме на работу нанимателем заполняется трудовая книжка установленного образца.

Если при приеме на работу работник предъявляет трудовую книжку старого образца, то обмену на трудовую книжку нового образца она не подлежит, то есть нанимателем заполняется данная трудовая книжка.

При трудоустройстве иностранного гражданина, который предъявляет трудовую книжку, выданную в иностранном государстве, в том числе постсоветских государствах, например, России, Украине, наниматель заполняет работнику трудовую книжку как впервые поступающему. Если работник предъявляет трудовую книжку старого образца, выданную в период существования СССР (образцы трудовых книжек 1938 или 1973 года), то наниматель продолжает ее ведение.

## ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Изменение трудового договора – это изменение его условий, определенных соглашением сторон, а также реорганизация организации, смена собственника имущества, при которых трудовые отношения с работником продолжаются с его согласия.

В ТК закреплены юридические гарантии, обеспечивающие работнику право выполнять только ту работу, о которой он условился с нанимателем при заключении трудового договора. По общему правилу такой трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон (ч. 4 ст. 19 ТК).

Статья 20 ТК закрепляет важнейший принцип трудового договора – принцип стабильности трудовой функции, означающий, что наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами. В частности, гл. 3 ТК регулирует три самостоятельные формы изменения трудового договора:

1) перевод;

2) перемещение;

3) изменение существенных условий труда.

**Понятие и виды переводов**

Согласно ст. 30 ТК переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения в соответствии с законодательством наименования профессии, должности) по сравнению с определенными трудовым договором, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

В зависимости от изменения места работы законодательство о труде различает три вида переводов:

1) перевод на другую постоянную работу у того же нанимателя;

2) перевод на работу к другому нанимателю;

3) перевод на работу в другую местность (за исключением служебной командировки).

Перевод допускается только с письменного согласия работника.

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 по труду, занятости и социальной защите на другую работу.

Работника, нуждающегося в соответствии с заключением



5.1) нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных 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 в соответствии с законодательными актами.

*Прекращение трудового договора в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями (п. 1 ст. 47 ТК)*

Согласно ч. 1 ст. 252 ТК руководитель организации – физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

По основанию, предусмотренному п. 1 ст. 47 ТК, трудовой договор может быть прекращен только с руководителем (независимо от наименования) организации любой организационно-правовой формы и его заместителями, а также главным бухгалтером и его заместителями.

По п. 1 ст. 47 ТК могут быть уволены также руководители обособленных подразделений организации и их заместители. Главные бухгалтеры обособленных подразделений организации и их заместители не могут быть уволены по данному основанию.

К сожалению, законодательство не содержит понятия однократного грубого нарушения трудовых обязанностей. Это оценочное

На практике могут быть и иные ситуации, когда трудовой договор следует прекращать по причине возникновения ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующими продолжению работы, например, при заключении брака между сотрудниками одной организации, когда не допускается их совместная служба (работа).

**Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях**

С некоторыми категориями работников в силу специфики их трудовой деятельности трудовой договор при определенных условиях может быть расторгнут по особым основаниям в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями;

1.1) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера – ч. 2 ст. 36 ТК);

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 постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

5) неподписания работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией;



врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую заключению врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии. При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор расторгается по п. 2 ст. 42 ТК (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы).

Запрещается перевод работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

При переводе на другую работу у того же нанимателя с работником заключается трудовой договор с соблюдением требований статей 18 и 19 ТК.

В силу ст. 72 ТК при переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя либо в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии на другую постоянную или временную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода.

Перевод на работу к другому нанимателю влечет за собой смену стороны трудового договора. Перевод на постоянную работу к другому нанимателю является самостоятельным основанием прекращения трудового договора по п. 4 ст. 35 ТК. Такой перевод рассматривается законодателем как основание заключения нового трудового договора. Работнику, письменно приглашенному на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними, в течение месяца со дня выдачи письменного приглашения, если стороны не договорились об ином, не может быть отказано в заключении трудового договора (п. 2 ч. 1 ст. 16 ТК).

**Перевод в связи с производственной необходимостью**

Согласно ст. 33 ТК в случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой профессии, специальности, квалификации, должности), а также на работу к другому нанимателю.

