

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра гражданского процесса и трудового права**

КОРОБЕЙКО
Ольга Вячеславовна

**ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ СОГЛАСНО П.1 СТ.42 ТРУДОВОГО
КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Дипломная работа

Научный руководитель:
Кандидат юридических
наук, доцент Е.В. Мотина

Допущена к защите

«__» _____ 2016 г.

Зав. кафедрой гражданского процесса и трудового права
кандидат юридических наук, доцент, О.Н. Здрок

Минск, 2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

РЕФЕРАТ.....	3
ВВЕДЕНИЕ	8
ГЛАВА 1. ЮРИДИЧЕСКИЕ ФАКТЫ, ЛЕЖАЩИЕ В ОСНОВАНИИ УВОЛЬНЕНИЯ ПО П. 1 СТ. 42 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.....	10
Раздел 1.1. Общая правовая характеристика прекращения трудового договора по инициативе нанимателя	10
Раздел 1.2. Правовая характеристика оснований увольнения по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь	16
ГЛАВА 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УВОЛЬНЕНИЯ ПО П. 1 СТ. 42 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.....	36
Раздел. 2.1. Порядок расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь	36
Раздел 2.2. Условия расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь	48
ГЛАВА 3. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО П. 1 СТ. 42 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ.....	55
Раздел 3.1. Общие гарантии при увольнении по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь	55
Раздел 3.2. Дополнительные гарантии при увольнении по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	72

РЕФЕРАТ

Ключевые слова: основания прекращения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, прекращение деятельности филиала, представительства, иного обособленного подразделения организации, сокращение численности или штата работников, смена собственника имущества и (или) реорганизация организации, при которых условия трудового договора, предусмотренные по той же профессии или занимаемой должности, не могут быть сохранены, порядок, условия прекращения трудового договора, правовые гарантии при увольнении по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Настоящая дипломная работа выполнена по теме «Основания и порядок расторжения трудового договора с работником по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь». Объем дипломной работы 77 страниц. При написании дипломной работы было использовано 53 источника.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие при расторжении трудового договора п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. Предметом исследования являются нормы трудового законодательства Республики Беларусь, Российской Федерации, тенденции совершенствования законодательства в исследуемой области правоотношений, судебная практика, научная литература, регламентирующие юридические факты, порядок и условия расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также устанавливающие правовые гарантии работникам, подлежащим увольнению по данному основанию.

Цель исследования: анализ норм права в сфере регулирования порядка и условий расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, юридических фактов данного основания увольнения, правовых гарантий при увольнении по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также выявление возможных пробелов в законодательстве и практике.

В первый главе анализируются общие правовые подходы к подинституту прекращения трудового договора, а также исследуются каждый из юридических фактов, лежащих в основании прекращения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Во второй главе исследуется порядок и условия прекращения трудового договора по инициативе нанимателя применительно к п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Третья глава посвящена анализу как общих, так и специальных правовых гарантий, предоставляемых работникам, трудовой договор с которыми прекращается п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

В заключении резюмируются сделанные выводы проделанного исследования.

РЕФЕРАТ

Ключавыя словы: падставы спынення працоўнага дагавора па п. 1 арт. 42 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, ліквідацыя арганізацыі, спыненне дзейнасці індывідуальнага прадпрымальніка, спыненне дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва, іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, скарачэнне колькасці або штату работнікаў, змена ўласніка маёмасці ці (або) рэарганізацыя арганізацыі, пры якіх ўмовы працоўнага дагавора, прадугледжаныя на той жа прафесіі або займаемай пасадзе, не могуць быць захаваны, парадак і ўмовы спынення працоўнага дагавора і прававыя гарантыі пры звальненні па п. 1 арт. 42 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.

Сапраўдная дыпломная праца выканана па тэме «Падставы і парадак спынення працоўнага дагавора з работнікам па п. 1 арт. 42 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь». Аб'ём дыпломнай працы 77 старонак. Пры напісанні дыпломнай працы было выкарыстана 53 крыніцы.

Аб'ектам даследавання з'яўляюцца грамадскія адносіны, якія ўзнікаюць пры спыненні працоўнага дагавора п. 1 арт. 42 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь. Прадметам даследавання з'яўляюцца нормы працоўнага заканадаўства Рэспублікі Беларусь, Расійскай Федэрацыі, тэндэнцыі ўдасканалення заканадаўства ў даследаванай вобласці праваадносін, судовая практыка, навуковая літаратура, якія рэгламентуюць юрыдычныя факты, парадак і ўмовы спынення працоўнага дагавора па п. 1 арт. 42 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, а таксама ўстанаўліваюць прававыя гарантыі работнікам, якія падлягаюць звальненню па дадзенай падставе.

Мэта даследавання: аналіз нормаў права ў сферы рэгулявання парадку і ўмоў спынення працоўнага дагавора па п. 1 арт. 42 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, юрыдычных фактаў дадзенай падставы звальнення работнікаў, прававых гарантый пры звальненні па п. 1 арт. 42 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь, а таксама выяўленне магчымых прабелаў у заканадаўстве і практыцы.

У першай главе аналізуюцца агульныя прававыя падыходы да падінстытуту спынення працоўнага дагавора, а таксама даследуюцца кожны з юрыдычных фактаў, які з'яўляецца падставай спынення працоўнага дагавора па п. 1 арт. 42 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.

У другой главе даследуюцца парадак і ўмовы спынення працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка ў дачыненні да п. 1 арт. 42 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.

Трэцяя глава прысвечана аналізу як агульных, так і спецыяльных прававых гарантый, якія маюць работнікі, працоўны дагавор з якімі спыняецца п. 1 арт. 42 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь.

У заключэнні рэзюміруюцца зробленыя высновы праробленага даследавання.

EXTRACT

Keywords: the grounds of termination of employment agreement in accordance with cl. 1 Art. 42 of the Labour Code of Republic of Belarus, the liquidation of organization, the termination of business activity of individual entrepreneur, the termination of activity of a branch or representative office or any other separate subdivision of organization, reduction employees' number or staff, change of the ownership of the property and (or) the reorganization of organization in which the conditions of employment agreement can not be saved on the same profession or position provided before, the procedure and conditions for the termination of employment agreement, the legal safeguards of dismissal on cl.1 Art. 42 of the Labor Code of the Republic of Belarus.

The diploma is done on the topic “The grounds and procedure for termination of an employment agreement with an employee in accordance with cl. 1 Art. 42 of the Labour Code of the Republic of Belarus”. The volume of the diploma is 77 pages. During research 53 sources were used.

The social relations arising from the employment termination in accordance with cl. 1 Art. 42 of the Labor Code of the Republic of Belarus are the object of the thesis. The subject is the provisions of the labor legislation of the Republic of Belarus, Russian Federation, trends of legislation improvement, judicial practice, academic literature, which regulating the legal facts, terms and conditions as well as legal guarantees of employment termination according to cl. 1 Art. 42 of the Labor Code of the Republic of Belarus.

The aim of the thesis is to analyze legal provisions which regulating the order and conditions of employment termination in accordance with cl. 1 Art. 42 of the Labor Code of the Republic of Belarus, legal facts and guarantees of the ground and to identify any possible gaps in law and legal practice.

In the first chapter there is analysis of general legal approaches of the termination of an employment agreement, as well as there is the research of each legal facts underlying the termination of employment agreement according to cl. 1 Art. 42 of the Labor Code of the Republic of Belarus.

In the second chapter there is the research of the procedure and conditions for termination of the employment agreement by the employer in relation to cl. 1 Art.42 of the Labor Code of the Republic of Belarus.

The third chapter provides as general, as well as additional legal guarantees granted to employees, whose employment agreement is going to be terminated in accordance with cl. 1 Art. 42 of the Labor Code of the Republic of Belarus.

In conclusion there is the summary with findings of the thesis.

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы исследования связана с повседневным использованием и непосредственной реализацией увольнения работников, например, в связи с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников или в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь); а массовые увольнения работников, стали сегодня одними из актуальных и злободневных вопросов. Проблемы, вызванные прекращением производств и закрытием организаций, растущие темпы увольнения работников, отсутствие свободных рабочих мест и рост безработицы являются дестабилизирующими факторами экономики и общества в целом. Анализ практики применения показывает, несмотря на довольно частое применение данного основания увольнения, вместе с тем все же остаются нерешенными некоторые проблемы. Более того, расторжение трудовых отношений по инициативе нанимателя являются конфликтными отношениями.

В трудовых отношениях, где основное место должно отводиться принципу защиты прав работника, высокую значимость приобретают вопросы надлежащего, а также эффективного правового регулирования. Соответственно, налаженный механизм правового регулирования увольнения работников по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь является гарантией прав работника, которая, как и иные правовые гарантии, применяемые в этой связи, должны находить должную правовую защиту.

Таким образом, социально-правовая значимость исследования, многочисленные ошибки на практике и наличие нерешенных проблем в исследуемой области, что обуславливает возникновение судебных разбирательств по спорам в данных правоотношениях, свидетельствуют об актуальности и необходимости исследования данной сферы отношений.

Объектом исследования являются общественные отношения, возникающие при расторжении трудового договора п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

В прямой зависимости от объекта находится предмет исследования, который составляют:

– нормы трудового законодательства, устанавливающие юридические факты и регламентирующие порядок и условия расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также правовые гарантии работникам, подлежащим увольнению;

– практика реализации правовых норм, регламентирующих юридические факты, порядок и условия расторжения трудового договора по

п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также устанавливающих правовые гарантии работникам, подлежащим увольнению по данному основанию;

– тенденции совершенствования рассматриваемых положений законодательства в исследуемой области правоотношений.

Цель исследования заключается в анализе норм права в сфере регулирования порядка и условий расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, юридических фактов данного основания увольнения, правовых гарантий, а также юридической практики при реализации вышеуказанных норм; выявление возможных пробелов в законодательстве и практике.

Для достижения указанных целей были поставлены следующие задачи:

– изучить нормативные правовые акты, предусматривающие юридические факты и устанавливающие порядок и условия расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, а также правовые гарантии работникам, подлежащим увольнению по данному основанию;

– определить юридические факты и их составы, обуславливающие прекращение трудовых отношений по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

– определить порядок и условия расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь;

– определить и раскрыть предусмотренные белорусским законодательством правовые гарантии, предусмотренные в отношении работников, подлежащих увольнению по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Проведенное исследование опирается на анализ теоретических положений и практики. Использование исторического и сравнительно-правового методов дали возможность более полно и досконально проанализировать предмет исследования и сделать определенные рекомендации и выводы в области прекращения трудовых отношений по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Структура и объем работы отражают раскрытие поставленной цели и соответствующим ей задачам. Данная работа состоит из введения, трех глав, заключения, которое содержит основные выводы исследованной темы, и списка использованных источников.

ГЛАВА 1. ЮРИДИЧЕСКИЕ ФАКТЫ, ЛЕЖАЩИЕ В ОСНОВАНИИ УВОЛЬНЕНИЯ ПО П. 1 СТ. 42 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Раздел 1.1. Общая правовая характеристика прекращения трудового договора по инициативе нанимателя

Правоотношения, также как и другие социальные явления и процессы, имеют динамичный характер. Они живут социальной и, соответственно, правовой жизнью: возникают, изменяются и прекращаются. Решающую роль при этом играют юридические факты, т.е. такие обстоятельства, такие поступки, такие состояния, которым закон придает юридическое значение [2, с. 472].

В процессе правотворческой деятельности перед законодателем всегда стоит задача максимально полно и точно отразить в нормативных правовых предписаниях многообразные явления общественной жизни посредством юридических фактов с тем, чтобы в интересах общества и отдельного человека своевременно реагировать на соответствующие жизненные ситуации. Поэтому рассмотрение юридических фактов крайне важно для научного обеспечения законотворческой деятельности. Необходимость совершенствования трудового законодательства требует исследования юридических фактов в правовом регулировании трудовых и тесно связанных с ними отношений. Система юридических фактов, четко очерченных в законодательстве, своевременно, полно и достоверно установленных в процессе применения права, – одна из важных гарантий стабильности социально-трудовых отношений [6, с. 4].

Юридические факты и их составы, обуславливающие возникновение, изменение и прекращение отношений, играют особую роль в трудовом праве. Соединяя нормы права с общественными отношениями, входящими в предмет данной отрасли, они трансформируют общественные отношения в правовые [6, с. 4].

Трудовые правоотношения имеют место при наличии следующих предпосылок:

- правовой нормы, регулирующей общественные отношения;
- правосубъектности участников правоотношений;
- юридического факта (или их совокупности, т.е. юридического состава), достаточного для возникновения, изменения и (или) прекращения конкретных правоотношений.

Следовательно, юридический факт является обязательным основанием для прекращения правоотношений в сфере трудового права, который

представляет собой объективные обстоятельства окружающей действительности, доступные прямому или косвенному восприятию субъектом, с которым законодательство связывает возникновение, изменение или прекращение трудовых правоотношений. А объективные обстоятельства, которые возникают в различных жизненных ситуациях, становятся юридическими фактами только в случае их закрепления в правовых нормах в качестве основания наступления определенных юридических последствий [51, с. 62].

Прекращение трудового договора регулируется главой 4 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Под прекращением трудового договора понимается окончание длящихся трудовых отношений. В ТК для обозначения окончания трудового договора используются различные термины: «прекращение» (ст. 55, 98, 257, 268 и др.), «расторжение» (ст. 240, 258, 259, 260, 282 и др.), «увольнение» (ст. 50, 77, 78, 82 и др.), «освобождение от работы» [39, с. 100; 40, с. 171].

Прекращение трудового договора – наиболее широкий термин, охватывающий все основания окончания его действия, например, смерть работника, признание его судом умершим или безвестно отсутствующим, в том числе, смерть нанимателя – физического лица (п. 6 ст. 44 ТК). Прекращение трудового договора и увольнение работника имеют одинаковый порядок и основание. Однако правовой термин «прекращение» относится к трудовому договору, а термин «увольнение» – к работнику. Термин «расторжение трудового договора» означает его прекращение по инициативе (желанию, требованию) одной из сторон трудового договора [40, с. 171].

Соответственно, расторжение трудового договора – это окончание трудовых отношений, которое может быть как односторонним волеизъявлением работника, так волеизъявлением нанимателя. Характерным здесь является наличие активно выраженной воли одной из сторон, направленной на завершение трудовых отношений между сторонами трудового договора. Например, работник вправе выразить свою волю в заявлении о расторжении трудового договора (например, по собственному желанию). Воля нанимателя может быть выражена в приказе о сокращении численности или штата работников, а также в приказе о расторжении трудового договора в связи с совершением дисциплинарного проступка работника или в других случаях [1, с. 7].

Специфика трудовых отношений может быть такова, что возможное изменение организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), может влечь за собой прекращение трудового договора с

работником. И в данном случае инициатива прекращения трудового договора принадлежит непосредственно нанимателю. Правомочие нанимателя расторгнуть трудовой договор в такой ситуации не связано с желанием каким-либо образом наказать работника, а вызвано объективными причинами. В данном случае, прекращение трудового договора имеет место по инициативе нанимателя. Однако должна быть норма права, допускающая односторонний отказ от трудового договора нанимателю и адекватно отражающая интересы обеих сторон. Применительно к законодательному регулированию Республики Беларусь только нормы права могут порождать субъективное право нанимателя на одностороннее прекращение трудового договора с работником [1, с. 19].

Интересен тот факт, что в большинстве стран увольнения регламентируются в законодательном порядке, хотя коллективные договоры вносят по отдельным частным вопросам изменения в законодательство в пользу работника. В США, Канаде, Дании регламентация увольнений осуществляется почти исключительно в коллективных договорах. В ряде стран (особенно в США, Великобритании) значительную роль в решении вопросов увольнений работников играет общее правило (решения судов) [11, с. 134].

В отношении же индивидуальных увольнений по инициативе нанимателя в большинстве стран действуют следующие правила: обязательное обоснование увольнения (т.е. наличие «уважительной причины»); предупреждения для большей части увольнений; запрещение дискриминационных увольнений; ограничение увольнений беременных женщин, женщин-матерей, инвалидов; особый порядок увольнения профсоюзных работников и членов представительных органов персонала предприятий; выплата выходного пособия; требование в отдельных странах согласования некоторых видов увольнения с государственными административными органом или с органом представительства работников; установления правил, касающихся процедуры увольнения; материальная компенсация работнику в случае признания судом либо арбитражным органом увольнения необоснованным, а в отдельных странах в определенных случаях обязательное восстановление на прежней работе при незаконном увольнении и выплата компенсации за вынужденный прогул (за весь период независимо от продолжительности) [11, с. 137].

