

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ НЕКОТОРЫХ ОСНОВАНИЙ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Томашевский К. Л.

Республика Беларусь, г. Минск

Международный университет «МИТСО»,

профессор кафедры гражданско-правовых дисциплин,

доктор юридических наук, доцент

28 января 2020 г. вступили в силу многочисленные изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК), внесенные в него Законом Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов». Корректировкам подверглись более 170 статей ТК, что свидетельствует о глобальности этой реформы ТК. Наряду с некоторыми разумными и продуманными законодательными решениями в ТК были внесены и некоторые спорные нововведения, которые обусловлены отсутствием научно обоснованной концепции и могут вызвать сложности с их применением на практике. В своем докладе сосредоточим внимание на некоторых новеллах, касающихся как общих, так и некоторых дополнительных оснований прекращения трудового договора, а также порядка увольнения работника по ним.

1. Изменение названия ст. 35 ТК вместо прежнего («Основания прекращения трудового договора») на новое («Общие основания прекращения трудового договора») следует оценить положительно. Классификация оснований прекращения трудового договора на общие и дополнительные в зависимости от единства и дифференциации правового регулирования труда является общепризнанной в литературе по трудовому праву. Поэтому название ст. 35 ТК приведено в соответствие с ее содержанием, которое не перечисляет дополнительные основания прекращения трудового договора.

2. В ч. 5 ст. 38 ТК теперь содержится следующее правило: *«Трудовой договор, заключенный с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заданном определенном период (п. 4 ч. 3 ст. 17), с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период*

проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего (п. 6 ч. 3 ст. 17), прекращается в день окончания данных периодов.» Оно введено в ст. 38 ТК в связке с двумя новыми случаями заключения срочного трудового договора, предусмотренных в п. 4 и 6 ч. 3 ст. 17 ТК. Если с первым случаем – созданием организации на заведомо определенный период – все более или менее понятно (срок окончания действия трудового договора может быть известен заранее), то со вторым случаем все гораздо сложнее. Знать заранее в какой момент тот или иной топ-менеджер пройдет необходимые для назначения на должность процедуры невозможно. Эти процедуры (различные согласования) могут длиться и месяц и два месяца и полгода. Пока единственным вариантом выхода из этой сложной практической ситуации может быть указание в срочном трудовом договоре вместо конкретного срока фразы: «до момента окончания периода проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего».

3. Далее остановимся на ряде нововведений в основаниях и порядке расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.

В качестве первого положительного момента укажем более последовательное размежевание в п. ст. 42 ТК так называемых невиновных оснований увольнений (пп. 1 – 5) и виновных, дисциплинарных оснований (пп. 6 – 11).

Второй положительный момент – восполнение пробела в части установления основания расторжения трудового договора в случае прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, а также приостановления деятельности индивидуального предпринимателя (ранее в п. 1 ст. 42 ТК входило лишь прекращение деятельности индивидуального предпринимателя). Причем если такое прекращение (приостановление) деятельности указанных нанимателей – физических лиц связано с их призывом

на военную службу, направлением на альтернативную службу – увольнение производится по п. 8 ст. 44 ТК (поскольку обусловлено обстоятельством, не зависящим от воли сторон), если же оно не связано с указанными обстоятельствами – по п. 2 ст. 42 ТК.

Применительно к применению п. 2 ст. 42 ТК обратим внимание на одно противоречие в порядке расторжения трудового договора. Согласно ч. 3 ст. 43 ТК при увольнении по данному основанию наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены коллективным договором, соглашением, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении. В соответствии же с ч. 6 ст. 43 ТК наниматель обязан заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. У юриста-практика вероятно возникнет закономерный вопрос: что должен делать наниматель – физическое лицо: а) предупреждать высвобождаемого работника за два месяца или б) увольнять без предупреждения, которое заменяется компенсацией в размере двухмесячного среднего заработка? Вариантом преодоления этой юридической коллизии на практике могут быть следующие действия нанимателя: ознакомление высвобождаемых работников с предупреждением о предстоящем увольнении, которое могло бы состояться через два месяца, с одновременным сообщением ему о том, что это предупреждение заменяется выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

Проблема состоит еще и в том, что, с одной стороны, законодатель, предусмотрев для нанимателей – организаций (юридических лиц) *право замены предупреждения об увольнении работника по п. 1 ст. 42 ТК* (в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности), причем это право реализуется лишь с согласия работника (ч. 5 ст. 43 ТК). С другой стороны, для нанимателей – физических лиц (индивидуально практикующего адвоката, нотариуса, работающего в нотариальном бюро, индивидуального предпринимателя или физического лица, оказывающего услуги в сфере агроэкотуризма), которые прекращают или приостанавливают свою деятельность, законодатель закрепил императивную норму, обязывающую произвести выплату компенсации взамен предупреждения об увольнении. Причем

мнение работника в этом втором случае правового значения не имеет. Представляется, что этим нововведением субъекты малого предпринимательства и самозанятые граждане оказываются в гораздо худшем положении, чем юридические лица. Вариантом решения этой проблемы может быть увольнение работников нанимателем – физическим лицом в связи с сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК), если наниматель не заинтересован в выплате увольняемым работникам единовременно пяти средних заработков (компенсация по ч. 6 ст. 43 ТК плюс выходное пособие по ч. 3 ст. 48 ТК).