Производственной необходимостью признается необходимость для данного нанимателя 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 в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Указанный перечень обстоятельств производственной необходимости является приблизительным. Он может быть расширен как самостоятельно нанимателем, так и коллективным договором, соглашением при одном условии (как и те, которые прямо перечислены в ТК): такие случаи должны быть исключительными для данного нанимателя.

Судебная практика к исключительным случаям относит экстраординарные, заранее не предвиденные ситуации, могущие повлечь очень существенные отрицательные последствия для нанимателя.

При наличии таких обстоятельств наниматель имеет право, но не обязан производить перевод в связи с производственной необходимостью.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью производится без согласия работника на срок до одного месяца, а для замещения отсутствующего работника такой перевод не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря). По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

Временный перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника.



что гражданин, по заявлению заинтересованных лиц, может быть признан судом безвестно отсутствующим, если в течение одного года по месту его жительства нет сведений о месте его пребывания. Согласно положениям ст. 41 ГК гражданин может быть объявлен судом умершим, если по месту его жительства нет сведений о месте его пребывания в течение трех лет, а если он пропал без вести при обстоятельствах, угрожавших смертью или дававших основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая, – в течение шести месяцев. Основанием для прекращения трудового договора в случае признания работника судом безвестно отсутствующим, объявления умершим является вступившее в законную силу соответствующее решение суда.

При прекращении трудового договора по п. 6 ст. 44 ТК выходное пособие не выплачивается.

*7. Прекращение трудового договора в связи с возникновением установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующими продолжению работы (п. 7 ст. 44 ТК)*

Прекращение трудового договора по данному основанию должно производиться тогда, когда работник на законных основаниях ранее был принят на работу, но затем возникли предусмотренные законодательством обстоятельства, которые препятствуют продолжению работы.

Например, основанием прекращения трудового договора является утрата работником специального права или разрешения на занятие определенными видами деятельности, что лишает его возможности продолжать трудовые отношения.

Также по указанному основанию могут быть уволены работники, привлеченные к административной ответственности и те, к которым применены такие административные взыскания, как лишение специального права и лишение права заниматься определенной деятельностью.

продолжительности периода нахождения под стражей), работник должен быть уволен с последнего (перед заключением под стражу) дня работы.

Вторым основанием прекращения трудового договора по п. 5 ст. 44 ТК является вступление в законную силу судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении.

Вступившее в силу судебное постановление о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении, будет являться основанием для увольнения его с прежней работы по п. 5 ст. 44 ТК.

*6. Прекращение трудового договора в связи со смертью работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим; смерть нанимателя – физического лица (п. 6 ст. 44 ТК)*

Самостоятельными основаниями прекращения трудового договора, предусмотренными п. 6 ст. 44 ТК, являются: смерть работника; признание работника судом безвестно отсутствующим; объявление судом работника умершим; смерть нанимателя – физического лица.

Основанием для прекращения трудового договора в связи со смертью работника или нанимателя – физического лица служит свидетельство о смерти работника или нанимателя – физического лица, выданное в установленном порядке. В случае отсутствия по каким-либо причинам свидетельства о смерти работника наниматель вправе истребовать выписку из актовой книги о регистрации смерти гражданина, которая также является основанием для прекращения трудового договора по п. 6 ст. 44 ТК.

Признание гражданина безвестно отсутствующим или объявление его умершим производится в судебном порядке по нормам гражданского законодательства. В частности, ст. 38 ГК предусмотрено,



При временном переводе в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

**Перевод в случае простоя**

Согласно ч. 1 ст. 34 ТК простоем признается 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.).

Часть 2 ст. 34 ТК предусматривает, что временный перевод в связи с простоем должен производиться с учетом профессии, специальности, квалификации, должности работника на все время простоя у того же нанимателя и на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности.

В соответствии с ч. 3 ст. 34 ТК при временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплата труда производится по выполняемой работе. При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки.

**Перемещение**

Согласно п. 15 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 г. № 2 не считается переводом, требующим письменного согласия работника, перемещение, которым признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и в другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий

труда, обусловленных трудовым договором.

