

**ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ:  
ДИСКУССИОННЫЕ НОВЕЛЛЫ**

**Волк Е. А.**

Республика Беларусь, г. Минск

Международный университет «МИТСО»,

профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин,

кандидат юридических наук, доцент

Статьи 42 и 47 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) претерпели значительные изменения: дополнены новыми основаниями увольнения работника, а также внесены редакционные изменения в ряд уже имеющихся оснований.

1. В ст. 42 ТК включены основания увольнения работников, которые ранее действовали в отношении лиц, заключивших с нанимателем контракт. В новой редакции ст. 42 ТК все перечисленные в ней основания расторжения трудового договора распространяются на работников, вне зависимости от вида заключенного с ними трудового договора, в том числе контракта. В настоящее время отдельных оснований расторжения контракта нет.

Контракт как улучшает, так и ухудшает правовое положение работника по сравнению с общими нормами законодательства о труде. Ухудшение правового положения (до внесения изменений в ТК) выражалось, в том числе в возможности досрочно прекратить контракт с работником по дополнительным основаниям. Однако при увольнении работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта ему выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков. В 2001 году Конституционный Суд Республики Беларусь определил целевое назначение данной компенсации, указав, что она полагается работникам в том числе в связи с наличием дополнительных оснований расторжения контракта [1]. Однако в новой редакции ТК основания прекращения контракта распространили на всех работников, при этом указанная компенсация полагается, как и прежде, лишь лицам, заключившим контракт. Фактически правовое положение работников было ухудшено, без предоставления дополнительных гарантий.

2. Основания расторжения трудового договора, указанные в ст. 42 ТК, относятся к общим основаниям в соответствии со ст. 35 ТК, т. е. применяются ко всем работникам. Однако ряд оснований (по мнению О. С. Курылевой их не менее шести [2, с. 45]) могут применяться только к отдельным категориям работников. Поскольку далеко не у всех работников в обязанности входит давать ответы на обращения граждан и юридических лиц, или привлекать к ответственности и т. д. При этом специальные основания увольнения, с определением категорий работников, к которым они применяются, содержатся в ст. 47 ТК. Следовательно, основания увольнения закрепленные, например, в п. 9–11 ст. 42 ТК целесообразно было бы перенести в ст. 47 ТК и определить круг работников, к которым они могут быть применены.

Представляется нецелесообразным применение ко всем категориям работников такого основания увольнения, как однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, признаваемое таковым в соответствии с законодательными актами (абз. 1 п. 7 ст. 42 ТК). Данное основание увольнения закреплено в п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК и применяется к руководителю организации (ее обособленного подразделения), его заместителям, главному бухгалтеру, его заместителям. Грубость нарушения является оценочным понятием, зависит от многих факторов (вина работника, наличие последствий и т. д.) и устанавливается нанимателем.

Как указано в абз. 1 п. 7 ст. 42 ТК, нарушения трудовых обязанностей работником могут признаваться грубыми как в ТК, так и в иных законодательных актах. В соответствии с ч. 5 ст. 1 Закона Республики Беларусь от 17 июля 2018 г. № 130-З «О нормативных правовых актах» законодательными актами являются Конституция Республики Беларусь, законы, декреты и указы Президента Республики Беларусь.

Положение п. 7 ст. 42 ТК, на наш взгляд, противоречит ч. 1 ст. 35 ТК, где указано, что «трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом». Поскольку две нормы равной юридической силы (содержащиеся в одном нормативном правовом акте) противоречат друг другу, то на основании ч. 4 ст. 7 ТК необходимо применять норму, содержащую более льготные условия для работников, т. е. в данном случае ч. 1 ст. 35 ТК. Исходя из этого, полагаем, что

только в ТК можно признавать какие-либо нарушения работником трудовых обязанностей грубыми и являющимися основаниями для увольнения.

3. В п. 7 ст. 42 ТК перечислены 5 оснований расторжения трудового договора, которые относятся к грубым нарушениям трудовых обязанностей. Исходя из буквального толкования данного пункта, наниматель не в праве самостоятельно относить какие-либо нарушения работником трудовых обязанностей к грубым и влекущим увольнение. Поэтому при увольнении работника нанимателю необходимо установить наличие одного из нарушений, перечисленных в данном пункте. Соответственно, при оформлении расторжения трудового договора с работником, полагаем, необходимо указывать соответствующий абз. п. 7 ст. 42 ТК, поскольку, по сути, в данном пункте перечислены самостоятельные основания увольнения. Кроме того, например, в ст. 46 ТК при определении порядка уведомления профсоюзов о расторжении трудового договора делается ссылка именно на абзацы п. 7 ст. 42 ТК.

