**Увольнение по соглашению сторон или по собственному желанию работника?**

|  |
| --- |
| ***О.Г. Малец****, юрист*  **Увольнение по собственному желанию работника**  Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее — ТК) предусмотрены различные основания прекращения трудового договора. Одним из оснований прекращения трудового договора является собственное желание работника. Статьей 40 ТК определено, что работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц.  Цель такого предупреждения заключается в том, чтобы дать нанимателю возможность подыскать нового работника, а увольняющемуся по собственному желанию — утвердиться в своем волеизъявлении. Однако законодатель допускает, что заявление об увольнении по собственному желанию может быть подано работником не только в период его работы, но и в период отсутствия на работе по уважительным причинам (отпуск, болезнь, выполнение государственных и общественных обязанностей, командировка и др.). Например, работник, находящийся в отпуске или командировке, может отправить нанимателю телеграмму об увольнении по собственному желанию или отослать заявление об увольнении по собственному желанию заказным письмом по почте, в крайнем случае, по факсу. С момента регистрации заявления исчисляется месячный срок предупреждения, который является календарным и исчисляется в соответствии со ст. 10 ТК. При этом если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается следующий за ним рабочий день.  Юридическое значение предупреждения об увольнении заключается в том, что в течение срока предупреждения ни одна из сторон (ни наниматель, ни работник) не имеет права в одностороннем порядке расторгнуть трудовой договор. Например, если наниматель уволит работника до истечения месячного срока предупреждения и работник оспорит такое увольнение, то суд признает действия нанимателя незаконными. Согласно ч. 2 ст. 40 ТК трудовой договор может быть расторгнут по собственному желанию работника и до истечения месячного срока предупреждения, если об этом имеется договоренность между работником и нанимателем, а также в случаях, предусмотренных в коллективном договоре (если таковой имеется в организации).  Следовательно, законодатель допускает, что стороны своим письменным соглашением могут определить меньший срок предупреждения.  **Пример**  *Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию 3 июня с просьбой уволить его с 18 июня. Наниматель на заявлении работника поставил резолюцию о своем согласии на увольнение работника 18 июня, что свидетельствует о достижении сторонами соглашения о сокращении месячного срока предупреждения. Отсюда следует, что работник будет уволен 18 июня.* |

# К слову, уволиться по собственному желанию может человек, работающий на основе ****трудового договора****. Если отношения с работодателем строятся на основе контракта, то работника могут уволить только по соглашению сторон (если начальник согласится). ****За месяц**** до желаемой даты расторжения договора потенциальный увольняющийся должен обязательно уведомить начальника в письменной форме. И вот здесь начинается самое интересное!

# Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

### Рубрика «Документарий»

### В.А. ГРИГОРЬЕВ, главный государственный инспектор Минского областного управления Департамента государственной инспекции труда

Основной причиной возникновения трудовых споров, а также конфликтов между нанимателями и работниками является расторжение трудового договора. При расторжении трудового договора по инициативе нанимателя работник часто полагает, что его права были нарушены, в связи с чем обращается за квалифицированной юридической помощью. Разрешение трудового спора в пользу нанимателя в первую очередь зависит от того, насколько профессионально было оформлено увольнение работника.

Следует отметить, что именно с увольнением работника связаны самые значительные выплаты, предусмотренные законодательством о труде. Например:

* если судом будет принято решение об изменении формулировки основания увольнения на основание, предусматривающее выплату выходного пособия (ст. 48 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК)), то наниматель обязан будет произвести выплату, предусмотренную законодательством; при условии изменения основания расторжения трудового договора по ст. 41 ТК (расторжение контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя) за ухудшение правового положения работника ему может быть выплачена компенсация, размер которой установлен контрактом, но не ниже трех среднемесячных заработных плат (п. 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником» (с изменениями и дополнениями);
* в случае признания судом увольнения работника незаконным за весь период вынужденного прогула работнику будет выплачен средний заработок (ч. 1 ст. 244 ТК);
* если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с совершением виновных действий работником, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка (ч. 2 ст. 243 ТК);
* в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного работнику указанными действиями (ст. 246 ТК).