Перевод от перемещения отличается тем, что при переводе изменяется трудовая функция (п. 3 ст. 19 ТК), наниматель или местность, где выполняется работа, а при перемещении – рабочее место, структурное подразделение, механизм, агрегат.

В соответствии с ч. 2 ст. 31 ТК *рабочим местом* является место постоянного или временного пребывания работника в процессе трудовой деятельности.

*Место работы* – это расположенная в определенной местности (населенном пункте по существующему административно-территориальному делению республики) организация (иной наниматель), которая является стороной трудового договора, заключенного с работником.

При перемещении не требуется согласия работника.

Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

Не допускается перемещение работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

В тех случаях, когда в результате перемещения работника уменьшается заработок по не зависящим от него причинам, производится доплата до прежнего среднего заработка в течение двух месяцев со дня перемещения.

**Изменение существенных условий труда**

Согласно ст. 32 ТК в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном настоящей статьей, изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенными в трудовом договоре.

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление



*5. Прекращение трудового договора в связи с вступлением 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 (п. 5 ст. 44 ТК)*

Пункт 5 ст. 44 ТК предусматривает два самостоятельных основания прекращения трудового договора:

1) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы;

2) вступление в законную силу судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении.

Первое основание прекращения трудового договора, предусмотренное п. 5 ст. 44 ТК, применяется в случаях, когда наказание, определенное вступившим в законную силу приговором суда, исключает возможность продолжения работы у нанимателя (например, лишение свободы, пожизненное заключение, лишение права занимать определенные должности или осуществлять определенную деятельность и др.).

По нормам процессуального законодательства приговор вступает в силу после истечения семидневного срока на кассационное обжалование или опротестование. Если по делу были поданы кассационные жалобы или принесен кассационный протест, то приговор вступает в законную силу после рассмотрения дела судом кассационной инстанции, не отменившей приговор.

По общему правилу наниматель производит увольнение работника по п. 5 ст. 44 ТК со дня поступления надлежащим образом заверенной копии вступившего в законную силу приговора суда. Если к работнику до вступления приговора в законную силу было применено в качестве меры пресечения заключение под стражу, а впоследствии работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы (независимо от

также на работы с вредными и (или) опасными условиями труда, если по основной работе и работе по совместительству законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени (ч. 2 ст. 348 ТК);

- приема на работу без документов, перечисленных в ст. 26 ТК;
- других случаях, предусмотренных законодательством о труде.

Если допущенные нарушения исправимы нанимателем, то увольнение не производится.

При прекращении трудового договора по указанному основанию выходное пособие не выплачивается.

*4. Прекращение трудового договора в связи с неизбранием на должность (в том числе по конкурсу) (п. 4 ст. 44 ТК)*

Согласно ст. 24 ТК 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.

Например, наиболее распространенной правовой процедурой, предшествующей заключению трудового договора, является проведение конкурса на замещение должностей научного работника и профессорско-преподавательского состава.

Освобождение работников, занимающих выборные должности, а также замещающих должности по конкурсу, осуществляется по п. 4 ст. 44 ТК в случае, когда по истечении срока выборов (конкурса) они участвовали в новых выборах (конкурсе) и не были избраны.

Прекращение трудового договора по данному основанию производится не по инициативе нанимателя, поэтому в этом случае не применяются гарантии, установленные для работников при увольнении по инициативе нанимателя, в том числе дополнительные.

При прекращении трудового договора по данному основанию выходное пособие не выплачивается.



или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с настоящим Кодексом. В частности, к существенным условиям труда относятся также нормы труда (ч. 2 ст. 87 ТК), а согласно Декрету № 29 переход на контракт с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

Изменение существенных условий труда должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами, выразившимися, в частности, в рационализации рабочих мест, изменении техники и технологии производства, введении новых форм организации труда, совершенствовании рабочих мест на основе аттестации.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

## ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

### Прекращение трудового договора по общим основаниям

*1. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29 ТК)*

Каждая из сторон вправе 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.

При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд.

Расторжение трудового договора с предварительным испытанием возможно при наличии объективных данных, свидетельствующих о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии,

специальности, должности, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу. При отсутствии таких данных в период предварительного испытания работник может быть уволен только по его инициативе в соответствии с ч. 1 ст. 29 ТК, а также по иным основаниям, предусмотренным ТК.