Содержание понятия «уважительная причина», т.е. жизненное обстоятельство, легализирующее расторжение трудового договора по инициативе предпринимателя, является центральным при правовой регламентаций индивидуальных увольнений. Содержание понятия «уважительная причина» и степень его конкретизации в разных странах различны. В одних (Франция, ФРГ) законодательство ограничивается провозглашением общего принципа увольнения по уважительной («реальной»,

«социально оправданной» причине), а суды раскрывают и уточняют понятие «уважительная причина» в ходе разбирательства конкретных дел; в других (Испания, Португалия, США, Великобритания) понятие «уважительная причина» более или менее детально раскрывается в самом законодательстве, в том числе, в коллективных договорах [11, с. 137].

Правовая регламентация прекращения трудового договора в современном белорусском трудовом законодательстве имеет ряд особенностей, тем не менее, в ней можно найти много общего с опытом правового регулирования в государствах Запада: установление сроков предупреждения сторон трудового договора об увольнении, выплата выходного пособия, предусмотрены схожие гарантии и др.

Однако полагаем возможным отметить, что дальнейшее развитие правового регулирования прекращения трудового договора как по белорусскому, так и по российскому трудовому законодательству должно определяться в русле сложившихся международных правовых стандартов. В настоящее время по данному вопросу приняты не ратифицированные ни Республикой Беларусь, ни Российской Федерацией Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» (1982 г.) (далее – Конвенция № 158) и соответствующая Рекомендация № 166 (1982 г.). Указанные конвенция и рекомендация приняты с учетом сложившейся к концу XX столетия правовой модели увольнения в различных странах Запада [1, с. 23-24; 16; 45].

Конвенция № 158 содержит нормы общего применения в отношении любых увольнений по инициативе предпринимателей и специальный раздел, касающийся прекращения трудовых отношений по экономическим, структурным или аналогичным причинам, т.е. прежде всего коллективных увольнений. Основная часть Конвенции № 158 относится к обоснованию прекращения трудовых отношений, процедуре обжалования решения о прекращении трудовых отношений и сроку предупреждения об увольнении. Согласно Конвенции № 158 увольнение по инициативе предпринимателя допускается при наличии законных оснований, связанных со способностями или поведением работника или вызванных производственной необходимостью [20, с. 47].

Согласно ст. 5 Конвенции № 158 следующие причины не являются, в частности, законным основанием для прекращения трудовых отношений:

а) членство в профсоюзе или участие в профсоюзной деятельности в нерабочее время или, с согласия работодателя, в рабочее время;

б) намерение стать представителем работников, выполнение в настоящее время или в прошлом функций представителя работников;

с) подача жалобы или участие в деле, возбужденном против работодателя, по обвинению в нарушении законодательства либо правил или обращение в компетентные административные органы;

д) раса, цвет кожи, пол, семейное положение, семейные обязанности, беременность, вероисповедание, политические взгляды, национальность или социальное происхождение;

е) отсутствие на работе в период пребывания в отпуске по материнству [16].

В связи с финансово-экономическим кризисом, проблема увольнения работников становится актуальной. Однако далеко не все нынешние увольнения продиктованы возникшими в организации экономическими трудностями. Автор работы согласен с позицией А.З. Доловой, которая в связи с этим считает целесообразным включить в текст ТК отдельную статью, закрепив в ней юридические факты либо те причины, при наличии которых не будет допустимым к применению некоторых оснований увольнения. Например, закрепить указанные в ст. 5 Конвенции № 158 [6, с. 30-31].

В теории трудового права вопросы прекращения трудового договора освещаются как в аспекте более общих проблем юридических гарантий трудовых прав работника, стабильности трудовых отношений, свободы труда, так и в прикладном аспекте. История законодательного и доктринального отражения этих вопросов свидетельствует об определенных различиях в подходах к их правовому регулированию.

КЗоТ РСФСР 1918 г. ограничивал увольнение трудящихся как по желанию работника, так и по инициативе предприятия, учреждения, организации [1, с. 8].

К.В. Варшавский, характеризуя КЗоТ РСФСР 1922 г., обратился к принципу стабильности (устойчивости) трудового договора. По КЗоТ 1922 г. трудящийся имел право расторгнуть договор в любое время, а наниматель оказывался связанным основаниями прекращения трудового договора, предусмотренными законом. Внутреннее основание этого принципа, по его мнению, заключается в том, что до тех пор, пока трудящийся не гарантирован от произвольного расторжения договора, он никогда не будет равноправен с нанимателем [1, с. 9].

Отметим, что КЗоТ БССР 1929 г. года предусматривались аналогичные КЗоТ РСФСР 1922 г. положения, касающиеся прекращения трудового договора. Так, трудовой договор мог быть прекращен: соглашением сторон; истечением срока, окончанием условленной работы, по заявлению сторон в порядке, предусмотренном ст. 46 и 47 КЗоТ БССР 1929 г. Согласно ст. 46 КЗоТ БССР 1929 г. когда договор был заключен на неопределенный срок, нанимавшийся

мог требовать его расторжения во всякое время, но обязан предупредить нанимателя: при недельном расчете не менее чем за один день, а при двухнедельном или месячном расчете – не менее чем за семь дней.

Право же нанимателя на расторжение трудового договора предусматривалось ст. 47 КЗоТ БССР 1929 г. Согласно данной статье трудовой договор, заключенный на срок неопределенный, а также срочный трудовой договор, до истечения его срока, мог быть расторгнут по требованию нанимателя, кроме предусмотренных ст. 36-37, лишь в определенных случаях, например в случае полной или частичной ликвидации предприятия, учреждения, хозяйства, а также в случае сокращения работ в них; вследствие приостановке работ на срок более одного месяца по причинам производственного характера; в случае обнаружившейся негодности нанявшегося к работе; в случае систематического неисполнения нанявшимся, без уважительных причин, обязанностей, возлагаемых на него договором или правилами внутреннего распорядка и др. [48, с. 86-87].

При этом при расторжении трудового договора нанимателем в случае полной или частичной ликвидации предприятия, учреждения, хозяйства, а также в случае сокращения работ в них наниматель обязан был предупредить нанявшегося об увольнении за две недели. Так, за две недели до увольнения администрация учреждений и предприятий опубликовывала список лиц, намеченных к увольнению. После опубликования список жалобы отдельных работников, которые были намечены к увольнению разрешались в РКК [8, с. 108].

При сокращении штатов в предприятиях, вызванном причинами временного характера, администрация обязана была принять меры к оставлению на службе рабочих и служащих путем введения, например, сокращенной рабочей недели или сокращенного рабочего дня, если это представлялось возможным по условиям работы [8, с. 107].

Как общее правило, при сокращении штатов увольнению в первую очередь подлежали имеющие меньший стаж работы и потому менее квалифицированные работники, что находилось в соответствии с интересами самого производства [8, с. 109].

КЗоТ РСФСР 1971 г. и его последующие изменения, особенно в 1988 и 1992 гг., расширили основания, процедуры и гарантии, которые должны соблюдаться при прекращении трудовых отношений [1, с. 9].

Аналогичное можно сказать и в отношении КЗоТ БССР 1972 г. Так, ст. 29 КЗоТ БССР 1972 г. устанавливала исчерпывающий перечень оснований прекращения трудового договора. Ст. 33 КЗоТ БССР 1972 г. являлась специальной и регулировала расторжение трудового договора по инициативе

администрации: трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могли быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в предусмотренных случаях, первым из которых являлось ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников. КЗоТ БССР 1972 г. предусматривал, что увольнение по п. 1 ст. 33 не допускалось, если не возможно было перевести работника на другую работу. Не допускалось увольнение работника и в период нетрудоспособности, а также в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев полной ликвидации. Ст. 34 КЗоТ БССР 1972 г. предусматривалась законодательная гарантия по преимущественному праву оставления на работе при сокращении численности или штата работников, а ст. 35 КЗоТ БССР 1972 г. устанавливала запрет на расторжение трудового договора по инициативе нанимателя без согласия фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза. Согласно ст. 36 КЗоТ БССР 1972 г. при прекращении трудового договора по п. 1 ст. 33 рабочим и служащим выплачивалось выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка [12, с. 13-14].

КЗоТ БССР 1972 г. с изменениями от 06.01.1998 г. уже предусматривал двухмесячный срок предупреждения работников, а также службу занятости о предстоящем высвобождении работника по п. 1 ст. 33 КЗоТ БССР 1972 г. Размер выходного пособия при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией предприятия, учреждения, организации, осуществления мероприятий по сокращению численности (штата) работников, прекращением деятельности предпринимателя составлял не менее трехкратного среднемесячного заработка [14, с. 15-17].

Таким образом, в истории правового регулирования трудовых отношений наблюдается тенденция к расширению и конкретизации оснований прекращения трудового договора, сопровождающаяся увеличением числа оснований увольнения, их процедур и, соответственно, установлением определенных дополнительных гарантий трудовых прав работников.

Раздел 1.2. Правовая характеристика оснований увольнения по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь

В науке советского трудового права считалось, что юридические факты, при наступлении которых трудовое правоотношение прекращается, представляли собой, как правило, юридические акты. Исключением из этого являлось лишь такое событие, как смерть работника, которое влекло прекращение трудового правоотношения.

Юридические акты, влекущие прекращение трудового правоотношения, подразделялись на двусторонние и односторонние. В зависимости от того, от какой стороны исходит юридический акт, прекращающий трудовое правоотношение, принято было различать: а) увольнение по инициативе работника; б) увольнение по инициативе администрации; в) увольнение по инициативе органов, не являющихся стороной трудового правоотношения. Как правило, указанные юридические акты признавались законными лишь в том случае, если они были приняты сторонами при наличии установленных законом оснований и при соблюдении установленного законом порядка. Поэтому следовало различать юридические акты (как действия), прекращающие трудовые правоотношения, и основания, при наличии которых такие акты признавались законными, т.е. основания увольнения работников. В одних случаях основание увольнения работника может быть лишь желанием субъектов, а в других случаях – лишь наступлением указанного в законе события, не зависящего от воли сторон, или совершением определенных волевых действий, наличие которых дает право на принятие соответствующего юридического акта. Различие между юридическим актом, прекращающим трудовое правоотношение, и основанием увольнения имеет большое практическое значение, поскольку наличие последнего само по себе не прекращает действие трудового правоотношения, а лишь дает возможность соответствующему лицу или органу принять юридический акт, прекращающий правоотношение [47, с. 51-52].

Основания прекращения трудового договора подразделяются на общие, применяемые ко всем работникам, и дополнительные, распространяющиеся на отдельные категории работников. Перечень общих оснований прекращения трудового договора содержится в ст. 35 ТК [51, с. 65-66].

Однако не все положения, содержащиеся в ст. 35 ТК, являются нормами прямого действия. Так, например, не являются нормами прямого действия и положения, закрепленные в п. 3 ст. 35 ТК, т.е. в том числе, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя. Непосредственные нормы применения оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя содержатся в ст. 42 ТК.

Отметим, что в связи с тем увольнение по п. 1. ч. 2 ст. 42 ТК является общим основанием увольнения, то оно может быть применимо и к прекращению трудового договора, например, с руководителем организации, несмотря на предусмотренные иные дополнительные основания прекращения трудового договора с руководителем организации, предусмотренные ТК.

В соответствии с п. 1 ст. 42 ТК 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 филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенных в другой местности, индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников [52].

Таким образом, в п. 1 ст. 42 ТК законодатель закрепил следующие юридические факты, которые могут влечь расторжение трудового договора с работником по инициативе нанимателя:

- ликвидация организации;
- прекращение деятельности индивидуального предпринимателя;
- прекращение деятельности филиала юридического лица;
- прекращение деятельности представительства юридического лица;
- прекращение деятельности иного обособленного подразделения, расположенного в другой местности;
- сокращение численности или штата работников.

Также стоит отметить, что согласно ч. 4 ст. 36 ТК невозможность сохранить условия, предусмотренные трудовым договором по той же профессии, занимаемой должности при смене собственника имущества и (или) реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), может являться юридическим фактом, влекущим прекращение трудового договора в соответствии с п. 1 ст. 42 ТК.

Рассмотрим каждый из указанных выше юридических фактов по отдельности.

1) В соответствии со ст. 57 Гражданского кодекса Республики Беларусь (далее – ГК) ликвидация юридического лица влечет прекращение его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, если иное не предусмотрено законодательными актами [4].

Юридическое лицо может быть ликвидировано по решению:

- собственника имущества (учредителей, участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который создано это юридическое лицо, достижением цели, ради которой оно создано, нарушением коммерческой организацией установленного законодательством порядка формирования уставного фонда общества, признанием судом государственной регистрации юридического лица недействительной. При этом следует иметь в виду, что в случае, если юридическое лицо, решение о ликвидации которого принято собственником имущества (учредителями, участниками) либо органом юридического лица, уполномоченным уставом (учредительным договором – для коммерческой организации, действующей только на основании

учредительного договора), включено в координационный план контрольной (надзорной) деятельности, такое юридическое лицо не может быть ликвидировано до завершения плановой проверки;

- экономического суда;
- по решению регистрирующего органа;
- иных случаях, предусмотренных законодательными актами.

Ликвидация организации считается завершенной, а юридическое лицо – прекратившем свое существование после внесения об этом записи в Единый государственный реестр юридических лиц и индивидуальных предпринимателей (далее - ЕГР). Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не является ликвидацией и не прекращает действие трудового договора [40, с. 207].

В ТК не урегулирован вопрос о том, с какого момента имеется законное основание для увольнения: с момента начала процедуры ликвидации, в процессе или по завершению. Правоспособность юридического лица возникает в момент его создания и прекращается в момент завершения его ликвидации, а следовательно, исчезновение субъекта права не позволяет производить действия, связанные с увольнением [18, с. 121].

Соответственно, мы полагаем, что факт увольнения работников должен быть произведен до даты исключения юридического лица из ЕГР.

Учитывая разъяснение, изложенное в п. 25 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее – постановление Пленума № 2), разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией юридического лица, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, суды обязаны выяснить, принято ли в установленном порядке решение о ликвидации юридического лица или прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, соблюдены ли при этом нанимателем нормы законодательства о труде, регулирующие порядок и условия расторжения трудового договора. Соответственно, Пленум оперирует таким понятием, как решение о ликвидации, которые согласно гражданскому законодательству принимается собственником имущества (учредителями, участниками) либо органом юридического лица, уполномоченным уставом (учредительным договором) [27].

Отметим, что в соответствии с ч. 1 ст. 58 ГК собственник имущества (учредители, участники) либо орган юридического лица, уполномоченный учредительными документами, и принявшие решение о ликвидации юридического лица, назначают ликвидационную комиссию (ликвидатора),

распределяют обязанности между председателем и членами ликвидационной комиссии (в случае назначения ликвидационной комиссии), устанавливают порядок и сроки ликвидации, если иное не установлено актами законодательства. Законодательными актами могут устанавливаться максимальные (предельные) сроки ликвидации юридического лица [4].

Председатель ликвидационной комиссии (ликвидатор) в течение десяти рабочих дней после даты принятия решения о ликвидации юридического лица обязан уведомить об этом регистрирующий орган в письменной форме для включения в ЕГР сведений о том, что юридическое лицо находится в процессе ликвидации [4].

Анализ норм Положения о ликвидации (прекращении деятельности) субъектов хозяйствования, утв. Декретом Президента Республики Беларусь от 16.01.2009 № 1 «О государственной регистрации и ликвидации (прекращении деятельности) субъектов хозяйствования» (далее – Положение о ликвидации), а также практики его применения позволяет сделать вывод, что под таким уведомлением понимается представление в регистрирующий орган путем личного обращения председателя ликвидационной комиссии (ликвидатора) либо лица, уполномоченного в соответствии с доверенностью действовать от имени председателя ликвидационной комиссии (ликвидатора), определенного Положением о ликвидации пакета документов, на основании которых регистрирующий орган не позднее рабочего дня, следующего за днем получения этих документов, представляет в государственные органы уведомления о том, что юридическое лицо находится в процессе ликвидации. Со дня получения данного уведомления назначаются соответствующие проверки, которые в течение тридцати рабочих дней со дня получения уведомления должны быть проведены на предмет наличия (отсутствия) у юридического лица (индивидуального предпринимателя) задолженности перед ними. Проведение проверки, например, перед органами Фонда социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты, является затруднительным в ситуации наличия в штате ликвидируемой организации работников, так как будет задолженность ликвидируемого юридического лица перед Фондом социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты. В случае же подачи документов о ликвидации в более поздние сроки, т.е. после увольнения работников, нежели чем в течение десяти дней с даты принятия решения о ликвидации, регистрирующий орган может отказать в приеме документов. Далее нами будет рассмотрен порядок увольнения работников в связи с ликвидацией, однако полагаем возможным сразу отметить, что предусмотренный десятидневный срок на уведомление регистрирующего органа не коррелирует с предусмотренным сроком на

уведомление работников ликвидируемого юридического лица, подлежащих в этой связи увольнению, что ведет к некоторым практическим сложностям реализации предусмотренных трудовым законодательством гарантий, предусмотренных для работников [24].