Статьей 42 ТК определены основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. Из них 5 оснований являются дисциплинарными (т.е. мерой дисциплинарного взыскания), а 4 могут применяться при наступлении событий, указанных в соответствующих пунктах статьи. Нередко в обыденной речи можно услышать выражение «увольнение по статье», под которым обычно понимается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по основанию, относящемуся к мере дисциплинарного взыскания (п. 4, 5, 7, 8, 9 ст. 42 ТК), или по дополнительному основанию прекращения трудового договора с руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 1 ст. 47 ТК).

Итак, рассмотрим каждый пункт ст. 42 ТК как основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя.

**1. Ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников**

Пункт 1 ст. 42 ТК содержит три самостоятельных основания расторжения трудового договора: ликвидация организации; прекращение деятельности индивидуального предпринимателя; сокращение численности или штата работников. Запись о расторжении трудового договора в приказе и трудовой книжке работника должна производиться с расшифровкой точной причины увольнения: уволен в связи с ликвидацией организации; уволен в связи с сокращением численности (штата) работников; уволен в связи с прекращением деятельности индивидуального предпринимателя.

Для каждого из перечисленных оснований общим является следующие обязательные действия нанимателя:

* письменно предупредить работника о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре (соглашении);
* в случае предстоящего массового высвобождения работников не менее чем за два месяца уведомить об этом органы государственной службы занятости населения с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда работников;
* выплатить каждому уволенному работнику выходное пособие в размере определенном трудовым или коллективным договором (соглашением), но не менее трех среднемесячных заработков.

При этом ч. 3-6 ст. 43 ТК предусматривают некоторые особенности порядка расторжения трудового договора по рассматриваемому основанию. Так, согласно ч. 3 указанной статьи критерии массового высвобождения работников определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. Критерии массового высвобождения работников (далее - критерии) определены постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 2 апреля 2009 г. № 47 (постановление № 47). Критерии делятся на две группы: критерии в организации и критерии в административно-территориальных единицах.

К массовому высвобождению работников в организации согласно подп. 1.2 п. 1 постановления № 47 относятся:

* ликвидация организации со списочной численностью работников 25 человек и более;
* высвобождение работников при сокращении численности или штата работников общей численностью, определенной параметрами согласно приложению 1 к постановлению № 47.

Массовое высвобождение работников в административно-территориальных единицах определяется параметрами согласно приложению 2 к постановлению № 47.

Ответственность за неуведомление органов государственной службы занятости населения, несвоевременное или не в полном объеме уведомление этой службы нанимателем или уполномоченным должностным лицом нанимателя о предстоящем высвобождении работников в связи с ликвидацией юридического лица, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя или сокращением численности (штата) работников либо о наличии свободных рабочих мест (вакансий) предусмотрена ч. 3 ст. 9.15 Кодекса об административных правонарушениях Республики Беларусь.

Что касается предупреждения работника о предстоящем высвобождении, то коллективным договором, соглашением может быть установлен другой срок предупреждения, но этот срок может лишь превышать срок, установленный ч. 3 ст. 43 ТК.

Согласно ч. 4 ст. 43 ТК наниматель вправе заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем высвобождении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения. Например, при наличии согласия работника на расторжение трудового договора через месяц после предупреждения наниматель вправе заменить оставшийся месяц выплатой среднего заработка.

Замена предупреждения о предстоящем высвобождении выплатой компенсации производиться только в случае согласия работника. Кроме того, до истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается. Так, возможна ситуация, когда работнику не выгодно расторжение трудового договора до истечения срока предупреждения; например, наниматель обеспечивает работника жилой площадью, а работник еще не успел найти себе новое место жительства, или если работник рассчитывает на получение премиальной выплаты, обязательное условие для выплаты которой может быть выполнено только при условии, что работник отработает указанный период или его часть. В этом случае наниматель не имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока предупреждения.

Частью 6 ст. 43 ТК определено, что в период срока предупреждения работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей. По договоренности с нанимателем средний заработок за указанный день может быть сохранен за работником.

**ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА) С РАБОТНИКОМ**

Расторжение трудового договора (контракта) с работником возможно лишь по основаниям, предусмотренным законодательством о труде (Трудовым кодексом Республики Беларусь), а также Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29, иными специальными актами законодательства.