Если до истечения срока предварительного испытания трудовой договор с работником не расторгнут в соответствии с ч. 1 ст. 29 ТК, то работник считается выдержавшим испытание, и расторжение с ним трудового договора допускается только на общих основаниях.

*2. Прекращение трудового договора в связи с истечением его срока (п. 2 ст. 35 ТК)*

По п. 2 ст. 35 ТК прекращаются трудовые договоры с работниками, заключившими трудовой договор:

1) на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор, в том числе контракт).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, прекращается с истечением срока его действия.

2) на время выполнения определенной работы.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается со дня завершения этой работы.

3) на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, прекращается со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу.

4) на время выполнения сезонных работ.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, прекращается с истечением сезона.

Если по истечении срока действия срочного трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается



самого нанимателя, например, по протесту прокурора.

Увольнению по п. 2 ст. 44 ТК подлежит работник, который был принят на место незаконно уволенного работника.

Есть еще один случай применения п. 2 ст. 44 ТК. Согласно ст. 100 ТК работникам, освобожденным от работы вследствие их избрания на выборные должности в государственные органы, после окончания полномочий по выборной должности предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность), за исключением случаев ликвидации организации.

При прекращении трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

*3. Прекращение трудового договора в связи с нарушением установленных правил приема на работу (п. 3 ст. 44 ТК)*

Трудовой договор может прекращаться по п. 3 ст. 44 ТК в случаях:

- приема на работу лиц, которые по приговору суда лишены права заниматься определенной деятельностью или занимать определенные должности в течение назначенного судом срока;
- приема на работу, связанную с материальной ответственностью, лиц, ранее судимых за хищения, взяточничество и иные корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена в установленном порядке;
- совместной работы близких родственников (ст. 27 ТК);
- приема на работу выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование, с нарушением законодательства о распределении, когда им было выдано направление на работу к другому нанимателю;
- приема женщин и несовершеннолетних на работу, выполнение которой им запрещено;
- приема на работу по совместительству лиц моложе 18 лет, а

3) нарушение установленных правил приема на работу;

4) неизбрание на должность (в том числе по конкурсу);

5) 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) смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим; смерть нанимателя – физического лица;

7) возникновение установленных законодательством ограничений на занятие определенными видами деятельности, препятствующими продолжению работы.

*1. Прекращение трудового договора в связи с призывом работника на военную службу (п. 1 ст. 44 ТК)*

Основанием прекращения трудового договора по п. 1 ст. 44 ТК является призыв работника на военную службу.

Призыв на военную службу происходит на основании документа, в частности повестки военкомата. Основанием для прекращения трудового договора по п. 1 ст. 44 ТК является заявление работника с приложением документа о призыве.

Наниматель не может отказать работнику в увольнении по рассматриваемому основанию.

Согласно ст. 48 ТК при увольнении работника по этому основанию ему выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного заработка. Более высокий размер выходного пособия может быть предусмотрен коллективным договором.

*2. Прекращение трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ст. 44 ТК)*

Прекращение трудового договора по п. 2 ст. 44 ТК имеет место, когда бывший работник восстановлен на работе по решению суда или



продолженным на неопределенный срок.

*3. Прекращение трудового договора в связи с переводом работника с его согласия к другому нанимателю или переходом на выборную должность (п. 4 ст. 35 ТК)*

Для решения вопроса о прекращении трудового договора в связи с переводом работника с его согласия к другому нанимателю, необходимо иметь согласие трех сторон:

1) нанимателя, у которого трудится работник;

2) нанимателя, у которого будет трудиться работник;

3) самого работника.

Согласие, как правило, оформляется следующим образом. Новый наниматель, получив согласие работника, направляет прежнему нанимателю письмо с просьбой уволить работника в связи с переходом к нему по переводу. По этому письму и содержащейся в нем просьбе прежний наниматель принимает решение. В случае положительного решения издается приказ об увольнении работника по рассматриваемому основанию. При отказе в удовлетворении просьбы работник продолжает работать по ранее заключенному договору. В дальнейшем положительное решение высказанной просьбы возможно только по соглашению работника с прежним нанимателем.