4. Переходя от невиновных к виновным основаниям, отметим, что в п. 6 ст. 42 ТК более удачно сформулировано основание, ранее именовавшееся как «систематическое неисполнения работником без уважительных причин обязанностей...», которое приводило к различным вариантам токования со стороны ученых-юристов [1] и руководящей судебной практики (п. 32 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

Вместе с тем в нормах новой редакции ст. 42 ТК наряду с позитивными моментами усматриваются следующие недостатки:

во-первых, в п. 7 слова «в том числе» могут привести на практике к неправильному уяснению смысла данной нормы со стороны нанимателей, которые могут ошибочно расценить перечень из пяти случаев однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, влекущих увольнение работника, как открытый;

во-вторых, между абз. 5 п. 7 и п. 8 ст. 42 ТК усматривается несогласованность и правовая неопределенность: согласно первой норме может быть уволен работник, нарушивший один из видов дисциплин и причинивший организации ущерб в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы, а по второй – увольнение следует за причинение работником ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда (причем независимо от суммы этого ущерба) как юридическим лицам, так и физическим лицам, государству. Если и сохранять одно из этих оснований в ТК, то, на наш взгляд, подход к оценке причиненного ущерба должен быть един, независимо от того, организации, физическому лицу или государству

причиняется ущерб, а его минимальная сумма должна быть четко определена законом;

в-третьих, само помещение дополнительных оснований увольнения за виновные действия (пп. 8 – 11) в ст. 42 ТК с общими основаниями расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, а не в ст. 47 ТК представляется концептуально неверным, ведь эти основания не имеют универсального действия в отношении всех без исключения работников, а применяются только в отношении специальных субъектов.

5. Обратим внимание на еще одно не продуманное новое правило, касающееся прекращения трудового договора с работающими по совместительству, которое включено в ст. 350 ТК. Согласно п. 2 ст. 350 ТК помимо оснований, предусмотренных ТК и иными законодательными актами, трудовой договор с работающим по совместительству может быть прекращен: «2) в связи с тем, что работа по совместительству стала для работника основной». В действительности когда работа по совместительству становится для работника основной (то есть работник увольняется с основного места работы, продолжая работать по совместительству) трудовой договор по совместительству с ним не прекращается, а изменяется (преобразуется из трудового договора по совместительству в трудовой договор по основному месту работы). Об этом ранее писали в своих статьях А. А. Войтик [2] и автор доклада [3]. Если юрист или кадровик будет толковать и применять правило п. 2 ст. 350 ТК буквально, то в момент увольнения работника, работающего по совместительству, с его основного места работы, его сразу же должны уволить и с работы по совместительству, причем без гарантий обратного приема на работу. Очевидно такой «сценарий» лишен всякого здравого смысла. Можно предположить, что разработчики Закона от 18 июля 2019 г. № 219-З имели в виду вариант одновременного прекращения прежнего трудового договора по совместительству и приема по основному месту работы у того же нанимателя. Но и этот вариант не вполне оправдан, поскольку требует окончательного расчета с работником, выплаты ему компенсации за неиспользованные дни трудового отпуска и т. д. Лучшим практическим вариантом решения этой проблемы было бы изменение трудового договора (его вида) с трудового договора по совместительству на трудовой договор по основному месту работы без увольнения-приема работника.

В заключение сформулируем следующие основные **выводы**:
глобальным реформам ТК должна предшествовать разработка обоснованной концепции, отсутствие которой ведет к просчетам;
не все из нововведений в подинституте прекращения трудового договора в достаточной мере продуманы и концептуально выверены;
практические вопросы, связанные с применением новых норм в ТК, придется преодолевать на практике, опираясь на комментарии специалистов, а в будущем и разъяснения Пленума Верховного Суда.

Список цитированных источников

1. Курьлева, О. С. Расторжение трудового договора за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей: проблемы правоприменения в судебной практике / О. С. Курьлева // Бюллетень нормативно-правовой информации. – 2000. – № 24.
2. Войтик, А. А. Переход из категории «внешний совместитель» в категорию «основной работник» у одного нанимателя / А. А. Войтик // Главный бухгалтер. – 1999. – № 35. – С. 65–66.
3. Томашевский, К. Л. Нестандартные виды изменения трудового договора и трудового правоотношения / К. Л. Томашевский // Юрист. – 2008. – № 7. – С. 116–118; № 8. – С. 84–87.