

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ,
окончание трудовых отношений по инициативе нанимателя.

В ТК Республики Беларусь для обозначения окончания трудового договора используются различные термины «прекращение», «расторжение», «увольнение», «освобождение от работы». Термин «расторжение трудового договора» означает его прекращение по инициативе (желанию, требованию) одной из сторон трудового договора.

Специфика Р. т. д. по и. н. заключается в том, что оно происходит по воле нанимателя, без согласия работника; при наличии условий, предусмотренных трудовым законодательством; с соблюдением определённой процедуры.

Общие основания Р. т. д. по и. н. содержатся в ст. 42 ТК. Они подразделяются на 2 группы. Первую группу составляют основания, не связанные с каким-либо противоправным, виновным поведением работника. Это определённые объективные факторы, дающие нанимателю право расторгнуть трудовой договор с работником без его согласия (пп. 1, 2, 3, 6). Вторую группу составляют основания, связанные с виновным нарушением работником трудовой дисциплины (пп. 4, 5, 7, 8, 9).

Порядок и условия Р. т. д. по и. н. определены в ст. 43, 46 ТК. Когда основанием увольнения как меры дисциплинарной ответственности является дисциплинарный проступок, нанимателем должны быть соблюдены все правила привлечения работника к дисциплинарной ответственности (ст. 199, 200 ТК).

Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по п. 6 ст. 42 ТК) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в п. 1 (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), 2, 3 ст. 42 допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в т. ч. с переобучением). Предлагаемая работа должна соответствовать роду деятельности данного работника и не содержать противопоказаний состоянию его здоровья. При переводе нанимателю следует выполнить все процедуры, указанные в ст. 30 ТК.

Р. т. д. по и. н. по ст. 42 (кроме пп. 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за 2 недели уведомления соответствующего профсоюза (ч. 1 ст. 46 ТК). В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, Р. т. д. по и. н. может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Для некоторых категорий работников (женщины с семейными обязанностями, работники моложе 18 лет, инвалиды) предусмотрены дополнительные гарантии.

Порядок выплаты выходного пособия при Р. т. д. по и. н. определён в ст. 48 ТК. При прекращении трудового договора в случаях несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, а также вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее 2-недельного среднего заработка. При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя выплачивается выходное пособие в размере не менее 3-кратного среднемесячного заработка. При расторжении трудового договора по дисциплинарным основаниям выплата выходного пособия не предусмотрена.

С некоторыми категориями работников в силу специфики их труда трудовой договор может быть расторгнут при определённых условиях по дополнительным основаниям. Дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, распространяемые на специальных субъектов, перечислены в ст. 47, 257 ТК, в п. 2.10 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изм. и доп. по состоянию на 28.05.2008), а также в нормативных правовых актах, регулирующих отношения специальной дисциплинарной ответственности.

Е.В. Мотина