

## **ОТРАЖЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОНВЕНЦИИ МОТ № 158 В ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**Т. В. Ковалева,**

старший преподаватель

Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины  
магистр юридических наук

Для охраны и защиты трудовых прав работников установлены определенные гарантии при прекращении трудового договора: закреплен исчерпывающий перечень оснований и порядок увольнения. Так, основной из задач Международной организации труда (далее – МОТ) является защита прав человека, в том числе права на труд, которая обеспечивается созданием и принятием международных трудовых норм в виде конвенций и рекомендаций.

В целях реализации указанной задачи МОТ была принята Конвенция о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя от 22 июня 1982 г. № 158 (далее – Конвенция № 158) [1]. Указанный акт посвящен именно вопросам увольнения по инициативе нанимателя, в законодательстве Беларуси которым посвящена ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) [2]. Так как инициатором увольнения и по иным основаниям может выступать наниматель, например по соглашению сторон, в связи с истечением срока действия контракта, в дальнейшем будут рассмотрены и иные основания увольнения.

Конвенция № 158 Республикой Беларусь ратифицирована не была. Несмотря на это, некоторые ее положения нашли свое отражение в национальном законодательстве.

1. Статья 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) содержит исчерпывающий перечень оснований увольнения работников, который в локальном порядке расширять запрещено. В ст. 42 ТК перечисляются конкретные основания увольнения работника по инициативе нанимателя как за виновные действия, так в связи с иными обстоятельствами (состоянием здоровья, уровнем подготовки работника).

2. В ст. 4 Конвенции № 158 указано, что «трудовые отношения с работниками не прекращаются, если только не имеется законных оснований для такого прекращения, связанного со

способностями или поведением работника или вызванного производственной необходимостью предприятия, учреждения или службы» [1].

В частности, увольнение работника по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда по п. 5 ст. 35 ТК должно быть вызвано обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами. В противном случае такое увольнение судом будет признано незаконным (абз. 2 п. 20 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», далее – постановление Пленума № 2) [3].

Для увольнения работника вследствие недостаточной квалификации необходимым является заключение аттестационной комиссии о несоответствии занимаемой должности, а по состоянию здоровья – заключение медико-реабилитационной экспертной комиссии в отношении состояния здоровья работников-инвалидов либо врачебно-консультационной комиссии – в отношении остальных работников.

При расторжении трудового договора с предварительным испытанием наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания (ч. 2 ст. 29 ТК).

При увольнении работника за виновные действия в приказе отражаются мотивы привлечения к дисциплинарной ответственности (ч. 5 ст. 199 ТК). При этом бремя доказывания обоснованности применения дисциплинарной ответственности лежит на нанимателе (абз. 2 п. 32 постановления Пленума № 2).

3. В ст. 5 Конвенции № 158 перечислены основания, которые не являются законными причинами увольнения. Они касаются основных прав работника, в частности:

«...а) членства в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности;

b) выполнения функций представителя работников;

с) подачи жалобы или участие в деле, возбужденном против нанимателя;

d) расы, цвета кожи, пола, семейного положения, семейных обязанностей, беременности, вероисповедания, политических взглядов, национальности или социального происхождения;

е) отсутствия на работе в период пребывания в отпуске по материнству» [1].

Согласно ст. 11 ТК основными правами работника являются право на:

- объединение в профессиональные союзы (п. 2);
- участие в собраниях (п. 3);
- судебную и иную защиту трудовых прав (п. 9).

Реализация указанных прав не может повлечь прекращения трудовых отношений с работником.

В ст. 14 ТК также закреплен запрет дискриминации в трудовых отношениях в зависимости от пола, расы, национального и социального происхождения, языка, религиозных или политических убеждений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, возраста, места жительства, недостатков физического или психического характера.

В соответствии с п. 1 ч. 3 ст. 268 ТК закреплены гарантии при увольнении по инициативе нанимателя для беременных женщин, женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, одиноких родителей, имеющих ребенка в возрасте до трех лет.