4. Ряд вопросов вызывает соотношение оснований увольнения, предусмотренных в п. 8 ст. 42 ТК и абз. 5 п. 7 ст. 42 ТК.

Полагаем, что в отличие от абз. 5 п. 7 ст. 42 ТК, где речь идет о причинении материального ущерба нанимателю, п. 8 ст. 42 ТК следует применять в случаях, когда ущерб причинен третьим лицам. Однако фактически в данном основании увольнения не указано на наличие или отсутствие трудовых отношений между работником и юридическим или физическим лицом. Обязательным условием для применения данного основания увольнения является наличие вступившего в законную силу решения суда о причинении ущерба государству, юридическим и (или) физическим лицам. При этом размер ущерба не важен, в то время как увольнение на основании абз. 5 п. 7 ст. 42 ТК, при причинении организации ущерба в размере, превышающим три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь. Способ причинения ущерба также не имеет значение. Вместе с тем должно быть установлено, что данный ущерб работник причинил при исполнении трудовых обязанностей.

Следует отметить, что если же ущерб причинен нанимателю путем хищения имущества, то увольнение работника должно производиться на основании абз. 4 п. 7 ст. 42 ТК.

5. В новой редакции изложен п. 1 ч. 1 ст. 47 ТК, в котором уточнено, что к однократному грубому нарушению трудовых обязанностей руководителем организации (ее обособленного подразделения), его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями относится, в том числе, сокрытие руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения.

Данным изменением законодатель отступил от общего принципа о том, что привлечение работника к дисциплинарной ответственности является правом, а не обязанностью нанимателя. Данный принцип вытекает из ч. 1 ст. 198 ТК, где закреплено, что за совершение дисциплинарного проступка наниматель может (а не обязан) применить к работнику меры дисциплинарного взыскания. Отступление от данного принципа уже содержится в действующем законодательстве Республики Беларусь (подп. 1.4 п. 1 Директивы Президента Республики Беларусь от 11 марта 2004 г. № 1 «О мерах по укреплению общественной безопасности и дисциплины»). Также нанимателю принадлежит право выбора меры дисциплинарного взыскания (ч. 3 ст. 198 ТК).

Ранее встречавшаяся на практике замена виновного основания увольнения работника на расторжение трудового договора по желанию работника (ст. 40 ТК) или по соглашению сторон (п. 1 ч. 2 ст. 35 ТК), в том числе с учетом п. 21 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», теперь фактически не допускается. Поскольку руководитель в таком случае сам окажется под угрозой увольнения.

В заключение следует отметить, что изменения в ТК, касающиеся расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, ухудшили правовое положение работников. В частности, необоснованно увеличено количество оснований увольнения без предоставления дополнительных гарантий. Отмеченные выше дискуссионные вопросы формулировок оснований увольнения, соотношения разных оснований на практике могут приводить к ущемлению прав работников.

*Список цитированных источников*

1. О минимальных компенсациях за ухудшение правового положения работников [Электронный ресурс] : решение Конституц. Суда Респ. Беларусь, 13 нояб. 2001 г., № Р-130/2001 // Конституц. Суд Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.kc.gov.by/document-10623>. – Дата доступа: 20.02.2020.

2. Курылева, О. С. Концепция закона, внесшего изменения и дополнения в Трудовой кодекс Беларуси: ожидания научной общественности и реальность / О. С. Курылева // Трудовое и социальное право. – 2019 – № 3. – С. 41–46.

**НОРМЫ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ  
О ВРЕМЕНИ ОТДЫХА: СОСТОЯНИЕ И ВОЗМОЖНОСТИ  
ДАЛЬНЕЙШЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ**

**Греченков А. А.**

Республика Беларусь, г. Минск

Академия МВД Республики Беларусь,

профессор кафедры гражданского и трудового права,

кандидат юридических наук, доцент

Изменения, внесенные в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов», в значительной мере затронули нормы о времени отдыха (главы 11 и 12 ТК). Так, в главе 11 ТК отдельные изменения внесены в нормы, определяющие порядок использования выходных дней работником, находящимся в служебной командировке (ст. 137), предусматривающие основания привлечения к работе в выходные дни (ст. 142), и др. Многочисленные изменения внесены в главу 12 ТК, где наиболее существенным коррективам подверглись нормы, определяющие понятие отпуска (в части сохранения на время отпуска среднего заработка) (ч. 1 ст. 150), устанавливающие порядок замены отпуска денежной компенсацией (ст. 161), порядок суммирования трудовых отпусков (ст. 162), периоды, включаемые в рабочий год (ст. 164), обязанность нанимателя уведомлять работника о времени начала трудового отпуска (ст. 169), гарантии на время социальных отпусков (ст. 183), порядок использования