Дать согласие на перевод – право нанимателя, у которого трудится работник, а не его обязанность. При отказе нанимателя дать согласие на перевод работник может уволиться в установленном порядке.

Увольнение по этому основанию дает работникам ряд преимуществ. В частности, ст. 166 ТК предусматривает, что до истечения 6 месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовой отпуск по желанию работника, принятого на работу в порядке перевода.

Прекращение трудового договора в связи с переходом на выборную должность может иметь место только в случае, когда работник в установленном порядке избран на должность (например, депутатом местного Совета депутатов, в Палату Представителей Национального

собрания Республики Беларусь, руководителем профсоюзного органа и т. д.). Увольнение по этому основанию может быть произведено только лишь при желании самого работника о прекращении с ним трудового договора и наличии соответствующего документа об избрании работника на выборную должность.

*4. Прекращение трудового договора по п. 5 ст. 35 ТК*

Пункт 5 ст. 35 ТК содержит следующие основания прекращения трудового договора:

1) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем.

Иногда перевод связан с тем, что наниматель меняет свое расположение и переезжает в другую местность. При согласии работника он убывает вместе с нанимателем по новому адресу. В этом случае трудовой договор, заключенный ранее, продолжает действовать. Но работник может отказаться от переезда в другую местность, так как решает остаться в прежнем населенном пункте. С таким работником трудовой договор расторгается.

2) отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК. Но, в соответствии с п. 20 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 г. № 2, при отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, увольнение работника по п. 5 ст. 35 ТК является незаконным.

3) отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации.

Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора.



*других работников*

Согласно п. 40 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 г. № 2 под грубым нарушением следует понимать явное нарушение требований правил охраны труда, в том числе: соответствующих инструкций, правил и других нормативно-правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях (п. 1 ст. 232 ТК), которое находится в прямой причинной связи с наступившими последствиями – увечьем или смертью других работников.

Факт нарушения правил охраны труда подтверждается актом расследования несчастного случая, составленным в установленном порядке.

Если нарушение правил охраны труда повлекло увечье или смерть лиц, не состоящих в трудовых отношениях с данным нанимателем, то трудовой договор прекращаться по этому основанию не может. За такое нарушение трудовой дисциплины виновный работник может быть привлечен к другим видам дисциплинарной ответственности, например, выговору, увольнению по п. 4 ст. 42 ТК – при условии систематичности неисполнения трудовых обязанностей.

В силу положений ч. 1 ст. 46 ТК расторжение трудового договора по п. 9 ст. 42 ТК производится после предварительного, но не позднее чем за 2 недели, уведомления соответствующего профсоюза.

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

Согласно ст. 44 ТК трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв работника на военную службу, направление работника на альтернативную службу;

2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

быть подтверждены медицинским заключением и другими видами доказательств, в том числе актом, свидетельскими показаниями, которые должны быть оценены судом.

При обнаружении работника в состоянии, дающем основание полагать, что он находится в состоянии опьянения, наниматель обязан предложить ему медицинское освидетельствование. При отказе работника от медицинского освидетельствования в подтверждение факта появления его по месту работы в состоянии алкогольного опьянения может быть составлен акт, подписанный очевидцами нахождения работника в таком состоянии.

Согласно ч. 1 ст. 46 ТК не надо уведомлять соответствующий профсоюз о предстоящем расторжении трудового договора по п. 7 ст. 42 ТК.

*Прекращение трудового договора в случае совершения 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 по п. 8 ст. 42 ТК за совершение работником по месту работы хищения имущества нанимателя производится только при наличии вступившего в законную силу приговора суда либо постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Подобное основание для увольнения работника применяется в тех случаях, когда мера наказания не препятствует выполнению им своих трудовых обязанностей.

Месячный срок для применения такой меры взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или постановления по делу об административном правонарушении.

*Прекращение трудового договора в случае однократного грубого нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть*



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.

При смене собственника имущества и (или) реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжаются. При отказе работника от продолжения работы по той же профессии, занимаемой должности трудовой договор прекращается в соответствии с п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК.

Если условия, предусмотренные трудовым договором по той же профессии, занимаемой должности, не могут быть сохранены, трудовой договор может прекращаться в соответствии с п. 1 ст. 42 ТК.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

*5. Прекращение трудового договора по соглашению сторон (ст. 37 ТК)*

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор может быть в любое время прекращен по соглашению сторон трудового договора.