С целью соблюдения законного порядка увольнения работников в связи с ликвидацией юридического лица и индивидуального предпринимателя, а также реализации гарантий прав работников на заблаговременное уведомление о предстоящем увольнении, полагаем возможным отметить в качестве рекомендации необходимость соотнесения десятидневного гражданско-правового срока уведомления регистрирующего органа и срока уведомления работников, предусмотренного ТК. Например, установить более продолжительные, нежели десятидневный срок для уведомления регистрирующего органа о ликвидации с даты принятия решения о ликвидации и (или) установлении более поздних сроков начала проведения проверок, либо установить по соглашению сторон иные сроки на предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации.

Другой проблемой применения такого основания увольнения, как увольнение в связи с ликвидацией, является то, что нередко случаи, когда организация, по существу, не ликвидируется, однако увольнение все же происходит. Стоит согласиться с мнением Агафоновой, что важным моментом является, каким образом определяется факт ликвидации организации, т.е. суды должны проверять наличие фактической ликвидации организации, выяснять, нет ли у ликвидируемой организации правопреемников. Как правило, это сопряжено с тем, что разница между ликвидацией и реорганизацией правоприменителю не всегда очевидна. Так, при рассмотрении заявления, в котором Л. просил обязать антикризисного управляющего ОАО уволить его с работы в связи с ликвидацией предприятия и обязать выплатить заработную плату за период с 28 декабря 2004 г. по 14 сентября 2007 г. судом второй инстанции суду первой инстанции было предложено выяснить ликвидировано ли ОАО в установленном порядке, имеется ли правопреемник и кто является надлежащим ответчиком по делу [1, с. 36; 35, с. 58-59].

2) Деятельность индивидуального предпринимателя может быть прекращена по соответствующим основаниям, предусмотренным Положением о ликвидации для ликвидации юридических лиц, а также в случае аннулирования государственной регистрации индивидуального предпринимателя.

Документальным подтверждением факта смерти физического лица, зарегистрированного в качестве индивидуального предпринимателя, является

также основанием для принятия регистрирующим органом решения о внесении записи в ЕГР об исключении этого индивидуального предпринимателя.

3) Прекращение деятельности филиала, представительства юридического лица, иного обособленного подразделения, расположенного в другой местности.

Структурные подразделения организации могут быть обособленные и внутренние (необособленные). ГК дает определение таким видам обособленных подразделений организации, расположенных в другой местности, как:

– филиал – обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все или часть его функций, в том числе функции представительства;

– представительство – обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, осуществляющее защиту и представительство интересов юридического лица, совершающее от его имени сделки и иные юридические действия [4].

Разъяснение понятия «обособленное структурное подразделение организации, расположенное вне места ее нахождения», содержится в примечании к п. 31 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. № 46. Так, согласно указанной норме к обособленным подразделениям, помимо филиалов и представительств, относятся структурные подразделения организации, которые расположены вне места ее нахождения либо расположены по месту ее нахождения, но имеющие отдельный баланс, текущий (расчетный) банковский счет с предоставлением права распоряжаться денежными средствами на счете должностным лицам этого обособленного подразделения на основании доверенности, выданной от создавшей ее организацией. Полагаем, что нанимателям при применении указанного основания увольнения следует руководствоваться данным разъяснением [34; 46].

При этом напрямую законодательство не содержит общего определения обособленного подразделения организации, расположенного в другой местности. Однако, исходя из норм законодательства, можно выделить следующие общие признаки обособленных подразделений, расположенных в другой местности:

– согласно ст. 113 ГК, а также ст. 35 Закона Республики Беларусь от 09.12.1992 № 2020-ХП «О хозяйственных обществах» решение о создании принимает орган, уполномоченный на совершение данного действия уставом либо законодательством;

- в соответствии с ч. 4 п. 3 ст. 51 ГК о его наличии должно быть указано в учредительных документах юридического лица;
- действуют на основании положений об обособленном подразделении, утвержденном организацией;
- находится вне места нахождения юридического лица;
- согласно п. 3 ст. 13 Налогового кодекса Республики Беларусь имеют отдельный баланс;
- как правило, имеют банковский счет [4; 31; 43].

Действующим законодательством не определено понятие «другая местность». Однако в п. 2 Инструкции о порядке и условиях переселения безработных по направлениям государственной службы занятости населения Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27 июня 1996 г. № 51, понятие «другая местность» определено как «другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению» [33].

Согласно ст. 1 Закона Республики Беларусь от 5 мая 1998 г. № 154-З «Об административно-территориальном устройстве Республики Беларусь» населенный пункт – это компактно заселенная часть территории Республики Беларусь, место постоянного жительства граждан, имеющая необходимые для обеспечения жизнедеятельности граждан жилые и иные здания и сооружения, собственное наименование и установленные в соответствующем порядке территориальные пределы [32; 46].

Деятельность филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, может быть прекращена по решению органа организации, уполномоченного на совершение такого действия уставом либо законодательством.

Если обособленное подразделение находится в той же местности, где и образовавшая его организация, то в случае прекращения деятельности обособленного подразделения следует руководствоваться правилами о реорганизации юридического лица [40, с. 207].

Реорганизация – это слияние, разделение, присоединение, выделение и преобразование. Например, в ходе преобразования юридического лица может быть ликвидирован филиал этого юридического лица, который расположен в другой местности. И в такой ситуации все работники филиала подлежат увольнению по правилам ликвидации. При реорганизации юридического лица, например, в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица в ЕГР. Отметим, что

реорганизация не всегда влечет прекращение деятельности юридического лица [40, с. 207-208].

Сама по себе реорганизация не является основанием расторжения трудового договора (контракта). В случае реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжаются на прежних условиях. Отказ работника от продолжения работы по той же профессии или занимаемой должности могут влечь прекращение трудовых отношений по п. 5 ст. 35 ТК. Согласно п. 26 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее – постановление Пленума № 2) прекращение трудового договора по п. 1 ст. 42 ТК при реорганизации юридического лица допускается, когда реорганизация повлекла сокращение численности или штата во вновь образованном юридическом лице [27; 52].

Основываясь на буквальном толковании нормы п. 1 ст. 42 ТК, полагаем, что ликвидация структурных подразделений организаций, которые не являются обособленными, по нашему мнению, не является обстоятельством, которое может послужить поводом для увольнения работников по основанию прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности. В данном случае будет иметь место сокращение численности или штата работников.

Подтверждением данной позиции является разъяснение Пленума Верховного Суда Республики Беларусь. Согласно п. 27 постановления Пленума № 2 Верховный Суд Республики Беларусь сориентировал суды на то, что упразднение структурного подразделения организации, передача его из одной организации в другую не являются ликвидацией или реорганизацией. Это обстоятельство может являться основанием для прекращения с работниками такого структурного подразделения трудового договора по сокращению численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК) или перевода работника, с его согласия, к другому нанимателю (п. 4 ст. 35 ТК) [27].

Таким образом, еще одним юридическим фактом, лежащим в основании увольнения по п. 1 ст. 42 ТК, является прекращение деятельности обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности. В судебной практике неоднократно встречаются случаи, когда наниматель вместо увольнения по сокращению численности или штата работников, по которому предусмотрена выплата выходного пособия в размере не менее 3-кратного среднемесячного заработка, производил увольнение по другим основаниям, по которым предусмотрена выплата выходного пособия в меньшем размере или вообще не предусмотрена.

Рассмотрим пример судебной практики. В заявлении суду истцы Ш., С. и Н. указали, что они работали в помещении филиала ЗАО «В» контролерами на контрольно-пропускном пункте. Приказом нанимателя они были уволены по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий труда. Считая увольнение незаконным, поскольку в действительности в организации нанимателя имело место сокращение численности работников в связи с продажей филиала фирмы, истцы просили изменить формулировку причины увольнения с п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК на п. 1 ст. 42 ТК и взыскать с нанимателя выходное пособие в размере 3-месячного среднего заработка. Решением суда иск истцов удовлетворен на основании следующего. Судом установлено, что истцы Ш., С. и Н. работали в помещении филиала ЗАО «В» контролерами на контрольно-пропускном пункте. Наблюдательным советом ЗАО «В» было принято решение о продаже принадлежащего ЗАО здания, в котором был расположен филиал, и согласно договору купли-продажи от 19.09.2007 здание было продано ООО «Ф». Нанимателем были внесены изменения в штатное расписание и исключены из него 5 штатных единиц контролеров на контрольно-пропускном пункте. Истцам было предложено продолжить трудовые отношения на прежнем рабочем месте у нового нанимателя, однако они отказались. В связи с отказом от продолжения работы у нового нанимателя истцы уволены с работы по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК в связи с отказом от продолжения работы при изменении существенных условий труда. Суд признал увольнение по данному основанию незаконным, поскольку в действительности имела место не реорганизация организации нанимателя, а продажа филиала. Поскольку истцы отказались от перевода на работу к другому нанимателю, они подлежали увольнению по п. 1 ст. 42 ТК с соблюдением гарантий, установленных при увольнении по данному основанию, в том числе с выплатой выходного пособия в размере не менее 3-кратного среднемесячного заработка [10; 37, с. 31].

В данном направлении идет и практика Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, которое в своих разъяснениях неоднократно подчеркивало, что при передаче структурных подразделений из одной организации в другую (например, от завода отделу образования райисполкома или от торговой организации в областную коммунальную собственность) увольнение работников при наличии их согласия производится по п. 4 ст. 35 ТК (переводом), а при отказе – по п. 1 ст. 42 ТК [17].

Стоит отметить, что норма об упразднение обособленного структурного подразделения, расположенного в другой местности, была введена Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» (далее – Закон о

внесении изменений и дополнений в ТК). Трактовать данное нововведение можно двояко. Положительным аспектом такой нормы, полагаем, является упрощение порядка увольнения работников представительств иностранных организаций, осуществляющих деятельность на территории Республики Беларусь. Так, в случае его упразднения, основанием увольнения работников будет прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, что, в то же время, исключает применение гарантий, предусмотренных ст. 268 ТК [22].

Стоит отметить, что в п. 27 постановления Пленума № 2 говорится об упразднении структурного подразделения, не разграничивая их на обособленные (филиалы, представительства) и необособленные структурные подразделения. Полагаем, что в связи с внесением изменений в ТК, только при упразднении необособленного структурного подразделения, например, отдела организации, основанием увольнения работников будет сокращение численности или штата работников [27].

Следует отметить, что Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в ч. 4 ст. 81 приравнивает к ликвидации организации прекращение деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения, расположенного в другой местности. В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» Пленум Верховного суда РФ разъяснил, что под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д. [1, с. 34; 29].

Следует согласиться с позицией Г.А. Агафоновой, которая предусматривает весьма спорным упомянутое положение в части полномочий обособленных структурных подразделений.

Во-первых, обособленные структурные подразделения не являются работодателями, а значит, и стороной трудового договора и потому заключают договор от имени юридического лица, которое и должно нести все возникающие из него обязанности.

Во-вторых, ликвидация юридического лица считается завершенным, а юридическое лицо – прекратившим существование после внесения записи в Единый государственный реестр юридических лиц, а при ликвидации структурного подразделения этого не происходит [1, с. 34-35].

Таким образом, по нашему мнению позиция Г.А. Агафоновой, которая отмечает, что расширение понятия «ликвидация организации» и приравнивание к ней случаев ликвидации филиалов и представительств, обособленных подразделений, а также цехов, отделов, участников не является обоснованным,

так как на практике это неизбежно приведет к злоупотреблению со стороны нанимателя, который не будет связан сложными процедурами ликвидации организации, либо внесением изменений в уставные документы, а сможет беспрепятственно формировать целые отделы, цеха неугодные ему работников, чтобы потом уволить их в соответствии с данным основанием, не предлагая иных вакантных должностей и работ. Соответственно, чрезмерное расширительное толкование необоснованно, и более того, также вредно для существования трудовых отношений [1, с. 36].

4) Сокращение численности или штата работников организации.

В отличие от ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, где производится увольнение всех без исключения работников, при сокращении численности или штата работников трудовые договоры расторгаются лишь с отдельными работниками [43].

Сокращение численности или штата работников – весьма распространенное явление в настоящее время в сложившихся экономических условиях.

Законодатель, предусмотрев в качестве одного из оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя сокращение численности или штата работников организации, тем не менее, не озаботился установить положения, позволяющие точно разграничить понятия сокращения численности работников и сокращения штата работников [1, с. 46-47].

В силу постановления Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40 «О трудовых книжках» (вместе с «Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек»), а именно, п. 35 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, записи об основаниях прекращения трудового договора (контракта) производятся в трудовой книжке в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Республики Беларусь или иных законодательных актов. Следовательно, разграничивать данные случаи необходимо [7].

Следует отметить, что на практике не всегда дается четкий ответ на этот вопрос. Более того, как правило, эти два случая, по сути, не разграничиваются, а упоминаются (в судебных решениях, научно-практических комментариях) в «неразрывном сочетании друг с другом» [1, с. 47].

С другой стороны, неправильная квалификация нанимателем случая увольнения, когда, например, производится сокращение численности работников, а в приказе нанимателя об увольнении в качестве причины увольнения указывается сокращение штата, и если при этом каких-либо иных нарушений законодательства допущено не было, то не должна служить основанием для восстановления работника на работе. В этом случае возможно

лишь изменение записи об основании прекращения трудового договора в трудовой книжке.

По мнению Р.Ф. Галиевой, разграничивать сокращение численности и сокращение штата необходимо, по следующим причинам.

Во-первых, на основании языкового толкования, так как законодатель использует между ними разделительный союз «или».

Во-вторых, исходя из этимологии слов «численность» и «штат», где «численность» выражается в каком-либо количестве, а «штат» - положение о числе работников и должностей, их функциях, а также окладах.

В-третьих, в связи с различными фактическими обстоятельствами, лежащими в основе: при сокращении численности нужны работники по данной профессии, специальности, но в силу каких-то причин их общее число должно уменьшиться. Сокращение же штата предполагает исключение какой-либо должности из штатного расписания (например, заместителя главного бухгалтера) либо упразднение одной или нескольких штатных единиц, предусмотренных штатным расписанием [1, с. 47-48].

Под сокращением штата понимается исключение из штатного расписания в установленном порядке одной или нескольких штатных единиц по соответствующим должностям, т.е. уменьшения числа определенных рабочих мест (должностей). При сокращении численности уменьшается количество работников [1, с. 48].

Соответственно, сокращение численности – мероприятие, влекущее за собой необходимость уменьшения числа персонала. При сокращении численности работников штатное расписание и структура предприятия, как правило, не меняются. Например, автоматизация процессов, внедрение компьютерной технологии приводит к сокращению численности рабочих мест.

Сокращение штатов – аналогичное мероприятие, но происходящее с изменением штатного расписания или структур управления организации [40, с. 210].

Следовательно, сокращение численности или штата работников является одним из мероприятий по улучшению работы организации и укомплектованию ее наиболее квалифицированными кадрами. В случае сокращения работников, работающих на работах, включенных в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), увольнение производится по сокращению численности. Если сокращаются работники, занимающие должности, предусмотренные в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКСД), то основанием увольнения является сокращение штатов [44].

Как правило, сокращение численности работников производится в связи с уменьшением объема работ по какому-либо направлению деятельности организации или с необходимостью сокращения расходов организации, в том числе на оплату труда; сокращение же штата работников производит обычно в связи с ликвидацией каких-либо внутренних направлений деятельности организации, ее внутренней структурной «перестройкой», а также по другим причинам.

Сокращение численности или штата работников связано, как правило, с производимыми в организации организационно-штатными мероприятиями. Под организационно-штатными мероприятиями понимается весь комплекс мероприятий, осуществляемых как в целях уменьшения численности работников организации, так и в целях:

а) изменение внутренней структуры организации-нанимателя, которое заключается в создании и (или) упразднении отдельных ее структурных подразделений;

б) изменения функций структурных подразделений, сопровождающегося введением и (или) упразднением штатных должностей (профессий), а, возможно, и численности работников [1, с. 49].

Работодателю при принятии решения о проведении таких организационно-штатных мероприятий следует иметь в виду, что такие решения должны быть мотивированными и приниматься исходя из деловых интересов организации. В противном случае, если, например, цель нанимателя будет заключаться в избавлении от неугодного работника путем сокращения его должности (а по истечении незначительного периода времени введении ее вновь в штатное расписание), судом это может быть расценено фактически как злоупотребление работодателем своим правом и повлечь восстановление уволенного работника на работе [1, с. 51].

Поэтому суды, разрешая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата, в первую очередь проверяют, имело ли место в действительности сокращение как таковое. Для этого истребуются соответствующие документы. Ими могут быть, в частности, штатные расписания, приказы по организации либо вышестоящих органов, планы по труду, материалы о сокращении фонда зарплаты, данные об уменьшении объемов работ организации [17].

В этой связи, интересно проанализировать судебную практику. Суд рассмотрел дело по иску Е. к опытно-племенному хозяйству о восстановлении на работе и выяснил, что истица работала зоотехником овцекомплекса.