4. В соответствии со ст. 12 Конвенции № 158 работник имеет право на «...выходное пособие или другие аналогичные виды пособий в связи с прекращением трудовых отношений, размер которых зависит, в частности, от стажа работы и размера заработной платы и которые выплачиваются непосредственно работодателем или из фонда, созданного из взносов нанимателя...» [1].

В ст. 48 ТК перечислены случаи выплаты выходного пособия, которые допускается расширять в локальном порядке в коллективных договорах и соглашениях. В частности, Генеральным соглашением между Правительством Республики Беларусь, Республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы в пунктах 55.21, 55.28 реализовано указанное право и нанимателю рекомендуется включать в коллективные договоры положения о выплате выходного пособия в размере:

- не менее одного среднемесячного заработка лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание, при прекращении трудового договора (контракта) в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие со-

стояния здоровья и неявкой на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности; — не менее двухнедельного среднего заработка работнику, не имеющему дисциплинарных взысканий, при прекращении трудовых отношений в связи с истечением срока контракта, в случае если такое решение принято нанимателем [4].

Выходное пособие по законодательству Республики Беларусь рассчитывается исходя из среднего заработка работника и не дифференцируется применительно к стажу работы. Размер пособия может быть увеличен в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением, нанимателем. Таким образом, наниматель самостоятельно может определять размер выходного пособия, но не менее предусмотренного в законодательстве. При этом целесообразно учитывать стаж работы работника, причины увольнения, поведение работника, предшествующее прекращению трудового договора, и другое.

5. Согласно ч. 1 ст. 11 Конвенции № 158 «...работник, с которым намечено прекратить трудовые отношения, имеет право быть предупрежденным об этом за разумный срок или на денежную компенсацию вместо предупреждения, если он не совершил серьезного проступка, то есть такого проступка, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от нанимателя продолжать с ним трудовые отношения в течение срока предупреждения» [1].

Термин «разумный срок» в трудовом законодательстве не закреплен, является оценочным и представляет собой период времени, достаточный для совершения какого-либо действия. В соответствии со ст. 295 Гражданского кодекса Республики Беларусь [5] вывод о разумности или неразумности срока делается исходя из целесообразности исполнения того или иного действия и зависит от конкретных обстоятельств. Гражданским законодательством определены общие рамки «разумного срока» для тех случаев, когда стороны по-разному трактуют его для себя: обязательство, не исполненное в разумный срок, должник обязан исполнить в семидневный срок со дня поступления письменного требования кредитора о его исполнении.

Применительно к отдельным основаниям увольнения законодатель установил следующие виды сроков уведомления о прекращении трудовых отношений:

— не менее чем за два месяца до увольнения при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников, прекращении деятельности адвоката (ч. 3 ст. 43 ТК в редакции Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов» [6]);

— не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта (п. 7 ч. 1 ст. 2612 ТК в редакции Закона Республики Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З «Об изменении законов»).

О возможности увольнения работник может узнать не позднее 7 дней при уведомлении об изменении существенных условий труда (п. 3.2 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций») [7].

Таким образом, несмотря на то, что Конвенции № 158 не была ратифицирована, Республика Беларусь стремится соответствовать международным стандартам в области прекращения трудовых отношений, закрепив ее основы в Трудовом кодексе.

#### Список использованных источников

1. Конвенция МОТ № 158 о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя [Электронный ресурс] : [заключена в г. Женеве 22.06.1982 // Сайт Междунар. организации труда. – Режим доступа: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms\\_c158\\_ru.htm](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm). – Дата доступа: 27.08.2019.

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. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

3. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верх. Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

4. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, Республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2019 – 2021 годы [Электронный ресурс] : 24 дек. 2018 г., № 10 // Министерство труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – Режим доступа: <http://www.mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/GS-2019-2021.pdf>. – Дата доступа: 27.08.2019.

5. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-З : принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 ноября 1998 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

6. Об изменении законов [Электронный ресурс] : Закон Респ. Беларусь от 18 июля 2019 г. № 219-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

7. 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, 2019.