При прекращении трудового договора по соглашению сторон работник и наниматель достигают договоренности о том, что работник будет уволен по соглашению сторон в определенный срок. По приведенному основанию трудовой договор расторгается в тот день, в отношении которого достигнуто соглашение сторон. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при соответствующем взаимном согласии нанимателя и работника.

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

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц.

С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

Работник имеет право до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи), а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

*7. Прекращение трудового договора по требованию работника (ст. 41 ТК)*

Срочный трудовой договор, в том числе контракт, подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о



место заболевшего работника принимается другой;

- временная нетрудоспособность длится непрерывно более 4-х месяцев, кроме случаев, когда законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенных заболеваниях (например, при заболевании туберкулезом место работы сохраняется на срок до 12-ти месяцев).

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

Выплата выходного пособия при увольнении не предусмотрена. В данных случаях работник получает пособие по временной нетрудоспособности либо пенсию по инвалидности.

*Прекращение трудового договора в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы*

Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо распивал спиртные напитки, употреблял наркотические или токсические средства не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению нанимателя он должен выполнять работу. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанными обстоятельствами.

При применении п. 7 ст. 42 ТК в отношении работника с ненормированным рабочим днем следует иметь в виду, что рабочим временем для такого работника является все время нахождения его на работе.

Алкогольное, наркотическое или токсическое опьянения могут

трудовыми обязанностями должны выполнять порученную работу.

Прогулом также является:

1) 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);

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

3) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (трудовой, социальный, основной минимальный или основной удлиненный, дополнительный и др.).

При этом необходимо учитывать, что не является прогулом без уважительной причины использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель, вопреки закону, отказал в их предоставлении, и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения нанимателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 1 ст. 104 ТК дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови).

Ввиду того, что прогул считается грубым нарушением трудовой дисциплины, наниматель вправе уволить работника по п. 5 ст. 42 ТК даже за его однократное совершение, независимо от того, применялись ли к этому работнику ранее меры дисциплинарного взыскания.

Бремя доказывания уважительности причин прогула ложится на работника.

*Прекращение трудового договора в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам)*

Основанием для увольнения является болезнь самого работника, а не членов его семьи.

Увольнение по этому основанию допустимо, если:

- оно вызвано производственной необходимостью, и поэтому на



труде, профсоюзами и (или) судом.

К другим уважительным причинам относятся, в частности, уход на пенсию, зачисление на учебу в учреждения образования в дневной форме получения образования, переезд в другую местность и другие, которые исключают или значительно затрудняют продолжение работы.

Уважительность причины досрочного расторжения срочного трудового договора в каждом конкретном случае оценивает наниматель. Если возникает спор относительно уважительности причины увольнения по ст. 41 ТК, работник вправе обратиться за его разрешением в соответствующий орган по рассмотрению трудовых споров, в частности в комиссию по трудовым спорам.

В соответствии с ч. 3 ст. 48 ТК при расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка, за исключением работников, которым актами законодательства установлена выплата минимальной компенсации за расторжение срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Согласно п. 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 г. № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником» установлена минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат в случае досрочного расторжения контракта с работником из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя.

Работникам, достигшим общеустановленного пенсионного возраста и имеющим право на пенсию, а также работникам, не достигшим указанного возраста, но получающим пенсии (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий), минимальная компенсация за ухудшение правового положения не выплачивается.

Минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника устанавливается законодательством и имеет обязательный характер, поэтому ее размер не может быть уменьшен нанимателем по причине отсутствия средств.

При расторжении трудового договора по ст. 41 ТК не предусмотрен срок предварительного письменного уведомления нанимателя. Следовательно, наниматель обязан уволить работника по этому основанию в срок, указанный в заявлении.

*8. Прекращение трудового договора по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК)*

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока их действия могут быть расторгнуты нанимателем в случаях:

1) ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников;

2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

4) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

5) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

6) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд



нормативными правовыми актами для конкретной работы или должности.

