

**СООТНОШЕНИЕ ПОНЯТИЙ «ОСНОВАНИЕ»
И «ПРИЧИНА» ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
В КОНТЕКСТЕ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКА**

*Курылева О.С., Белорусский государственный университет, кандидат
юридических наук, доцент*

В научных и практических изданиях указанные понятия часто рассматриваются как синонимы. Анализ норм ТК Беларуси (далее - ТК) позволяет сделать вывод о том, что это понятия разные. Законные основания прекращения трудового договора - *это предусмотренные ТК либо в соответствии с ним специальным законодательным актом, а в случаях прямо предусмотренных ТК также трудовым договором юридические факты, их составы, индивидуально определяемые факты, которые имеются в наличии и предоставляют право либо обязывают стороны к прекращению трудового договора.*

Понятие «причины» прекращения трудового договора употребляется законодателем в разных значениях и не тождественно основаниям увольнения.

1. Причина увольнения может входить в сложный юридический состав основания увольнения как самостоятельный его элемент в виде понятия, замещающего индивидуально определяемые факты (оценочного). Например, наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания (ч. 2 ст. 29 ТК). Расторжение срочного трудового

договора по требованию работника в составе основания увольнения предусматривает уважительную причину (ч. 1 ст. 41 ТК).

2. Причина увольнения может характеризовать объективную (отсутствие противоправности) или субъективную (отсутствие вины) сторону в сложном юридическом факте - основании увольнения. Например, «прогул без уважительных причин» (п. 5 ст. 42 ТК). Нарушение руководителем без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы (п. 1-2 ст. 47 ТК).

3. Уважительная причина может не входить в основание увольнения, а предусматривать иные юридические последствия. При досрочном расторжении трудового договора по инициативе руководителя организации уважительная причина не входит в основание увольнения. Но её наличие освобождает руководителя от обязанности выплатить собственнику имущества организации компенсацию за досрочное расторжение трудового договора (ч. 2 и 3 ст. 260 ТК). Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок по инициативе работника не предусматривает в основании увольнения уважительной причины. Но её наличие освобождает работника от обязанности соблюдения срока предупреждения об увольнении (ч. 4 ст. 40 ТК). С уважительными причинами прекращения трудового договора законодательство связывает предоставление определенных гарантий и преимуществ (п. 2 ч. 2 ст. 107 ТК).

При оформлении записи в трудовую книжку, при изменении формулировки увольнения законодатель различает основание и причину увольнения (ст. 244 ТК).

4. Причина указывается также в составе восстановительного способа защиты права. М.В. Лушникова, А.М. Лушников в рамках юрисдикционных форм защиты трудовых прав указывают на различные способы защиты в зависимости от пределов воздействия на нарушителя (в том числе восстановительные способы, т. е. направленные на восстановление положения, существовавшего до нарушения) [1, с. 749]. К таким способам, в частности, относятся не только восстановление на работе, но, полагаем, изменение формулировки причины увольнения по требованию работника. Часть 1 ст. 244 ТК предусматривает, что в случае изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула. В пункте 49 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29.03.2001 № 2, предусматривается возможность изменения формулировки причины увольнения, в том числе косвенно, на увольнение по желанию работника.

Таким образом, причина не тождественна основанию увольнения работника; она может входить в сложный фактический состав основания увольнения, предусматривая индивидуально определяемые факты, либо содержать характеристику одного из элементов сложного юридического факта. В других случаях причина увольнения не входит в основание, но влияет на определение его ма-

териально-правовых последствий. Изменение причины увольнения используется также в значении восстановительного способа защиты права.

Отождествление причины и основания увольнения может привести к правоприменительным ошибкам, в том числе нарушениям гражданского процессуального законодательства. Согласно ч. 3 ст. 61 ГПК истец вправе изменить основание или предмет иска. Одновременное изменение этих элементов иска не допускается, так как означает новый иск, который должен быть предъявлен в отдельном производстве. По делам об увольнении в ч. 1 ст. 242 ТК установлен месячный срок для обращения в суд. Основанием иска по делам об увольнениях являются юридические факты, их совокупность и индивидуально определяемые факты, на которых основано требование истца к ответчику. В частности, отсутствие законного основания увольнения может явиться основанием иска, а его предметом могут быть различные требования: о восстановлении на работе; об изменении формулировки причины увольнения; о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда и др. Определение основания и предмета иска по делам об увольнении, основанное на отождествлении понятий «основания», и различных смыслов «причин» увольнения может привести к ошибочному выводу о пропуске месячного срока для обращения в суд и отказу в связи с этим в удовлетворении исковых требований [2, с. 43-44].

По таким делам ошибки могут быть связаны с различным смыслом понятия «причины увольнения». Требование об изменении формулировки причины увольнения может заключаться в приведение в соответствие правового основания увольнения фактическим обстоятельствам; в дополнении формулировки увольнения, которая соответствует фактическому основанию, уважительной причиной, с которой связаны определенные преимущества; в изменении формулировки на основание, которое отсутствовало в момент увольнения (желание работника). Требование об изменении формулировки причины увольнения может быть основано как на одних и тех же, так и на других юридических фактах, индивидуально определяемых фактах. Различный смысл понятия «причины увольнения» может повлиять на правовую квалификацию распорядительных действий истца как на изменение одного из элементов иска, так и на признание предъявленным нового иска. В тех случаях, когда основанием иска является отсутствие законного основания увольнения, предмет иска может меняться с требования об изменении формулировки причины увольнения на требование о восстановлении на работе и наоборот, а также дополняться сопутствующими требованиями.

Изложенное позволяет акцентировать внимание законодателя на необходимости в раскрытии смысла указанных понятий Трудового кодекса. Представляется также, что по делам об увольнении общие подходы гражданского процессуального законодательства к распорядительным действиям истцов без учета специфики трудовых отношений не обеспечивают надлежащую защиту трудовых прав работников, которая требует разработки специальных норм гражданского процессуального законодательства.

Список использованных источников

1. *Лушникова М.В.* Очерки теории трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. - СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 2006.
2. Судовы веснж. - 2013. - № 3.