Приказом директора хозяйства эта должность была сокращена, а истица уволена по основанию, предусмотренному п. 1 ст. 42 ТК в связи с сокращением штата.

Однако, как установил суд, должность, занимаемая истицей, фактически сокращена не была, поскольку через полтора месяца на эту должность был переведен другой работник. Учитывая такие обстоятельства, суд восстановил истицу на работе.

Увольнение одного работника по сокращению штата и прием через непродолжительное время на его место нового являются доказательствами отсутствия фактического сокращения и основанием для восстановления на работе уволенного работника. В таких случаях на практике говорят, что имело место фиктивное или «ложное» сокращение, что также разъяснено п. 25 постановления Пленума № 2, согласно которому, разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников, суды обязаны выяснить, действительно ли произведено сокращение численности или штата работников, соблюдены ли при этом нанимателем нормы законодательства о труде, регулирующие порядок и условия расторжения трудового договора [17; 27].

Сокращение численности или штата работников может быть как при фактическом сокращении работ, так и при проведении различных технических и организационных мероприятий (внедрение нового оборудования и т.д.), позволяющих уменьшить численность работников, хотя объем работ остается неизменным или даже увеличивается [17].

Разрешая иск С. к ОАО «СПС» о восстановлении на работе в должности директора детского санаторно-оздоровительного комплекса, суд обоснованно не принял во внимание доводы истицы о том, что сокращения ее должности не было, а произошло переименование должности.

Судом установлено, что правлением ОАО «СПС» принято решение о внесении изменений в положение о детском санаторно-оздоровительном комплексе, который является филиалом ОАО «СПС».

Сущность изменения заключалась в упразднении должности директора и осуществлении руководства комплексом главным врачом, который должен иметь высшее медицинское образование и стаж работы не менее 5 лет.

На основании этого должность директора была из штатного расписания исключена, а истица предупреждена о предстоящем увольнении по п. 1 ст. 42 ТК. Суд сделал вывод о том, что в данном случае действительно имело место сокращение штата, и отказал в иске [17].

Сокращение может коснуться только отдельных подразделений организации или даже отдельных работников, в то время как в других подразделениях численность работников других специальностей увеличивается (предположим, в связи с повышением спроса на выпускаемую ими продукцию), за счет чего может возрасти общая численность персонала, работающего у конкретного нанимателя. Например, возможно сокращение должности заместителя начальника одного отдела, в котором объем работы сокращается, и введение вместо нее должности главного специалиста в другой отдел, где объем работы увеличивается.

Отметим, что судебным органам не предоставлено право обсуждать вопрос и выносить решения о целесообразности сокращения численности или штата работников организации, а также ликвидации, произведенной в установленном законодательством порядке. В то же время проверить соблюдение законодательства, порядка и условий осуществления указанных мероприятий – право и обязанность судов, рассматривающих соответствующий трудовой спор [17].

Можно выделить несколько объективных причин проведения организационных штатных мероприятий.

– Производственные причины. Так, периодически в жизни организации возникают ситуации, когда требуется корректировка отдельных направлений ее деятельности. Это может быть связано, в частности:

а) с уменьшением объема работ в целом и по конкретному направлению деятельности;

б) с приостановкой, как правило, на длительное время какого-либо вида работ по различным причинам;

с) с изменением конъюнктуры рынка в сфере производства определенных товаров, работ и (или) услуг;

д) с усилением конкуренции со стороны других производителей тех же видов товаров, работ, услуг и т.п.

Подобные причины вынуждают организацию проводить производственные некоторые новации и технологические преобразования (например, внедрять новые технологии в производственный процесс и др.) Такие изменения в производственной сфере деятельности организации неизбежно могут влечь и соответствующие изменения в кадровом составе, т. к. их осуществление приводит к тому, что организация-работодатель либо просто сокращает численность работающего в ней персонала либо проводит структурную перестройку в пределах той же или даже большей численности, упраздняя и (или) создавая новые структурные подразделения – с другими функциями и задачами, реализация которых требует и привлечения

специалистов иного профиля, либо одновременно и сокращает численность работающих, и изменяет свою организационно-штатную структуру.

– Организационно-управленческие причины. Как правило, подобные причины возникают тогда, когда назрела необходимость в совершенствовании системы управления организацией, устранением дублирующих друг друга функций, упразднении неэффективных управленческих звеньев.

– Причины финансового характера. В силу целого ряда иных причин возникает необходимость в сокращении расходов, в том числе, на оплату труда работников. Соответственно работодатель принимает решение о сокращении численности работающих.

– Реорганизация юридического лица и другие причины [1, с. 51-53].

5) Согласно ч. 4 ст. 36 ТК при смене собственника имущества и (или) реорганизация организации, при которых условия трудового договора, предусмотренные по той же профессии или занимаемой должности, не могут быть сохранены, трудовой договор может быть прекращен в соответствии с п. 1 ст. 42 ТК. Анализ позволяет сделать вывод, что для применения данного основания увольнения необходим следующий юридический состав:

а) реорганизация и (или) смена собственника имущества организации;

б) невозможность сохранить условия трудового договора о профессии, должности, специальности, квалификации [18, с. 124].

Согласно п. 1 ст. 53 ГК реорганизация юридического лица (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) может быть осуществлена по решению собственника его имущества (учредителей, участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, а в случаях, предусмотренных законодательными актами, – по решению уполномоченных государственных органов, в том числе суда. Согласно п. 4 ст. 53 ГК юридическое лицо считается реорганизованным, за исключением случаев реорганизации в форме присоединения, с момента государственной регистрации вновь возникших юридических лиц. При реорганизации юридического лица в форме присоединения к нему другого юридического лица первое из них считается реорганизованным с момента внесения в Единый государственный регистр юридических лиц и индивидуальных предпринимателей записи о прекращении деятельности присоединенного юридического лица [4].

Понятие «смена собственника имущества организации» в ТК не раскрывается, а в ГК понятие отсутствует. Пленум Верховного Суда в своем постановлении № 2 также не дает разъяснений на данный счет. Пленум Верховного Суда РФ в ч. 2 п. 32 от 17 марта 2004 г. «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» разъяснил, что следует

понимать под сменой собственника имущества организации. В частности, переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в том числе, при приватизации имущества, в других случаях предусмотренных законами РФ. Согласно позиции Пленума изменение состава участников (акционеров) хозяйственных товариществ и (или) обществ не может служить основанием для прекращения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации, поскольку в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит [18, с. 125].

Один факт реорганизации юридического лица, как и смены собственника имущества организации, не являются основанием для прекращения трудового договора по инициативе нанимателя, за исключением случая увольнения руководителя организации и главного бухгалтера при смене собственника имущества. Трудовые отношения с остальными работниками с их согласия продолжаются на условиях, предусмотренных ранее заключенным трудовым договором. Стоит отметить, что в рамках одной части статьи (ч. 2 ст. 36 ТК) содержится две разные формулировки относительно сохранения условий трудового договора. В одной указано на сохранение условий, предусмотренных трудовым договором, в этих случаях трудовые отношения продолжаются. В другой – на сохранение условий по той же профессии или занимаемой должности, в этих случаях отказ работника от продолжения работы по той же профессии или занимаемой должности влечет увольнение по п. 5 ст. 35 ТК.

Ч. 3 ст. 36 ТК предусматривает возможность увольнения по п. 1 ст. 42 ТК, если условия трудового договора по прежней профессии или занимаемой должности не могут быть сохранены. Следовательно, вторым юридическим фактом в составе увольнения является невозможность сохранения условий о профессии, должности, специальности, квалификации [18, с. 126-127; 52].

Дополнительно стоит отметить, что соблюдение предусмотренных законодательством условий увольнения работников по п. 1 ст. 42 ТК также могут быть рассмотрены как юридические факты увольнения по рассматриваемому основанию. Так, ст. 43 ТК предусматривает порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя. Однако законодатель не разграничивает, какие именно нормы предусматривают порядок увольнения, а какие условия увольнения. Отметим, что в России и Украине законодатель не оперирует термином «условия». Вместе с тем, юридические факты, которые охватываются понятием «условия», входят в основание увольнения и в этих государствах. В ТК Республики Беларусь законодатель предусмотрел термин «условия» лишь применительно к

расторжению трудового договора по инициативе нанимателя. Именно такое решение представляется теоретически и практически оправданным, так как именно в этих случаях должны быть предусмотрены для работника дополнительные гарантии увольнения. Полагаем, что термин «условия» включает юридические факты, выведенные за рамки конкретных оснований увольнения, так как они включаются в юридический состав нескольких оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя (например, юридические факты – условия, которые приостанавливают: нетрудоспособность, нахождение работника в отпуске) [18, с. 29-30].

Далее во второй главе будет более детально рассмотрены условия увольнения работников по п. 1 ст. 42 ТК.

На основании вышеизложенного, можно сформулировать следующие выводы.

1) В истории правового регулирования трудовых отношений наблюдается тенденция к расширению понятийного аппарата, расширению и конкретизации оснований прекращения трудового договора, сопровождающаяся увеличением разнообразия процедур увольнения, что, соответственно, влечет установление дополнительных гарантий трудовых прав.

2) Юридическими фактами увольнения работника по п. 1 ст. 42 ТК являются:

- ликвидация организации;
- прекращение деятельности индивидуального предпринимателя;
- прекращение деятельности филиала юридического лица;
- прекращение деятельности представительства юридического лица;
- прекращение деятельности иного обособленного подразделения юридического лица, расположенного в другой местности;
- сокращение численности или штата работников.
- смена собственника имущества и (или) реорганизация организации, при которых условия трудового договора, предусмотренные по той же профессии или занимаемой должности, не могут быть сохранены.

Данные юридические факты должны быть подтверждены соответствующими документами, а решение нанимателя о прекращении трудовых отношений по п. 1 ст. 42 ТК должно быть действительным и обоснованным. Применение указанных оснований возможно при соблюдении предусмотренных законодательством условий увольнения работников по п. 1 ст. 42 ТК.

3) По нашему мнению, недопустимо расширительное толкование понятия «структурное подразделение», т.к. на практике это неизбежно может привести к злоупотреблению со стороны нанимателя, который не будет связан

сложностями процедуры и необходимостью соблюдения некоторых гарантий работников, подлежащих увольнению по сокращению численности или штата.

4) Сокращение численности или штата работников является одним из мероприятий по улучшению работы организации и укомплектованию ее наиболее квалифицированными кадрами. Однако необходимо разграничивать сокращение численности и сокращение штата. В случае сокращения работников, работающих на работах, включенных в ЕТКС, увольнение производится по сокращению численности. Если сокращаются работники, занимающие должности, предусмотренные в ЕКСД, то основанием увольнения является сокращение штатов.

5) Считаю возможным с целью соблюдения законного порядка увольнения работников в связи с ликвидацией юридического лица и индивидуального предпринимателя усовершенствовать законодательство на предмет соотнесения десятидневного гражданско-правового срока на уведомления регистрирующего органа о ликвидации организации и двухмесячного срока уведомления работников, предусмотренного ТК. Например, установить более продолжительные, нежели десятидневный срок для уведомления регистрирующего органа о ликвидации с даты принятия решения о ликвидации, и (или) предусмотреть более поздние сроки начала проведения проверок (например, предусмотреть срок начала проведения проверок только по истечении установленного законодательством срока уведомления работников об увольнении в связи с ликвидацией организации), либо предусмотреть возможность по соглашению сторон применять иные сроки на предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации.

ГЛАВА 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УВОЛЬНЕНИЯ ПО П. 1 СТ. 42 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Раздел. 2.1. Порядок расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь

В тех областях общественных отношений, где фундаментальным принципом является защита прав человека, особую значимость приобретают вопросы эффективного правового регулирования. Негативные последствия массового увольнения работников наиболее ощутимы, и требуют разработки и применения действенного и отлаженного механизма правового регулирования массового увольнения, что становится приоритетной задачей в процессе создания необходимых правовых условий для защиты прав и законных интересов [21, с. 3].

Ст. 43 ТК, регулирующая порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, имеет ярко выраженную защитную функцию – определяет особый порядок и условия увольнения по инициативе нанимателя для недопущения его произвола или злоупотреблений над работником, который со всей очевидностью является слабой стороной трудового договора.

Как отмечено ранее, несмотря на то, что законодатель в ст. 43 ТК не регламентирует, какие именно нормы предусматривают условия, а какие устанавливают порядок увольнения, условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя необходимо отличать от порядка прекращения трудового договора. Порядок прекращения трудового договора означает последовательность действий, т.е. процедуру прекращения трудового договора [18, с. 30].

Порядок расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 ТК, законодатель предусмотрел следующий.

1. При расторжении трудового договора в соответствии с п. 1 ст. 42 ТК при наличии любого из предусмотренного в ней юридического факта наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении.

В случае предстоящего массового высвобождения работников наниматель обязан не менее чем за два месяца уведомить об этом орган по труду, занятости и социальной защите с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда работников. Критерии массового

высвобождения работников определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Понятие «массовое увольнение» относительно новое явление для трудового законодательства Беларуси. В большинстве стран Запада существуют различные подходы в правовой регламентации индивидуальных и коллективных увольнений. Как отмечает И.Я. Киселев, последние допускаются по экономическим, техническим, организационным причинам, ведущим к изменениям в численности рабочей силы. В некоторых странах установлены различные критерии, позволяющие классифицировать увольнение как коллективное. Последствия массового увольнения оказывают влияние на общество, усиливая социальную напряженность [18, с. 135].

Само понятие обозначается различными терминами и не определено на законодательном уровне. В ТК закреплен термин «массовое высвобождение».

В соответствии с постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.04.2009 № 47 «О критериях массового высвобождения работников» (далее – Постановление № 47) массовым высвобождением работников считается расторжение нанимателем с работниками трудовых договоров, заключенных на неопределенный срок, а также срочных трудовых договоров до истечения срока их действия в случаях ликвидации организации, сокращения численности или штата работников [26].

Массовое высвобождение работников в организации определяется в случаях:

1) ликвидации организации со списочной численностью работников 25 человек и более;

2) если количество высвобождаемых работников при сокращении численности или штата работников определено следующими параметрами:

Списочная численность работников организации в среднем за последний отчетный месяц (человек)	Удельный вес высвобождаемых работников от списочной численности организации (процентов)	Календарный период, в течение которого осуществляется высвобождение работников (месяцев)
До 1000	20 (но не менее 25 человек)	1
От 1001 до 2000	15	1
От 2001 до 5000	10	1
От 5001 до 10000	10	2

Свыше 10000	5	2
-------------	---	---

3) массовое высвобождение работников в административно-территориальных единицах определяется следующими параметрами:

Административно-территориальные единицы	Удельный вес высвобождаемых работников из организаций, расположенных на территории административно-территориальной единицы, от числа занятых в экономике административно-территориальной единицы за последний отчетный период (процентов)	Календарный период, в течение которого осуществляется высвобождение работников (месяцев)
Область (г. Минск), город областного подчинения	1	2
Район, город районного подчинения, поселок городского типа	2	2

Корреспондирующая ТК норма содержится в ст. 21 Закона Республики Беларусь от 15.06.2006 № 125-З «О занятости населения Республики Беларусь» (далее – Закон о занятости), где предусмотрено, что наниматель обязан не менее чем за два месяца до массового высвобождения работников в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников письменно уведомлять об этом органы по труду, занятости и социальной защите по месту нахождения нанимателя с указанием фамилии, профессии (специальности), квалификации и размера оплаты труда высвобождаемых работников [25].

При этом отметим, что ликвидация рабочих мест, созданных по заданию местных исполнительных и распорядительных органов для граждан, особо нуждающихся в социальной защите и не способных на равных условиях конкурировать на рынке труда, осуществляется по согласованию с указанными органами.

Следует также иметь в виду, что ч. 3 ст. 9.15 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях установлена ответственность

за неуведомление органов по труду, занятости и социальной защите, несвоевременное или не в полном объеме уведомление этих органов 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), что влечет предупреждение или наложение штрафа в размере от пяти до двадцати базовых величин [43].

Таким образом, отметим, что кроме ТК и вышеуказанного Постановления № 47 термин «массовое высвобождение» использует и Закон о занятости. Однако в Законе о занятости в той же ст. 21 также содержится термин «массовое увольнение». Так, наниматель обязан своевременно (не позднее чем за три месяца) представлять в органы по труду, занятости и социальной защите и профсоюз письменную информацию о возможных массовых увольнениях работников (категории и численность работников, которых они могут коснуться, сроки, в течение которых намечено их осуществить), производимых в порядке, установленном законодательством [25; 26].

Однако анализ норм позволяет отметить, что законодатель имел в виду одно понятие, для обозначения которого использует различные термины, что не соответствует требованиям законодательной техники. Термин «высвобождение» использовался длительное время в трудовом законодательстве в советский период. Понятие же «массовое увольнение» отражает суть данного явления. Стоит согласиться с мнением А.А. Насиковой, которая считает, что термин «высвобождение» в сущности, не является правовым и не идентичен по смыслу термину «увольнения». Понятие, которое обозначается термином, важно определить на законодательном уровне [18, с. 136-137].