Увольнение по указанному основанию будет правомерным лишь при наличии доказательств недостаточной квалификации работника. Такими доказательствами могут быть мотивированное заключение аттестационной комиссии, акты проверок, заключения компетентных специалистов, акты о браке, докладные записки, рекламации и т. д.

*Прекращение трудового договора в случае систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания*

Увольнение по п. 4 ст. 42 ТК возможно за любые дисциплинарные проступки (за исключением тех, для которых установлены отдельные самостоятельные основания, например, прогул без уважительной причины, появление на работе в состоянии алкогольного опьянения и др.), если они приобрели систематический характер. Согласно п. 32 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 г. № 2 по этому основанию могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК, вновь нарушили трудовую дисциплину.

Поскольку работник увольняется за свои виновные действия, то выходное пособие ему не выплачивается.

*Прекращение трудового договора в случае прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин*

Пункт 34 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 г. № 2 гласит, что по п. 5 ст. 42 ТК могут быть уволены работники в случае их отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более трех часов в течение всего рабочего дня непрерывно или суммарно как на территории организации, так и на объекте вне территории организации, где они в соответствии с

выполнению профессиональных обязанностей либо угрожает здоровью и безопасности труда других лиц, могут быть уволены с работы по данному основанию, несмотря на то, что они настаивают на продолжении работы. В то же время, согласно п. 29 постановления Пленума Верховного Суда от 29.03.2001 г. № 2, частичная утрата работником трудоспособности, назначение пенсии по инвалидности или возрасту сами по себе не могут являться основанием для расторжения трудового договора по мотивам обнаружившегося несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, и данная работа по состоянию здоровья ему не противопоказана.

В соответствии с ч. 1 ст. 46 ТК не надо уведомлять соответствующий профсоюз о предстоящем прекращении трудового договора по п. 2 ст. 42 ТК.

*Прекращение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы*

По п. 3 ст. 42 ТК прекращение трудового договора может иметь место в случае, если будет установлено, что работник вследствие недостаточной квалификации ненадлежащим образом выполняет обусловленную трудовым договором работу. Характерным признаком при этом является отсутствие вины в действиях (бездействии) работника. Если же имеется вина работника в ненадлежащем выполнении работы, он увольняется по другим основаниям.

Согласно ст. 1 ТК квалификация – это уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.).

Под недостаточной квалификацией понимается квалификация ниже той, которая предусмотрена законодательством и локальными



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;

7) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

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

9) однократного грубого нарушения требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

*Прекращение трудового договора в случае ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников*

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), 2 и 3 ст. 42 ТК, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по п. 6 ст. 42) и в период

пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

При расторжении трудового договора в соответствии с п. 1 ст. 42 ТК наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении. В случае предстоящего массового высвобождения работников наниматель обязан не менее чем за два месяца уведомить об этом орган по труду, занятости и социальной защите с указанием профессий, специальностей, квалификации и размера оплаты труда работников. Критерии массового высвобождения работников определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении наниматель предлагает работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его специальности и квалификации. В период предупреждения о предстоящем увольнении по решению нанимателя работник, подлежащий увольнению, с его согласия также может направляться на переподготовку.

Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

В период срока предупреждения, предусмотренного ст. 42, работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам



внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

В период срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьей, работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем – с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

*Прекращение трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы*

Прекращение трудового договора по п. 2 ст. 42 ТК возможно:

- когда работник вследствие стойкого снижения трудоспособности ненадлежащим образом выполняет обусловленную при заключении трудового договора работу;
- при наличии у работника заболевания, противопоказанного или опасного для членов трудового коллектива или обслуживаемых им лиц;
- когда работник, нуждающийся согласно медицинскому заключению в предоставлении другой работы, отказался от перевода, либо у нанимателя отсутствует соответствующая работа.

Состояние здоровья должно быть подтверждено медицинским заключением (МРЭК – для инвалидов, ВКК – для других работников). В заключении должно быть указано, может ли работник выполнять работу, обусловленную трудовым договором, не противопоказана ли она ему по состоянию здоровья, не опасно ли исполнение этим работником обязанностей для других работников или обслуживаемых им лиц, какую другую работу может выполнить работник.

Инвалиды, являющиеся по заключению МРЭК нетрудоспособными, если их состояние здоровья препятствует