Трудовой договор может быть расторгнут на основании пункта 1 статьи 35 ТК - соглашение сторон. При этом по соглашению сторон может быть расторгнут как трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор (контракт является разновидностью срочного трудового договора). Расторжение трудового договора на основании пункта 1 статьи 35 ТК производится в любое время. Нахождение работника в трудовом (социальном) отпуске, в период временной нетрудоспособности не являются препятствием для увольнения по соглашению сторон.

Расторжение трудового договора на основании пункта 1 статьи 35 ТК возможно только при достижении соответствующей договоренности между работником и нанимателем,т.е. должно быть добровольное волеизъявление двух сторон. Договор прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии нанимателя и работника (пункт 18 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 (с изменениями и дополнениями)).

В соответствии с пунктом 17 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 если при рассмотрении спора будет установлено, что наниматель, несмотря на достигнутое соглашение о прекращении контракта с даты, указанной работником в заявлении, не издал приказ об увольнении, а работник прекратил работу, то односторонний отказ нанимателя от достигнутого сторонами соглашения о прекращении контракта следует признавать неправомерным.

Трудовой договор может быть расторгнут в связи с истечением срока его действия (пункт 2 статьи 35 ТК).

По данному основанию прекращается:

трудовой договор, заключенный на определенный срок (пункт 2 статьи 17 ТК), с истечением его срока;

трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы (пункт 3 статьи 17 ТК), со дня завершения этой работы;

трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника (пункт 4 статьи 17 ТК), со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу;

трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ (пункт 5 статьи 17 ТК), с истечением сезона.

Контракт прекращается в последний день его действия независимо от того, на какой день (рабочий или выходной) приходится его окончание. Увольнение работника в связи с истечением срока действия контракта не исключается в период временной нетрудоспособности либо пребывания в отпуске (п. 16 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 № 4).

Работник и наниматель, заключившие контракт, не позднее чем за две недели до истечения срока его действия письменно предупреждают другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения (пункт 1-1 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (с изменениями и дополнениями)).

Если по истечении срока трудового договора (пункт 2 статьи 17 ТК) трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок (статья 39 ТК).

Контракт не может быть расторгнут по собственному желанию работника (ст. 40 ТК).

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут по желанию работника (статья 40 ТК). Об этом работник письменно предупреждает нанимателя за один месяц.

Расторжение трудового договора по собственному желанию работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным волеизъявлением.

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

До истечения срока предупреждения работник вправе 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 наниматель 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.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным.

Нахождение работника в отпуске, а также его временная нетрудоспособность не препятствуют нанимателю расторгнуть трудовой договор с работником по ст. 40 ТК.

В соответствии со статьей 41 ТК срочный трудовой договор, в том числе контракт, может быть досрочно расторгнутпо требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Уважительность причин оценивает наниматель. Такими причинами могут быть те, при наличии которых работник не может продолжать работу у данного нанимателя либо выполнение работы значительно затруднено. К таким причинам могут относиться, например, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больными членами семьи.

В случае, когда работник требует досрочного увольнения в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора, должен быть установлен факт такого нарушения специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

При расторжении срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора наниматель выплачивает уволенному работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

При увольнении работника, с которым заключен контракт, в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора, в его пользу подлежит взысканию минимальная компенсация за ухудшение правового положения в размере трех среднемесячных заработных плат, если больший размер компенсации не установлен контрактом, иными локальными нормативными правовыми актами.

Выплата выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 3 ст. 41 ТК) за нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора при расторжении контракта не осуществляется.

ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ

ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ

Статья 42 Трудового кодекса. Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случаях:

ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников;

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

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

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;

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

неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд 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;

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

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

однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

Основания для прекращения трудового договора некоторых категорий работников именуются дополнительными и выделены в отдельную статью (ст.47 ТК).

Статья 47 Трудового кодекса. Дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

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

смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера - часть вторая статьи 36);

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

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

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

направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

неподписания либо нарушения работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции.

Рассмотрим отдельные основания увольнения по инициативе нанимателя.