Соответственно, приведенные нормы позволяют также согласиться со сделанным А.А. Насиковой выводом, что массовое увольнение работников – это увольнение работников в связи с ликвидацией организации или сокращения численности или штата работников организации, результатом которого является значительное сокращение за определенный календарный период численности работников, превышающие ограничительные критерии массового увольнения работников, установленные законодательством. По мнению данного автора, признаками оснований массового увольнения являются:

- расторжение трудового договора по инициативе нанимателя;
- расторжение трудового договора при отсутствии вины;
- необходимость увольнения работников вызвана экономическими, техническими, организационными или правовыми причинами [21, с. 12-13].

В отличие от большинства зарубежных стран в трудовом законодательстве Беларуси не используется понятие «коллективное увольнение». Вместо него применяется термин «массовое высвобождение работников». Возможно, причина неоднородной терминологии заключается в том, что коллективное увольнение обладает спецификой, которая требует самостоятельного правового регулирования.

Под коллективным увольнением в зарубежном трудовом праве понимается прекращение трудовых отношений с определенным количеством работников на протяжении относительно непродолжительного периода времени по причинам, влекущим ликвидацию организации или сокращение численности работающих, при условии соблюдения специальных гарантий и процедур. Как правило, наиболее часто встречающимся является месячный период, за некоторыми исключениями, а само понятие применимо при увольнении не менее 25 человек. За рубежом данный термин не охватывает совокупности индивидуальных увольнений. Коллективное увольнение влечет обязанность нанимателя соблюдать требования, которые отличаются от тех, что применимы по отношению к индивидуальным увольнениям работников. К таким требованиям относятся дополнительные процедуры увольнения: уведомление работников, профсоюзов (или производственных советов), специализированных государственных органов, необходимость осуществления гарантийных выплат и соблюдение определенного социального плана, который предусматривает меры по повторному найму, переобучению работников [41, с. 119-122].

Таким образом, считаем целесообразным унифицировать имеющиеся в белорусском трудовом законодательстве различные термины, в связи с тем, что основания массового увольнения (высвобождения) – это предусмотренные трудовым законодательством юридические факты – ликвидация организации, сокращение численности или штата, вызванные причинами экономического, технического, организационного или правового характера и обусловленные наличием у работодателя инициативы на прекращение трудовых отношений с числом работников, превышающие ограничительные критерии массового увольнения работников. Автор работы не раскрывает причины массового увольнения (высвобождения) в виду отсутствия прямой связи с процедурой увольнения работников по п. 1 ст.42 ТК.

В коллективном договоре, соглашении может быть предусмотрен более длительный, чем два месяца, срок письменного предупреждения.

Если последний день срока предупреждения приходится на выходной день, днем окончания срока считается следующий за ним рабочий день согласно ч. 5 ст. 10 Трудового кодекса. Если, например, в день истечения срока

предупреждения трудовой договор с работником не расторгнут, то нового письменного предупреждения о предстоящем увольнении не требуется, т.к. законодатель конкретно определяет соблюдение минимального срока предупреждения - два месяца. Что же касается более длительного срока предупреждения, то законодатель его не ограничивает.

При наличии только одного нарушения нанимателя в части предупреждения работника – если наниматель предупредил работника менее чем за 2 месяца (или вообще не предупредил), то орган, рассматривающий трудовой спор, должен не восстанавливать работника, а изменить дату его увольнения с таким расчетом, чтобы был соблюден срок предупреждения, предусмотренный в ч. 3 ст. 43 ТК. Вышеизложенная позиция подтверждается Пленумом Верховного Суда Республики Беларусь в п. 23 постановления Пленума № 2, в соответствии с которым при несоблюдении установленного ч. 3 ст. 43 ТК двухмесячного срока предупреждения работника о прекращении трудового договора по п. 1 ст. 42 ТК (если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям) суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении указанного срока [17; 27].

За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается средний заработок по правилам, установленным ст. 244 ТК [52].

В соответствии со ст. 294 ТК временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня. Отметим, что данная норма применяется в случае расторжения трудового договора по инициативе работника [52].

Далее в ч. 2 ст. 294 ТК установлено, что трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным, в том числе, ст. 42 (кроме п. 6) ТК. При этом в главе 23 ТК, регулирующих особенности труда временных работников, которыми признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), - до четырех месяцев, не установлен срок на уведомление работника в связи с расторжением трудового договора по п. 1. ст. 42 ТК [52].

Аналогичные нормы содержатся и в отношении сезонных работников - работники, занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев. Так в соответствии со ст. 301 ТК сезонные работники имеют право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом нанимателя письменно за три

дня. Трудовой договор с сезонными работниками может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным статьей 42 (кроме пункта 6) [52].

Очевидно, что двухмесячный срок предупреждения работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, прекращении деятельности обособленного подразделения, расположенного в иной местности, а также в связи с сокращением численности или штата работников порой может быть не рабочим инструментом – по причине возможного более раннего истечения срока трудового договора.

Отметим, что в соответствии со ст. 180 ТК РФ работодатель обязан предупредить каждого работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца. Соответственно, ТК РФ устанавливает минимальный срок, в течение которого работник должен быть предупрежден о предстоящем увольнении, т.е. работодатель вправе предупредить и за более продолжительные сроки.

Однако иные сроки уведомления установлены, в частности, для:

– работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев. Они должны быть предупреждены о предстоящем увольнении в срок не менее чем за три календарных дня (ч. 2 ст. 292 ТК РФ);

– сезонных работников – не менее чем за семь календарных дней (ч. 2 ст. 296 ТК РФ) [1, с. 55-56; 53].

Также интересен тот факт, что несоблюдение работодателем установленного ч. 2 ст. 180 ТК РФ двухмесячного срока предупреждения работника о предстоящем увольнении влечет за собой восстановление работника в прежней должности и взыскание с работодателя среднего заработка за все время вынужденного прогула. Исключения составляют случаи, когда трудовой договор может быть расторгнут с письменного согласия работника и без предупреждения его об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. В этом случае при увольнении работнику должна быть выплачена соответствующая сумма, включая средний заработок за месяц, затем сохранен средний месячный заработок на период трудоустройства за второй, а по решению органа службы занятости – и за третий месяц. Увольнение работника по его письменному заявлению до истечения срока предупреждения без выплаты дополнительной компенсации по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ не предусмотрено, поскольку увольнение в этих случаях производится по инициативе работодателя, а не работника [1, с. 54-55].

Соответственно, в случае если увольнение работника произведено работодателем ранее двух месяцев со дня предупреждения, данное обстоятель-

ство может быть расценено как нарушение порядка увольнения работника с работы, влекущее восстановление его на работе. Указание Верховного Суда РФ в постановлении Пленума от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами РФ законодательства при разрешении трудовых споров» о том, что при несоблюдении срока предупреждения работника об увольнении (если он не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям), суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор (контракт) был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения, представляется весьма спорным. Такая позиция вызвала критические замечания ученых-трудовиков, и Верховный Суд РФ в постановлении Пленума от 17 марта 2004 г. № 2 отказался от данной регламентации [1, с. 55].

Как было отмечено ранее, в Республике Беларусь в п. 23 постановления Пленума № 2, в соответствии с которым при несоблюдении установленного ч. 3 ст. 43 ТК двухмесячного срока предупреждения работника о прекращении трудового договора по п. 1 ст. 42 ТК (если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям) суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении указанного срока. Соответственно, такое процедурное нарушение белорусским нанимателем не влечет восстановления работника на работе [27].

По мнению автора работы, российская правоприменительная практика, идущая по пути восстановления работника на работе при данном нарушении, является более обоснованной. Предусмотренный минимальный двухмесячный срок предупреждения работника есть законный порядок увольнения, соответственно, последствия нарушения которого должны быть более ощутимы для нанимателя и иметь более защитную функцию для работника. Соответственно, автор работы предлагает предусмотреть на законодательном уровне гарантию, выражающуюся в закреплении права на восстановление работника на работе при нарушении нанимателем предусмотренного срока уведомления работника о предстоящем увольнении.

В соответствии с Конвенцией №158 работник, с которым намечено прекратить трудовые отношения, имеет право быть предупрежденным об этом за разумный срок или имеет право на денежную компенсацию вместо предупреждения, если он не совершил серьезного проступка, то есть такого проступка, в связи с которым было бы нецелесообразно требовать от работодателя продолжать с ним трудовые отношения в течение срока предупреждения [16].

Таким образом, изложенные выше (белорусские и российские) подходы предупреждения о предстоящем увольнении соотносятся с международными актами в сфере труда.

Также полагаем необходимым усовершенствовать трудовое законодательство Республики Беларусь следующим образом:

а) предусмотреть в главе 23, 24 ТК специальный срок на уведомление работников при принятии решения об увольнении по инициативе нанимателя по п. 1. ст. 42 ТК. Автор считает возможным последовать примеру российского законодательства, предусмотрев обязанность предупреждения о предстоящем увольнении временных и сезонных работников по п. 1. ст. 42 ТК не менее чем за три календарных дня в отношении временных работников и семь календарных дней – в отношении сезонных работников;

б) предусмотреть в качестве гарантии работникам – восстановление работника при нарушении нанимателем предусмотренного законодательством минимального двухмесячного и иного срока предупреждения работника об увольнении.

Письменное предупреждение о предстоящем увольнении может быть в виде приказа, распоряжения нанимателя, которое объявляется работнику под роспись с вручением копии документа о предупреждении. Если работник отказался от росписи (ознакомления) с письменным предупреждением, то данный факт нужно оформить актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

2. Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка [52].

Замена предупреждения о предстоящем увольнении денежной компенсацией в соответствии с ч. 4 ст. 43 ТК - право, а не обязанность нанимателя. Поэтому в случаях, когда работник до истечения срока предупреждения сам просит уволить его в связи с тем, что нашел себе другую работу, наниматель может отказать ему в замене оставшегося периода предупреждения компенсацией.

Замена предупреждения выплатой компенсации работнику может производиться только с согласия работника. Поскольку форма предупреждения только письменная, то и замена предупреждения выплатой компенсации, а также согласие работника должно осуществляться в письменной форме. Инициатива может исходить как от работника, так и от нанимателя. Однако если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, то компенсация

выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения [17; 52].

Согласие работника должно быть, во-первых (по аналогии с предупреждением), письменным; а, во-вторых, добровольным, а не вынужденным, например, в связи с неправомерными действиями нанимателя: угрозами уволить за нарушение трудовой дисциплины, препятствиями в исполнении обязанностей, незаконным лишением премий, созданием невыносимых психологических условий для продолжения работы и др. [17].

Логическое толкование ч. 3 и 4 ст. 43 ТК позволяет сделать вывод, что замена предупреждения может быть не только полной (вместо двух месяцев работы двухмесячный средний заработок), но и частичной (в различных вариантах).

Например, соглашение о такой замене вполне может состояться после месячной отработки срока предупреждения, а за оставшееся время будет выплачен один среднемесячный заработок.

Денежная компенсация (в том числе частичная), предусмотренная в ч. 4 ст. 43 ТК, не является выходным пособием, не влияет на его размер (не менее чем трехкратный средний заработок) и выплачивается наряду с выходным пособием (в дополнение к нему). Когда с инициативой о замене предупреждения о предстоящем высвобождении на денежную компенсацию выступает наниматель, в таких случаях компенсация должна выплачиваться пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения. Это время может быть самой разной продолжительности: полтора месяца, месяц и 5 дней, две недели, три дня и т.д. [17].

Отметим, что в период срока предупреждения, предусмотренного ч. 3 ст. 43 ТК, работник обязан выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, а наниматель обязан гарантировать ему условия и оплату труда наравне с другими работниками. При нарушении работником трудовой дисциплины в период двухмесячного срока предупреждения к нему могут быть применены меры дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения в соответствии с трудовым законодательством.

В период срока предупреждения, определенного ст. 43 ТК, работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей. Если существует договоренность с нанимателем или если это предусмотрено контрактом, соглашением, работнику может быть предоставлен для этих целей один свободный день в неделю с сохранением заработной платы.

Таким образом, согласно ч. 3 ст. 43 ТК предупреждение о предстоящем увольнении по п. 1 ст. 42 ТК должно осуществляться по любому из содержащихся в нем оснований:

- ликвидация организации;
- прекращение деятельности индивидуального предпринимателя;
- прекращение деятельности филиала юридического лица;
- прекращение деятельности представительства юридического лица;
- прекращение деятельности иного обособленного подразделения, расположенного в другой местности;
- сокращение численности или штата работников.

В связи с тем, законодатель не устанавливает в ст. 36 ТК срок на предупреждение работником при реорганизации организации и (или) при смене собственника имущества организации, а такое предупреждение очевидно должно иметь место для уведомления работников в ситуации невозможности продолжения работы по прежней профессии или занимаемой должности, полагаем необходимым закрепить в ст. 36 ТК двухмесячный срок предупреждения или дополнить ст. 43 ТК отсылочной нормой, устанавливающей применение данного двухмесячного срока предупреждения работников и при наличии такого факта увольнения как невозможность сохранения условий, предусмотренных трудовым договором по той же профессии, занимаемой должности при смене собственника имущества и (или) реорганизации (ч. 4 ст. 36 ТК), которое влечет прекращение трудового договора в соответствии с п. 1 статьи 42 ТК.

3. Согласно ст. 46 ТК расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по п. 1 ст. 42 ТК производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза. В случаях же, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

Уведомление профсоюза об увольнении по п. 1 ст. 42 ТК, произведенное в соответствии со ст. 46 ТК, не освобождает нанимателя от обязанности письменно предупредить увольняемого работника, установленной в ч. 3 ст. 43 ТК [17].

В организации, где первичная профсоюзная организация не создана, обязанность уведомлять профсоюз отсутствует.

Увольнение по сокращению численности или штата работников затрагивает основное содержание права на труд — возможность трудиться; практика и законодательство должны стремиться обеспечить максимум защиты

работников при применении данного основания и осуществлении соответствующих процедур. Порядок увольнения в случае проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников имеет некоторые дополнительные требования.

Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения дел по искам о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, имело ли место действительное сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя [1, с. 53].

В качестве примера можно привести следующий судебный спор из российской судебной практики. На основании приказа ОАО «РЖД» упразднен Департамент социального развития и непроизводственной сферы, а вместо него образован Департамент социального развития с аналогичными функциями. Ф., работавшая в упраздненном департаменте, уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штата работников организации. Не согласившись с увольнением, Ф. обратилась в суд. Мещанский районный суд г. Москвы удовлетворил требования истицы и восстановил ее на прежней работе. Свое решение мотивировал следующим.

Увольнение работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается при наличии действительного сокращения штата работников организации, когда количество штатных единиц уменьшается без их передачи в другое структурное подразделение. В рассматриваемом случае департамент, из которого уволена истица, ликвидирован путем выделения из его состава нового, выполняющего его функции [1, с. 53-54].

4. По истечении срока на предупреждение работника о предстоящем увольнении прекращение трудового договора должно быть оформлено приказом (распоряжением) нанимателя. При увольнении работника по инициативе нанимателя приказ является элементом состава основания увольнения, так как воля нанимателя на прекращение трудового договора должна быть выражена в форме приказа.

Также с изданием приказа связаны важные юридические последствия: приказ является основанием для производства окончательного расчета, внесением записи в трудовую книжку, со дня вручения копии приказа об увольнении исчисляется срок для обращения с иском в суд [18, с. 204].

5. Независимо от причины увольнения наниматель согласно статье 50 и ч. 1 ст. 77 ТК обязан в день увольнения (в последний день работы):

- выдать работнику трудовую книжку;

– произвести все выплаты, причитающиеся работнику от нанимателя на день увольнения, не позднее дня увольнения, включая предусмотренное выходное пособие. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

На основании ст. 78 ТК в случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные ч. 1 ст. 77 ТК, причитающихся на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам [17, 52].

Таким образом, законодатель, предусматривая порядок досрочного расторжения трудового договора по данному невиновному основанию увольнения, обеспечивая защиту интересов работников.

Раздел 2.2. Условия расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь

В неразрывной связи с предусмотренным порядком расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 ТК рассматриваются условия данного увольнения работников, которые, являясь юридическими фактами, входят в основание увольнения. Условия увольнения работников по исследуемому основанию предусмотрены ст. 43 ТК. В соответствии с данной статьей можно отметить следующие условия для надлежащего увольнения работников по п. 1 ст. 42 ТК.

1. В соответствии с ч. 1 ст. 43 ТК расторжение трудового договора по основанию, указанному в п. 1 ст. 42 ТК (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу [52].

В соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ увольнение работника в связи с сокращением штата допускается также, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую он может выполнять с учетом его состояния здоровья. Отметим, что наниматель обязан предложить работнику имеющиеся вакансии, в том числе, имеющиеся в иной местности, например, в ином отделе, который находится в

иной местности. Отметим, что в РФ предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашением или трудовым договором [1, с. 56].

В связи с этим, в частности, суды истребуют от нанимателя доказательства, свидетельствующие об отказе от перевода на другую работу (акт, составленный по этому поводу, соответствующая запись работника на распоряжении нанимателя и др.) либо наличии других причин, подтверждающих невозможность перевода (например, об отсутствии вакантных должностей) [17].

Если возможность перевода была, и работник соглашался на него, однако наниматель не предложил работнику другую работу и уволил его по одному из вышеуказанных оснований, то уволенный подлежит восстановлению на работе со всеми вытекающими отрицательными последствиями.

В п. 22 постановления Пленума № 2 предусмотрено, что, если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением ч. 1 ст. 43 ТК, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе [27].

Следует отметить, новшеством явилось то, что с вступлением Закона о внесении изменений и дополнений в ТК в части расторжения трудового договора в связи с прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, допускается, без соблюдения требования предлагать перевод работнику, подлежащему увольнению в связи с прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности. Данное нововведение, на наш взгляд, ухудшило правовое положение работника [22].

Наниматель обязан предлагать работу, не только соответствующую трудовой функции работника, но и иную, которую он мог бы выполнять с учетом имеющегося образования и практических навыков, в том числе неквалифицированную. Например, начальнику юридического управления наниматель должен предложить не только должности, предполагающие наличие высшего юридического образования, но и работу лифтера, уборщика служебных помещений. Зачастую суды выносят решение в пользу нанимателя в случае, если для замещения имеющихся вакантных должностей специалистов и служащих работник не имеет требуемой квалификации [17].

Вопрос о том, сколько раз в течение срока предупреждения о предстоящем сокращении наниматель должен предлагать работнику вакантные должности, в настоящее время урегулирован также Законом о внесении изменений и дополнений в ТК. Так, согласно ч. 4 ст. 43 ТК предусмотрено

правило, в соответствии с которым в течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении наниматель обязан предложить работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его специальности и квалификации. Это означает, что не только имевшиеся на момент предупреждения, но и появившиеся вакансии также должны быть предложены высвобождаемому работнику с учетом его специальности и квалификации [22].

Кроме того, в период предупреждения с согласия работника, подлежащего увольнению, наниматель может направить его на переподготовку. Однако представляется, что направление работника на переподготовку является правом, а не обязанностью нанимателя.

На практике для разграничения прежней и новой трудовой функции следует не ограничиваться формальным сравнением наименований характеристик, ее составляющих, а также анализировать саму суть произошедших и (или) вводимых изменений. Для этого стоит обращаться к должностным инструкциям, квалификационным справочникам и т.п.

Рассмотрим пример судебной практики. Суд Молодечненского района при рассмотрении дела по иску Р. к ОАО «Строитель-197» о восстановлении на работе установил, что увольнение Р. с должности старшего инспектора отдела кадров было произведено в связи с ее отказом занять должность инспектора-экономиста в отделе снабжения, которая была предприятию более необходима. Суд проанализировал должностные обязанности старшего инспектора отдела кадров и инспектора-экономиста и пришел к правильному выводу, что это две разные должности, которые требуют от работника определенной квалификации. Поскольку при сокращении занимаемой истицей должности не решался вопрос о ее трудоустройстве на другую работу и соблюдения других гарантий, суд пришел к обоснованному выводу, что она подлежит восстановлению на работе [49, с. 100-101].

При этом практика Беларуси выработала критерии разграничения между изменением профессии, должности (как видом перевода) и изменением наименования профессии, должности (разновидностью изменением существенных условий труда). Под таким изменением понимаются случаи, когда меняются не только их наименование, но и круг трудовых обязанностей, обусловленных трудовым договором [49, с. 101].

Отметим, что в ходе обобщения судебной практики было установлено, что некоторые увольнения работников требуют соблюдения ряда гарантий при увольнении работников от занимаемой должности. Например, решением суда Советского района г. Минска удовлетворены иски о восстановлении на работе З. к ОАО «Мостоотряд № 88». Суд изменил причину увольнения истицы с п. 5 ст. 35 ТК

на п. 1 ст. 42 ТК, взыскал разницу в размере выходных пособий, подлежащих выплате в ее пользу, а также удовлетворил требование о возмещении морального вреда. В ходе судебного заседания было установлено, что истица работала в должности старшего специалиста по кадрам и ценным бумагам. Суд установил, что нанимателем был издан приказ о сокращении штата работников и изменении должностных окладов. Согласно приказу должность старшего специалиста по кадрам и ценным бумагам подлежала сокращению. О предстоящем сокращении истица была предупреждена, ей была предложена должность специалиста по кадрам. Кроме того, на увольнение истицы было получено согласие профсоюзного комитета. До истечения срока письменного предупреждения истица подала заявление об увольнении по сокращению штата, однако в удовлетворении ее заявления нанимателем было отказано. Впоследствии от нанимателя поступило другое письменное предупреждение: об изменении существенных условий труда истицы в связи с приведением ее должности в соответствие с требованиями законодательства. По указанной причине истице предлагалось согласовать и подписать новый контракт, однако ни новый контракт, ни должностная инструкция не были представлены для ознакомления работнице. Полагая, что имеет место отказ истицы от продолжения работы в измененных условия труда, наниматель уволил 3 по п. 5 ст. 35 ТК. Суд установил, что с изменением наименования должности 3. одновременно изменилась ее трудовая функция и характер работы. Принимая во внимание, что в данном случае имело место сокращение истицы и введение в штатное расписание новой должности, суд обоснованно пришел к выводу о том, что истица подлежала увольнению не по п. 5 ст. 35 ТК, а по п. 1 ст. 42 ТК (сокращение штата) [42, с. 48].

Таким образом, до принятия решения о сокращении штата наниматель должен установить, имеется ли возможность перевести работника на другую работу в рамках данной организации, а также обратить внимание на разъяснения постановления Пленума № 2. Согласно п. 28 постановления Пленума № 2 при сокращении численности или штата работников наниматель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия на другую должность, уволив с нее по п. 1 ст. 42 ТК менее квалифицированного работника. При этом однородные профессии (должности) характеризуются, прежде всего, аналогичными или сходными функциями с возможным различием в квалификации (разряд, класс, категория). Этот вопрос решается в каждом конкретном случае путем сравнения условий трудовых договоров работников. При этом могут быть использованы ЕТКС, ЕКСД, иные

квалификационные справочники, утвержденные в установленном порядке, должностные инструкции и т.п. [17; 27].

Однако следует принимать во внимание тот факт, что перестановка (перегруппировка) работников в связи с сокращением штата является правом, а не обязанностью нанимателя, следовательно, соответствующее решение необходимо принимать, прежде всего, исходя из реальных потребностей производственного процесса и специфики работы организации.

2. Требованием, предусмотренным ч. 2 ст. 43 ТК, при увольнении работников в связи с сокращением численности или штата является также запрет на расторжение трудового договора (контракта):

а) в период временной нетрудоспособности;

б) в период пребывания работника в отпуске независимо от его вида (основной, дополнительный, социальный) [52].

Полагаем, что в ч. 2 ст. 43 ТК имеется в виду любой отпуск независимо от его вида (трудовой, социальный, основной, дополнительный, учебный и т.д.).

Исходя из буквального толкования ч. 3 ст. 81 ТК РФ, также не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период пребывания работника также в любом отпуске без каких-либо ограничений [53].

Вместе с тем возникает вопрос, возможно ли предупреждать работника о предстоящем увольнении в период, когда он находится в отпуске?

Приведем следующий пример из российской судебной практики. С. обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Свои доводы обосновал тем, что предупреждение о предстоящем увольнении получил по почте во время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске. Суд удовлетворил исковые требования С., мотивируя необходимостью соблюдения требований закона о времени отдыха. Согласно ст. 106 ТК РФ время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Поэтому мы полагаем, что во время отпуска работник вправе отдыхать, а не заниматься поисками работы. Последняя задача должна решаться им в период действия срока предупреждения, который по своей сути является мерой, призванной минимизировать последствия утраты работы. Вместе с тем ТК РФ не содержит прямого запрета на предупреждение о предстоящем увольнении в период отпуска работника, и нередки случаи, когда работодатели пользуются этим пробелом в ущерб интересам работника. Существует другой пример из судебной практики. Так, истец Г. о предстоящем увольнении также был предупрежден в период отпуска. И суд признал такое предупреждение правомерным [1, с. 72-73].

Поэтому полагаем, что и белорусскому законодателю следует устранить этот пробел и прямо предусмотреть для работодателя невозможность предупреждения работника о предстоящем увольнении в период нахождения последнего в отпуске. На наш взгляд, это будет способствовать укреплению предоставляемых работнику гарантий в связи с его невиновным увольнением.

Если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением ч. 2 ст. 43 ТК, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе. Устранение нанимателем названного нарушения без восстановления работника на прежнее место работы (в частности, изменение даты увольнения работника, уволенного в период временной нетрудоспособности) не является основанием к отказу судом такому работнику в иске о восстановлении на работе. Такой правовой подход закреплен в п. 22 постановления Пленума № 2 [27].

На основании вышеизложенного, можно сформулировать следующие выводы:

1) Порядок увольнения работников по п. 1 ст. 42 ТК предусматривает следующую последовательность действий:

– письменно уведомить работника (не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении) о предстоящем увольнении;

– в случае предстоящего массового высвобождения работников наниматель обязан не менее чем за два месяца уведомить об этом орган по труду, занятости и социальной защите;

– наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка уведомление;

– уведомить, а в некоторых случаях получить согласие профсоюзного органа;

– по истечении срока на предупреждение работника о предстоящем увольнении прекращение трудового договора оформить приказом (распоряжением) нанимателя об увольнении;

– в день увольнения (в последний день работы) выдать работнику трудовую книжку и произвести все выплаты, причитающиеся работнику от нанимателя.

2) Расторжение трудового договора (контракта) по п. 1 ст. 42 ТК, в частности, по сокращению численности или штата работников, будет являться правомерным, если соблюдены условия. Условиями расторжения трудового договора по данному основанию (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного

обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), являются:

- возможность увольнения только в ситуации, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу;
- необходимость соблюдения запрета на увольнение работников в связи с сокращением численности или штата в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в отпуске независимо от его вида (основной, дополнительный, социальный).

3) В связи с тем, законодатель не устанавливает в ст. 36 ТК срок на предупреждение работником при реорганизации организации и (или) при смене собственника имущества организации, а такое предупреждение очевидно должно иметь место для уведомления работников в ситуации невозможности продолжения работы по прежней профессии или занимаемой должности, полагаем необходимым закрепить в ст. 36 ТК двухмесячный срок предупреждения или дополнить ст. 43 ТК отсылочной нормой, устанавливающей применение данного двухмесячного срока предупреждения работников и при наличии такого факта увольнения, как невозможность сохранения условий, предусмотренных трудовым договором по той же профессии, занимаемой должности при смене собственника имущества и (или) реорганизации, которое влечет прекращение трудового договора в соответствии с п. 1 ст. 42 ТК.

4) Предлагаем усовершенствовать трудовое законодательство Республики Беларусь, предусмотрев в главе 23, 24 ТК специальный срок на уведомление работников (временных и сезонных) при принятии решения об увольнении по инициативе нанимателя по п. 1. ст. 42 ТК. Автор считает возможным последовать аналогии российского законодательства, предусмотрев обязанность предупреждения о предстоящем увольнении временных и сезонных работников по п. 1. ст. 42 ТК: не менее чем за три календарных дня – в отношении временных работников, и семь календарных дней – в отношении сезонных работников.

5) По мнению автора работы, предусмотренный минимальный двухмесячный или иной срок предупреждения работника есть законный порядок увольнения, соответственно, последствие нарушения которого должно быть более ощутимым для нанимателя и иметь защитную функцию для работника. Соответственно, автор работы предлагает предусмотреть на законодательном уровне гарантию, выражающуюся в закреплении права на восстановление работника на работе при нарушении нанимателем предусмотренного срока уведомления работника о предстоящем увольнении.

ГЛАВА 3. ПРАВОВЫЕ ГАРАНТИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО П. 1 СТ. 42 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Раздел 3.1. Общие гарантии при увольнении по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь

Целями трудового законодательства является установление гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и нанимателей, где работник всегда выступает в качестве менее защищенной стороны, т.к. находится во власти нанимателя.

При любом состоянии экономики решающее значение имеет механизм реализации права на труд, а также предусмотренные для реализации этого права гарантии. Гарантии трудовых прав, безусловно, значимы и нуждаются в изучении, анализе, совершенствовании, поскольку эффективность любой нормы права зависит от гарантии исполнения [36, с. 1].

Трудовые отношения заключают в себе, с одной стороны, общность интересов, а с другой – их противоречивость. Трудовое право призвано защищать слабую сторону трудовых правоотношений – работника.

Как отмечает И.А. Паламарчук, гарантии – это способы правового регулирования обеспечения прав, определенных трудовым законодательством (а также иными нормативными правовыми актами, коллективными, а также трудовыми договорами), используемые как при совершении действий (бездействий), так и при наступлении событий, которые влияют на права работников и нанимателей [36, с. 8].

Важной общей гарантией является обязанность нанимателя установить наличие фактов-оснований, а в случае судебного спора обязанность доказать наличие законного основания увольнения, соблюдения условий и установленного порядка увольнения. Эта гарантия основана на системном толковании норм, в частности, ст. 42-43 ТК, которая однако не нашла прямого закрепления, в том числе, в нормах Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь. Устранение этого недостатка актуально для защиты прав работника [18, с. 115].

Соблюдение предусмотренного законом порядка и условий расторжения трудового договора, предусмотренных ст. 43 ТК (например, предусмотренные меры по переводу работника на другую работу, в том числе и с переобучением), которые были рассмотрены выше, также служат своего рода гарантиями при расторжении трудового договора по п. 1 ст. 42 ТК. Однако помимо предусмотренного «защитного» для работника порядка применения такого

основания увольнения работников, законодателем предусмотрены иные правовые гарантии работников при прекращении трудовых отношений по п. 1 ст. 42 ТК. К таким гарантиям следует относить:

1. Необходимость уведомления в установленный срок соответствующих органов.

1.1. Обязанность информирования выборного профсоюзного органа организации о принятом решении.

Помимо заблаговременных предупреждений и уведомлений, предусмотренных в ст. 43 ТК, наниматель при увольнении работника по своей инициативе должен предварительно уведомить профсоюз или получить его согласие.

В ч. 1 ст. 46 ТК определено, в каких случаях, и в какие сроки требуется предварительное уведомление соответствующего профсоюза о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя. Согласно этой норме, если трудовой договор расторгается по п. 1 ст. 42 ТК, то наниматель обязан не позднее чем за две недели уведомить соответствующий профсоюз о предстоящем увольнении работника. Расторжение трудового договора производится только после истечения двухнедельного срока такого уведомления [52].

Аналогичная норма об обязанности нанимателя по предварительному уведомлению соответствующего профсоюза о расторжении трудового договора с работником по инициативе нанимателя содержится в ч. 5 ст. 10 Закона Республики Беларусь от 22.04.1992 № 1605-ХІІ «О профессиональных союзах» (далее – Закон о профессиональных союзах).

Установленный двухнедельный срок является процессуальным и исчисляется по правилам, предусмотренным ст. 10 ТК.

На практике чаще всего возникает вопрос, что понимается под соответствующим профсоюзом. Полагаем, что под соответствующим профсоюзом понимается профсоюз, членом которого является увольняемый работник. Имеют место случаи, когда в организации созданы два профсоюза и работник является членом обеих профсоюзных организаций. Это значит, что необходимо направить уведомление в две профсоюзные организации. Если же работник не является членом профсоюза, то в случае его увольнения по инициативе нанимателя уведомления профсоюза не требуется [38].

Форма уведомления о предстоящем увольнении работника должна быть письменной. В уведомлении следует указать: фамилию, имя, отчество работника; занимаемую должность (выполняемую работу), с которой увольняется работник; основание прекращения трудового договора (контракта).

Уведомление подписывается лицом (руководителем), которому в соответствии с учредительными документами предоставлено право приема и увольнения работников. Уведомление следует зарегистрировать в соответствии с правилами делопроизводства в организации и передать в профсоюзный комитет. Законодательство не предусматривает примерную форму уведомления [38].

Увольнение работника допускается только после истечения двухнедельного срока уведомления профсоюза, однако нарушение двухнедельного срока само по себе не является основанием к восстановлению работника на работе. Следует иметь в виду, что при несоблюдении нанимателем установленного законодательством срока уведомления профсоюза, если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении двухнедельного срока.

В ч. 2 ст. 46 ТК предусмотрено правило о дополнительных гарантиях для работников, с которыми прекращается трудовой договор по инициативе нанимателя. Коллективными договорами, соглашениями могут быть определены случаи расторжения трудового договора по инициативе нанимателя только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного комитета [52].

Если в коллективном договоре установлено, например, что расторжение трудового договора с работником по п. 1 ст. 42 ТК (в связи с сокращением численности или штата работников) производится только с предварительного согласия соответствующего профсоюза, то наниматель в случае увольнения работника по этому основанию обязан направить в соответствующий профсоюз обращение (письмо) о получении согласия на увольнение. Увольнение в этом случае допускается только после получения согласия профсоюза. Если профсоюзный комитет отказал в удовлетворении обращения, то наниматель не вправе увольнять работника [38].

Таким образом, коллективный договор может содержать только условия, повышающие уровень прав и гарантий работников, в том числе в вопросах учета мнения выборной профсоюзной организации.

Если же наниматель уволил работника без согласия профсоюза, то такое увольнение является незаконным и работник подлежит восстановлению на прежнее место работы.

В соответствии с п. 24 постановления Пленума № 2 проверяя соблюдение нанимателем условий коллективного договора о согласии (в том числе предварительном) профсоюза на расторжение трудового договора, суду следует выяснить:

а) принято ли решение о согласии на увольнение правомочным составом профсоюза и в соответствии с его уставом;

б) дано ли согласие на увольнение по тем основаниям, которые были указаны нанимателем при обращении в профсоюз, а затем в приказе (распоряжении) об увольнении [27].

За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается средний заработок по правилам, установленным ст. 244 ТК.

В правовом регулировании РФ ч. 1 ст. 82 ТК РФ предусмотрено, что при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации. В случае же, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, выборный профсоюзный орган должен быть уведомлен о решении работодателя не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий [1, с. 66].

Другим вопросом, возникающим при применении положений ч. 1 ст. 82 ТК РФ, является то, каковы последствия нарушения работодателем требований ч. 1 ст. 82 ТК РФ. Как справедливо отмечает Е.А. Ершова, что ст. 213 КЗоТ РФ ранее прямо предусматривала, в случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор. Ч. 1 ст. 394 ТК РФ на первый взгляд не дает достаточно определенного ответа на вопрос, должен ли быть восстановлен работник на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, в случае нарушения установленного порядка увольнения. По мнению Е.А. Ершовой, которое нами не оспаривается, все же более широкая правовая формулировка в соответствии с буквальным и историческим толкованием позволяет предположить, что нарушение работодателем ч. 1 ст. 82 ТК РФ является основанием для восстановления работника на работе [1, с. 67-68].

По мнению автора, подход белорусского законодателя, не предусматривающий требования о восстановлении работника в ситуации не уведомления профсоюза в предусмотренный срок представляется оправданным, так как ситуация не уведомления, по сути, не влияет на факт будущего увольнения работника, а лишь требует от нанимателя информирования соответствующего профсоюзного органа.

1.2. Согласно ст. 240 ТК в отношении работников - членов комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий не допускаются расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в связи с сокращением численности или штата, однако возможно в случаях ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя [52].

2. Соблюдение правила о преимущественном праве на оставление на работе.

Вопрос о преимущественном праве на оставление на работе возникает у нанимателя тогда, когда ему при сокращении численности или штата работников необходимо из группы лиц, выполняющих работу по однородным специальностям (должностям), выбрать то количество человек, которое соответствовало бы плану по труду или штатному расписанию. Решая вопрос о том, кого уволить, а кого оставить на работе, наниматель должен исходить из интересов производства и оставлять работников с более высокой производительностью труда и квалификацией [38].

Уровень производительности труда работника определяется в тех случаях, когда по системе организации труда оплата труда работника зависит от количества произведенной продукции, выполненных работ или оказанных услуг. Более высокая производительность труда должна подтверждаться документально зафиксированными показателями работы за последние годы [38].

В соответствии со ст.1 ТК квалификация – это уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.) [52].

Соответственно, квалификация работника – это степень и вид профессиональной обученности, необходимые для выполнения некоего вида работы, которая подтверждается, дипломом о высшем и среднем специальном образовании, свидетельством о получении специальности, документами о повышении квалификации, материалами аттестационной комиссии и т.п.

Для определения уровня квалификации работника наниматель вправе принять во внимание дополнительные доказательства: результаты аттестации, приказы о поощрении, отзывы специалистов, служебные характеристики с прежнего места работы и др. [38].

В ч. 2 ст. 45 ТК предусмотрено, что при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют следующие работники:

1) участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

2) заболевшие и перенесшие лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;

3) инвалиды;

4) другие категории работников, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашением [52].

В ч. 1 ст. 325 ТК, кроме приведенных оснований, предусмотрено, что работники, ставшие инвалидами, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС, имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников [38; 52].

Законодатель тем самым определил конкретные обстоятельства, дающие преимущество на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации. При этом в ч. 2 ст. 325 ТК предусмотрено, что при невозможности продолжения трудовой деятельности работников, указанных в ч. 1 ст. 325 ТК, на прежнем месте работы другая работа предоставляется им в первую очередь или принимаются меры для их трудоустройства в другую организацию [38; 52].

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается лицам, которые признаны инвалидами.

Законодательством могут быть предусмотрены и другие категории работников, которым отдается преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

Так, в соответствии с абз. 4 ч. 1 ст. 24 Закона о профессиональных союзах в случае, если профсоюз является участником заключенного коллективного договора (соглашения), то профсоюзным работникам этого профсоюза предоставляется следующая гарантия (если иное не предусмотрено этим договором (соглашением)) лицам, избранным в состав профсоюзных органов предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях [30].

Рекомендуем дополнить ст. 45 ТК, предусмотрев иные законодательные случаи, когда работник имеет преимущественное право оставления на работе.

В коллективные договоры, соглашения могут включаться различные обстоятельства, которые должны учитываться при обсуждении вопроса о преимущественном праве. Это могут быть, в частности, семейные

обстоятельства; отсутствие в семье других работников с самостоятельным заработком; наличие у лица длительного стажа непрерывной работы в организации, отрасли; наличие предпенсионного возраста, трудового увечья или профессионального заболевания; повышение лицом квалификации без отрыва от производства в учреждениях образования. Учитывается также, является ли лицо членом семьи военнослужащего, погибшего или пропавшего без вести; ветераном производства; изобретателем и рационализатором; женой (мужья) военнослужащего и т.п.

Например, в соответствии с п. 51.11 Генерального соглашения между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 - 2018 годы, зарегистрированным Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь 17 декабря 2015 г. № 9, предоставлено преимущественное права (при прочих равных условиях) на оставление на работе при сокращении численности или штата работников следующим категориям работников, не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины:

- имеющим неполную семью;
- воспитывающим детей-инвалидов;
- опекунам, попечителям, на иждивении которых находятся несовершеннолетние дети;
- имеющим троих и более детей;
- одному из двух работающих в организации родителей, имеющих несовершеннолетних детей;
- работникам предпенсионного возраста (за три года до общеустановленного пенсионного возраста);
- получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на производстве [3].

В коллективном договоре, соглашении стороны вправе установить очередность обстоятельств, дающих преимущество в оставлении на работе. Однако эта очередность может касаться только тех обстоятельств, указанных в коллективном договоре, соглашении. Стоит отметить, недопустимо установление в коллективном договоре, соглашении дискриминационных условий, дающих предпочтение в оставлении на работе [38].

Если несколько работников имеют преимущество друг перед другом, то окончательный выбор вправе делать наниматель по своему усмотрению в соответствии с его личной оценкой.

Инвалидам с учетом индивидуальных проблем реабилитации обеспечивается право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, в цехах и на участках.

В ч. 3 ст. 45 ТК предусмотрено исключение из общего правила о преимущественном праве на оставление на работе. Это исключение касается инвалидов, которые работают в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, в других организациях. Инвалиды, работающие на таких специализированных производствах, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации [38; 52].

Аналогичный подход регулирования преимущественного права оставления на работе содержат нормы ТК РФ. Так, работодатель, проводящий сокращение численности или штата работников организации, обязан соблюдать закрепленное ст. 179 ТК РФ правило о преимущественном праве на оставление на работе.

В содержании преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации ТК РФ выделяет преимущества двух уровней.

К первому уровню относятся преимущества, которые носят абсолютный характер. Эти преимущества имеют те работники, у которых более высокая производительность труда и квалификация. Какого-либо определенного перечня документов, свидетельствующих о более высокой производительности труда, законодательство не предусматривает. Следовательно, указанное обстоятельство устанавливается на основе совокупной оценки доказательств. К их числу могут быть отнесены данные, свидетельствующие о высоком качестве выполняемой работы, о выполнении работником важных ответственных заданий либо значительно большего объема работы по сравнению с работниками, занимающими аналогичные должности или выполняющими работу по той же профессии и одинаковой степени сложности. При отсутствии прямых доказательств более высокой производительности труда конкретного работника по сравнению с другим работником во внимание могут быть приняты и иные косвенные доказательства, например, данные о поощрении работника за высокие показатели в труде.

Квалификация доказывается документами об образовании, о повышении квалификации, профессиональной переподготовке.

Для характеристики квалификации работника в международных стандартах применяются следующие два параметра:

— уровень квалификации, определяемый сложностью и объемом выполняемых задач и обязанностей;

— квалификационная специализация, устанавливаемая в соответствии с конкретной областью требуемых знаний, используемых в работе с

инструментарием (например, машинами, инструментами и материалами), а также в соответствии с видом производимых товаров и услуг.

Оценка более высокой производительности труда и квалификации работника и принятие решения о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации производится по усмотрению нанимателя [1, с. 59-62].

Преимущества второго уровня определяются только при равной производительности труда и квалификации. Этими преимуществами пользуются:

- семейные лица - при наличии двух и более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы [1, с. 62].

3. Гарантии на равные условия и оплату труда.

Исходя из ч. 5 ст. 43 ТК в период срока предупреждения, произведенного согласно ч. 3 ст. 43 ТК, работник обязан соблюдать трудовую дисциплину, а наниматель – не ухудшать условий и оплаты труда по сравнению с другими работниками. Если работник нарушил дисциплину, то к нему могут быть в установленном порядке применены дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения, например, по п. 5 ст. 42 ТК (при совершении прогула) [52].

Гарантии на равные условия и оплату труда выражаются, в частности в том, что наниматель при повышении заработной платы должен, например, при сокращении одного из двух инженеров-конструкторов 1-й категории увеличивать в одинаковом размере оклады обоим работникам, тому, который остается, и тому, который предупрежден о предстоящем увольнении по п. 1 ст. 42 ТК. Наниматель обязан также выплачивать указанным работникам премии, предусмотренные действующей в организации системой оплаты труда и премирования, в одинаковом размере, за исключением, случаев, когда предупрежденный об увольнении работник нарушает трудовую дисциплину, что является основанием для лишения премии или снижения ее размера [17].

4. Свободный день для поиска работы.

Наниматель обязан предоставлять работнику свободный от работы день без сохранения заработной платы. Для сохранения заработной платы (в том числе, частичной) необходимо достигнутое соглашение между нанимателем и

работником либо закрепление данной нормы в коллективном договоре или соглашении. Свободный от работы день должен предоставляться еженедельно по соглашению сторон. Предоставление свободного от работы дня увязано с его целевой направленностью – для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей [17].

5. Выплата пособий.

При увольнении работника по исследуемому основанию выходное пособие выплачивается в размере трехкратного среднемесячного заработка (ч. 4 ст. 48 ТК). Таким образом, работнику к выплате работнику причитаются заработная плата за фактически отработанное время, компенсация количества неиспользованных дней отпуска, а также выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка [52].

На основании Решения Конституционного Суда от 05.03.2009 № Р-316/2009 «О правовом регулировании выплаты выходного пособия» были внесены изменения в ТК, в том числе в ст. 48 ТК и исключена выплата выходного пособия для работников, получающих минимальную компенсацию за ухудшение правового положения в случае расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя [18, с. 207].

Кроме того, нанимателю следует обратить внимание на соответствующие разъяснения Конституционного Суда Республики Беларусь, содержащиеся в решении от 01.02.2001 № Р-106/2001 «О выходном пособии, выплачиваемом в соответствии с законодательством на основании коллективного договора при увольнении работника в связи с окончанием срока действия контракта». Согласно данному решению выходным пособием считается гарантийная денежная сумма, выплачиваемая работнику в случае увольнения по инициативе нанимателя за невиновные его действия по независящим от работника причинам, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Цель выходного пособия состоит в смягчении последствий, наступающих для работника в связи с потерей им работы [23].

Дополнительно отметим, что при наличии в коллективном договоре, соглашении положений о дополнительных компенсационных выплатах для работников при увольнении по сокращению штата они также являются обязательными для исполнения.

Анализируя российское законодательство, отметим, что лицам, увольняемым по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в целях защиты их интересов законодатель также предусмотрел выплату компенсационного характера в виде выходного пособия. Согласно ч. 1 ст. 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников орга-

низации работодатель обязан выплатить увольняемому работнику выходное пособие. Его размер - один среднемесячный заработок. При этом за работником сохраняется право на получение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия); в исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен [1, с. 75].

Автор работы считает рациональным применяемый в РФ подход определения размера выходного пособия, установленного российским законодательством для временных и сезонных работников. Считаю обоснованным применить аналогичный подход и внести соответствующие нормы в ТК, предусмотрев меньший размер выходного пособия (например, по аналогии с РФ – двухнедельный средний заработок).

Также стоит отметить, что мы согласны с позицией Н.Д. Демидова, который считает необходимым установить в законодательстве о труде повышенные компенсационные выплаты беременным женщинам, кормящим матерям, матерям-одиночкам при расторжении трудового договора в случае ликвидации организации [5, с. 15].

6. Пособие по безработице.

Согласно ст.22 Закона о занятости гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством. Пособие по безработице назначается органами по труду, занятости и социальной защите. Решение о назначении пособия по безработице либо об отказе в его назначении принимается органом по труду, занятости и социальной защите в течение десяти календарных дней со дня регистрации гражданина в качестве безработного [25].

Раздел 3.2. Дополнительные гарантии при увольнении по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь

Законодатель устанавливает также дополнительные правовые гарантии некоторым категориям работников.

1. Гарантии беременным и женщинам, имеющим детей.

Согласно ч. 3 ст. 268 ТК расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в

возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), не допускается [52].

С вступлением в силу Закона о внесении изменений и дополнений в ТК расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет стало возможным при прекращении деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, с соблюдением процедуры увольнения по п. 1 ст. 42 ТК [22].

2. Гарантии работникам, которые моложе восемнадцати лет.

В соответствии со ст. 282 ТК расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным п. 1 ст. 42 ТК, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних [52].

3. Гарантии инвалидам.

Согласно ч. 3 ст. 283 ТК не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них [52].

4. Гарантии работникам-членам профсоюза.

На основании ст. 24 Закона о профсоюзах в случае, если профсоюз является участником заключенного коллективного договора (соглашения), то профсоюзным работникам этого профсоюза предоставляются следующие гарантии (если иное не предусмотрено этим договором (соглашением)):

– расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается лишь с письменного предварительного уведомления (не позднее чем за два месяца) профсоюзного органа, членом которого они избраны;

– расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа [30].

В соответствии с ч. 2 п. 22 постановления Пленума № 2, если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора, соглашения (ч. 2 ст. 46 ТК), порядка и условий увольнения (ч. 1 и ч. 2 ст. 43, ст. 45, 200 ТК) или дополнительных гарантий об

увольнении, установленных ТК (ст. 240, ч. 3 ст. 268, ч. 3 ст. 283 ТК), увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе [27].

Проанализируем для сравнения порядок учета мнения профсоюза в РФ. Необходимость учета мотивированного мнения профсоюзного органа организации предусмотрена ч. 2 ст. 82 ТК РФ для случаев увольнения работников, являющихся членами профсоюза.

Работодатель должен направить в соответствующий выборный профсоюзный орган данной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении. Профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет свое мотивированное мнение в письменной форме работодателю. Мнение, которое не было представлено в семидневный срок или было не мотивировано, не учитывается. В случае если профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, разъяснения, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам данных консультаций, переговоров работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный профсоюзный орган документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Если же профсоюзный орган не представит свое мнение работодателю в течение семи рабочих дней со дня получения документов, а также в случае если профсоюзный орган представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т. е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения работника, то увольнение работника может быть произведено без учета мнения профсоюзного органа, поскольку считается, что работодателем соблюдена процедура учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Предусмотренный порядок учета мотивированного мнения работодателем должен обязательно соблюдаться, поскольку при его несоблюдении уволенный работник подлежит восстановлению на работе [1, с. 68-69].

5. Дополнительные гарантии государственным служащим.

Указом Президента Республики Беларусь от 12.04.2013 № 168 «О некоторых мерах по оптимизации системы государственных органов и иных государственных организаций, а также численности их работников» (далее – Указ № 168) определена численность отдельных государственных органов и государственных организаций. Руководителям поручено принять меры по

трудоустройству государственных служащих, высвобождаемых при реализации Указа № 168. При этом необходимо учитывать профессию, квалификацию и ранее занимаемую должность работника. Трудоустройство может быть обеспечено, в том числе, путем перевода на иную, не связанную с государственной службой, работу [28].

На основании п. 12 Указа № 168 соответствующие государственные служащие имеют право на:

- отсрочку возврата (погашения) кредита (в том числе льготного) на строительство (реконструкцию) или приобретение жилых помещений, а также кредита для оплаты обучения при получении первого высшего образования их несовершеннолетними детьми и уплаты процентов за пользование этими кредитами;

- медицинское обслуживание в учреждениях здравоохранения, в которых они обслуживались до увольнения, на уровне обслуживания, которое они имели до увольнения [28].

6. Иные гарантии, предусмотренные законодательством.

Например, из жилых помещений государственного жилого фонда в общежитиях, предоставленных до 2 марта 2013 года, не могут быть выселены без предоставления другого жилого помещения типовых потребительских качеств наниматели, уволенные в связи с ликвидацией организации либо по сокращению численности или штата работников организации, предоставившие им это жилое помещение. Так, в обоснование иска о выселении ответчицы Л. Из общежития Борисовского райисполкома сослался на истечение срока договора найма жилого помещения в общежитии. Президиум Минского областного суда по протесту заместителя Председателя Верховного Суда отменил ранее вынесенные судебные постановления и направил дело на новое рассмотрение [9, с. 69].

На основании вышеизложенного представляется возможным отметить, что законодательство содержит ряд гарантий, направленных на смягчение последствий, наступающих для работника в связи с потерей им работы, и которые безусловно должны соблюдаться нанимателем. Проведенный анализ позволяет предложить усовершенствовать законодательство: установить иной размер выходного пособия для временных и сезонных работников, подлежащих увольнению по п. 1. ст. 42 ТК, применив аналогичный РФ подход, – двухнедельный средний заработок.

Также считаем необходимым установить в законодательстве о труде повышенные компенсационные выплаты беременным женщинам, кормящим матерям, матерям-одиночкам при расторжении трудового договора в случае ликвидации организации, как менее защищенной категории работников.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенный анализ позволяет сформулировать следующие выводы, выносимые на защиту дипломной работы.

1) Юридическими фактами увольнения работника по п. 1 ст. 42 ТК (при соблюдении предусмотренных законодательством условий увольнения работников по данному основанию) являются:

1. ликвидация организации;
2. прекращение деятельности индивидуального предпринимателя;
3. прекращение деятельности филиала юридического лица;
4. прекращение деятельности представительства юридического лица;
5. прекращение деятельности иного обособленного подразделения юридического лица, расположенного в другой местности;
6. сокращение численности или штата работников;
7. смена собственника имущества и (или) реорганизация организации, при которых условия трудового договора, предусмотренные по той же профессии или занимаемой должности, не могут быть сохранены.

Данные юридические факты должны быть подтверждены соответствующими документами, а решение нанимателя о прекращении трудовых отношений по п. 1 ст. 42 ТК должно быть действительным и обоснованным.

2) По мнению автора работы, недопустимо расширительное толкование понятия «структурное подразделение», используемое законодателем при таком основании увольнения, как «прекращение деятельности иного обособленного подразделения, расположенного в другой местности», т.к. на практике это неизбежно может привести к злоупотреблению со стороны нанимателя, который не будет связан сложностями процедуры и необходимостью соблюдения некоторых гарантий работников, которые подлежат увольнению по сокращению численности или штата.

3) Считаю возможным с целью соблюдения законного порядка увольнения работников в связи с ликвидацией юридического лица и индивидуального предпринимателя усовершенствовать законодательство на предмет соотношения десятидневного гражданско-правового срока на уведомление регистрирующего органа о ликвидации организации и двухмесячного срока уведомления работников, предусмотренного ТК. Например, установить более продолжительные, нежели десятидневный срок

для уведомления регистрирующего органа о ликвидации с даты принятия решения о ликвидации и (или) установить более поздние сроки начала проведения проверок (например, предусмотреть срок начала проведения проверок только по истечении установленного законодательством срока уведомления работников об увольнении в связи с ликвидацией организации), либо установить возможность применять по соглашению сторон иные сроки на предупреждение работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации.

4) В связи с тем, законодатель не устанавливает в ст. 36 ТК срок на предупреждение работником при реорганизации организации и (или) смене собственника имущества организации, а такое предупреждение, очевидно, должно иметь место при уведомлении работников в ситуации невозможности продолжения работы по прежней профессии или занимаемой должности, полагаем необходимым закрепить в ст. 36 ТК двухмесячный срок предупреждения или дополнить ст. 43 ТК отсылочной нормой, устанавливающей применение данного двухмесячного срока предупреждения работников при наличии такого факта увольнения, как невозможность сохранения условий, предусмотренных трудовым договором по той же профессии, занимаемой должности при смене собственника имущества и (или) реорганизации (ч. 4 ст. 36 ТК).

5) Предлагаем усовершенствовать трудовое законодательство Республики Беларусь, предусмотрев в главе 23, 24 ТК специальный срок на уведомление работников (временных и сезонных) при принятии решения об увольнении по инициативе нанимателя по п. 1. ст. 42 ТК. Автор считает возможным последовать примеру российского законодательства, предусмотрев обязанность предупреждения о предстоящем увольнении временных и сезонных работников по п. 1. ст. 42 ТК: не менее чем за три календарных дня – в отношении временных работников, и семь календарных дней – в отношении сезонных работников.

6) По мнению автора работы, предусмотренный минимальный двухмесячный или иной срок предупреждения работника есть законный порядок увольнения, соответственно, последствие несоблюдения которого должно быть более ощутимым для нанимателя и иметь защитную функцию для работника. Соответственно, автор работы предлагает предусмотреть на законодательном уровне гарантию, выражающуюся в закреплении права на восстановление работника на работе при нарушении нанимателем предусмотренного срока уведомления работника о предстоящем увольнении.

7) Законодательство содержит ряд гарантий, направленных на смягчение последствий, наступающих для работника в связи с потерей им

работы, и которые, безусловно, должны соблюдаться нанимателем при увольнении работника. Однако предлагаем усовершенствовать законодательство, и установить иной размер выходного пособия для временных и сезонных работников, подлежащих увольнению по п. 1. ст. 42 ТК. Считаем обоснованным внести соответствующие нормы в главы 23-24 ТК, предусмотрев меньший размер выходного пособия данным категориям работников, например, применить аналогичный РФ подход – двухнедельный средний заработок.

8) Также считаем необходимым установить в законодательстве о труде повышенные компенсационные выплаты беременным женщинам, кормящим матерям, одиноким матерям, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении трудового договора в случае ликвидации организации, как менее защищенной категории работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агафонова, Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника: монография / Г.А. Агафонова. - М.: Проспект, 2014. – 128 с.
2. Венгеров, А.Б. Теория государства и права: учебник для юридических вузов. / А.Б. Венгеров. – М.: Омега-Л, 2004. – 608 с.
3. Генеральное соглашение между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016 – 2018 годы [Электронный ресурс] //Федерация профсоюзов Беларуси – Минск, 2016. – Режим доступа: http://fpb.by/ru/menu_left/social_part/gen_agreement. – Дата доступа: 01.05.2016.
4. Гражданский кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] : 7 дек. 1998 г., № 218-З: принят Палатой представителей 28 окт. 1998 г. : одобр. Советом Респ. 19 нояб. 1998 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 30.12.2015 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
5. Демидов, Н.В. Увольнение по инициативе работодателя: автореф. дис. канд. юр. наук : 12.00.05 / Н.В. Демидов ; ГОУ ВПО «Томский гос.пед.ун.». - Томск, 2009. – 24 с.
6. Долова, А.З. Юридические факты в трудовом праве: автореф. дис. канд. юр. наук : 12.00.05 / А.З. Долова ; Моск. гос. юр. акад. им. О.Е. Кутафина. - М., 2009. – 46 с.
7. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек [Электронный ресурс] : постановление Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь, 16 июня 2014 г., № 40 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.
8. Каминская, П.Д. Кодекс законов о труде с постатейными разъяснениями, опубликованными 1 октября 1929 г. / Составили: Каминская, П.Д., Каплан, Е.И., Краснопевцев, П.Н., Куклин, П.А. и др. – М.: госуд. изд-во Вопросы труда «Гострудиздат», 2-я тип. Транспечати НКПС в Лгр., 1929 XVI, 573 с.
9. Кассационная и надзорная судебная практика судов областного звена по гражданским делам // Судовы вестнік. – 2014. - № 4. – С. 65-69.
10. Кеник, К.И. Увольнение по пункту 5 части 2 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь [Электронный ресурс] / К.И. Кеник //

Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

11. Киселев, И.Я. Сравнительное трудовое право: учеб. / И.Я. Киселев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2005. – 360 с.

12. Кодекс законов о труде Белорусской ССР. – Минск: Беларусь, 1976. – 143 с.

13. Кодекс законов о труде Республики Беларусь / вступ. ст. А.В. Соснова. – Минск.: Белорусский кадровый центр «Профессионал», 1993. – 72 с.

14. Кодекс законов о труде. Текст с изменениями и дополнениями по состоянию на 1 февраля 1998 г. - Минск: Амалфея, 1998. – 96 с.

15. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях [Электронный ресурс]: 21 апр. 2003 г., № 194-З: принят Палатой Представителей 17 дек. 2002 г. : одобр. Советом Респ. 2 апр. 2003 г. : в ред. Закона Респ. Беларусь от 04.01.2016 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

16. Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» [Электронный ресурс] // Международная организация труда. – Минск, 2016.– Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c158_ru.htm. – Дата доступа: 16.04.2016.

17. Кривой, В.И. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь для профессионалов в 40 выпусках. Выпуск 5. Глава 4. Прекращение трудового договора (статьи 42 - 46) [Электронный ресурс] / В.И. Кривой, А.П. Чичина // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

18. Курс трудового права. Особенная часть. Кн.1: Индивидуальное трудовое право: в 3 т. Т.2 / Войтик А.А. [и др.]; под общ. ред. О.С. Курылевой и К.Л. Томашевского. – Минск : Амалфея, 2014. – 460 с.

19. Малых, И.В. Идея сокращения рабочей силы, используемой работодателем, в трудовом праве России и за ее рубежом: автореф. дис. канд. юр. наук : 12.00.05 / И.В. Малых ; Пермский гос. ун. - М., 2009. – 24 с.

20. Международно-правовое регулирование труда / Акад. труда и социал. отношений, Юрид.фак. – М., 1995. – 137 с.

21. Насикова, А.А. Правовое регулирование массового увольнения: автореф. дис. канд. юр. наук : 12.00.05 / А.А. Насикова ; Санкт-Петерб. Гум. Ун. Профсоюзов. - СПб., 2007. – 26 с.

22. О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 8 янв. 2014 г., № 131-3 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

23. О выходном пособии, выплачиваемом в соответствии с законодательством на основании коллективного договора при увольнении работника в связи с окончанием срока действия контракта: Решение Конституционного Суда Республики Беларусь, 1 февр. 2001 г., № Р-106/2001 [Электронный ресурс] // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

24. О государственной регистрации и ликвидации (прекращении деятельности) субъектов хозяйствования (вместе с «Положением о государственной регистрации субъектов хозяйствования», «Положением о ликвидации (прекращении деятельности) субъектов хозяйствования») [Электронный ресурс]: Декрет Президента Респ. Беларусь, 16 янв. 2009 г., № 1 : в ред. Декрета Президента Респ. Беларусь от 21.02.2014 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

25. О занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 15 июня 2006 г., № 125-3 : в ред. Закона Респ. Беларусь от 01.01.2015 г. : с изм., внес. Законом Респ. Беларусь от 30.12.2015 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

26. О критериях массового высвобождения работников [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда и социальной защиты Респ. Беларусь, 2 апр. 2009 г., № 47 // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

27. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде [Электронный ресурс]: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29 марта 2001 г., № 2 : в ред. постановлений Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 28.06.2012 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

28. О некоторых мерах по оптимизации системы государственных органов и иных государственных организаций, а также численности их работников [Электронный ресурс]: Указ Президента Респ. Беларусь, 12 апр. 2013 г., № 168 : в ред. Указов Президента Респ. Беларусь от 03.12.2014 г. : с изм., внес. Указом Президента Респ. Беларусь от 01.09.2014 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

29. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс]: постановление Пленума Верховного Суда РФ, 17 марта 2004 г., № 2 : в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 г. // [Электронный ресурс]. – Минск, 2016. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_47257/. -- Дата доступа: 16.04.2016.

30. О профессиональных союзах [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 22 апр. 1992 г., № 1605-XII : в ред. Закона Респ Беларусь от 01.01.2015 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Респ. Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

31. О хозяйственных обществах [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 09 дек. 1992 г., № 2020-XII : в ред. Закона Респ. Беларусь от 15.07.2015 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

32. Об административно-территориальном устройстве Республики Беларусь [Электронный ресурс]: Закон Респ. Беларусь, 05 мая 1998 г., № 154-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 31.12.2014 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

33. Об утверждении Инструкции о порядке и условиях переселения безработных по направлениям государственной службы занятости населения Республики Беларусь [Электронный ресурс]: постановление Министерства труда Республики Беларусь, 27 июня 1996 г., № 51 : в ред. постановления Минтруда и соцзащиты от 18.08.2014 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

34. Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка [Электронный ресурс]: Постановление Министерства труда Респ. Беларусь, 05 апр. 2000 г., № 46 : в ред. постановления Минтруда и соцзащиты Респ. Беларусь от 16.06.2014 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

35. Обзор кассационно-надзорной практики Верховного Суда Республики Беларусь по гражданским делам за 2010 год // Судовы вестнік. – 2011. – № 2. – С. 52-59.

36. Паламарчук, И.А. Заключение, изменение и прекращение трудового договора: гарантии и компенсации: автореф. дис. канд. юр. наук :12.00.05 / И.А. Паламарчук ; Моск. гос. ун. им. М.В. Ломоносова. – М., 2013. – 28 с.

37. Постановления президиумов областных, минского городского судов // Судовы вестнік. – 2008. – № 4. – С. 30-34.

38. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь [Электронный ресурс] / (Авторский коллектив) // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

39. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: В.Г. Голованов и др. – Минск: Регистр, 2008. – 1024 с.

40. Постатейный комментарий Трудового кодекса Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича; редкол.: Г.Б. Шишко и др. – Минск: Регистр, 2014. – 1184 с.

41. Профсоюзы и актуальные проблемы трудового, корпоративного и социального права: сборник научных трудов по итогам II Междунар. науч.-практ. конф., 1-2 ноябр. 2013 г. / Междунар. ун-т «МИТСО»; предисл. К.Л. Томашевский; редкол. К.Л. Томашевский (гл. ред.), Е.А. Волк, К.С. Костевич. – Минск: «МИТСО», 2013. – 192 с.

42. Рассмотрение судами споров, связанных с контрактной формой найма работников // Судовы вестнік. – 2008. - № 3. – С. 46-59.

43. Расторжение трудового договора (контракта) [Электронный ресурс] / Материал подготовлен специалистами ООО «ЮрСпектр» // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

44. Рахубо, Т.В. Увольнение работника в связи с сокращением штата [Электронный ресурс] / Т.В. Рахубо // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

45. Рекомендация МОТ № 166 «Рекомендация о прекращении трудовых отношений по инициативе работодателя» [Электронный ресурс] // Международная организация труда – Минск, 2016. – Режим доступа: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_rl166_ru.htm – Дата доступа: 16.04.2016.

46. Сергеева, А.П. Алгоритм расторжения трудового договора по пункту 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь [Электронный ресурс] / А.П. Сергеева // Консультант Плюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

47. Советское трудовое право. Учебник. Изд. 3-е, дополн. и переработ. Под ред. В.С. Андреева. М., «Высш. школа», 1976. – 415 с.

48. Сущинский, В.П. Законодательство о труде СССР и БССР. Кодекс законов о труде БССР. – Минск: Изд. РИО ЦСПСБ, 1929. – 349 с.

49. Томашевский, К.Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравн. анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Запад. Европы / К.Л. Томашевский. – М. : Изд-во деловой и учеб. лит., 2005. – 208 с.

50. Трудовое право. Учебник. Издание третье, переработанное и дополненное. – М.: «ПРОСПЕКТ», 2000. – 512 с.

51. Трудовое право: учебник / В.И. Семенов, Г.А. Василевич, Г.Б. Шишко и др.; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2011. – 768 с.

52. 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. : в ред. Закона Респ. Беларусь ред. от 15.07.2015 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2016.

53. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001г., № 197-ФЗ : в ред. Федерального Закона от 30.12.2015. – Минск, 2016. – Режим доступа: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683 – Дата доступа: 16.04.2016.