РАСТОРЖЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ТРЕБОВАНИЮ РАБОТНИКА

ГОРБАЧ А.К.,
юрист

Материал подготовлен
с использованием нормативных
правовых актов по состоянию
на 9 ноября 2023 г.

Часть 1 ст. 41 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) содержит перечень случаев, при которых срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника. Нередко указанная норма – чуть ли ни единственная возможность уволиться, поэтому у работников она пользуется большой популярностью. В то же время наниматель далеко не всегда видит претензии своего сотрудника обоснованными, ввиду чего между сторонами трудовых отношений возникают споры, которые иногда приходится разрешать судам.

Когда трудовой договор срочный

Подчеркнем, что в ст. 41 ТК **речь идет о расторжении по требованию работника только срочного трудового договора**. Заключенный на неопределенный срок трудовой договор работник имеет право расторгнуть, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц. По истечении срока предупреждения он может прекратить работу, а наниматель в последний день работы обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет (ч. 1, 5 ст. 40 ТК).

Отдельное место среди срочных трудовых договоров занимает **контракт**, который заключается в письменной форме на определенный в нем срок для выполнения работы и содержит особенности регулирования трудовых отношений между нанимателем и работником (абз. 5 ч. 2 ст. 1 ТК).

Также в ч. 3 ст. 17 ТК установлено, что срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения:

1) на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно;

2) на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняются место работы;

3) на время выполнения сезонных работ;

4) с лицами, принимаемыми на работу в организации, созданные на заведомо определенный период;

5) с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания;

6) с руководителем, заместителем руководителя и главбухом организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего;

7) с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы;

8) в иных случаях, установленных ТК или иными законодательными актами.

Кроме того, ч. 4 указанной статьи говорит, что по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

1) с лицами, принимаемыми на работу нотариусом, осуществляющим нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физлицом, осуществляющим деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуальным предпринимателем, в микроорганизацию;

2) с лицами, поступающими на работу по совместительству.

Таким образом, **положения ст. 41 ТК распространяются на:**

– контракты;

– срочные трудовые договоры, перечисленные в чч. 3, 4 ст. 17 ТК.

Когда работник может требовать

К случаям, которые позволяют работнику требовать расторжения срочного трудового договора, ч. 1 ст. 41 ТК относит:

1) болезнь или инвалидность;

2) поступление на военную службу по контракту;

3) нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора;

4) иные уважительные причины, препятствующие выполнению работы по трудовому договору.

Если наниматель нарушил

Относительно первых двух пунктов из приведенного нами выше списка причин для увольнения по ст. 41 ТК на практике, как правило, вопросов не возникает. Что касается третьего, то в ч. 2 ст. 41 ТК конкретизировано, что **факт нарушения должен быть установлен уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом либо самим нанимателем**. В последнем случае законодательство не устанавливает никакой процедуры «признания своей вины» – если работник в заявлении об увольнении указал на имеющие место конкретные факты нарушения, нанимателю достаточно с этим согласиться, издав приказ об увольнении.

А соглашаться есть смысл, если имеет место реальное ущемление прав работника, поскольку его обращение с соответствующим заявлением в суд и удовлетворение исковых требований в любом случае повлечет для ответчика негативные последствия. Поэтому должностному лицу организации, принимающему решение по заявлению работника об увольнении, следует трезво оценивать ситуацию, понимать, что во многих случаях проще и дешевле отпустить сотрудника с миром, согласившись с его претензиями, чем потом в судах тратить время и деньги. Ведь судебные расходы, от уплаты которых истец по трудовому спору был освобожден, взыскиваются с ответчика в доход государства пропорционально удовлетворенной части исковых требований (ч. 1 ст. 142 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь).

Пример 1

Определением судебной коллегии по гражданским делам областного суда по апелляционному протесту прокурора в части отменено решение районного суда по трудовому спору между гражданином П. и ООО «Д» на основании следующего.

В заявлении суду истец указал, что он работал у ответчика в должности начальника участка по контракту, в соответствии с условиями которого наниматель обязан был обеспечить его специальной одеждой и обувью. Поскольку ***наниматель не выдал средства индивидуальной защиты*** *(далее – СИЗ), то П. обратился к нему с заявлением о расторжении контракта по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде. Однако в увольнении ему было отказано.*

После этого приказами нанимателя П. трижды был привлечен к дисциплинарной ответственности за нарушение требований должностной инструкции и отказ от получения спецодежды, а 25.03.2022 – уволен по п. 6 ст. 42 ТК (за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание). Истец считал такое увольнение незаконным и ***просил суд установить факт нарушения ООО «Д» законодательства о труде (невыдача СИЗ), обязать ответчика изменить формулировку причины увольнения*** *на увольнение по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, взыскать с ООО «Д» в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула, а также понесенные по делу судебные расходы.*

Районный суд гражданину П. в иске отказал, исходя из того, что с момента трудоустройства П. в нарушение должностной инструкции не осуществлял контроль за

обеспечением рабочих специальной одеждой и обувью, не обращался к нанимателю за предоставлением необходимых СИЗ.

Однако суд апелляционной инстанции не согласился с такими выводами районного суда, указав при этом следующее. Порядок обеспечения СИЗ работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и (или) выполняемых в неблагоприятных температурных условиях, определен Инструкцией о порядке обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 30.12.2008 № 209 в редакции постановления от 27.06.2019 № 30 (далее – Инструкция). Пунктом 5 Инструкции ***установлена обязанность нанимателя*** *для предотвращения или уменьшения воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения* ***предоставлять работникам СИЗ*** *в объеме не менее установленных типовыми нормами. Аналогичные требования к нанимателю были установлены и в контракте, заключенном сторонами при приеме П. на работу. Однако наниматель допустил П. к работе, не выдав ему СИЗ.*

Перечнем норм бесплатной выдачи СИЗ работникам ООО «Д», утвержденным генеральным директором общества, начальнику участка была предусмотрена выдача специальной одежды и обуви по сезону. Данный перечень соответствовал Типовым нормам бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты работникам общих профессий и должностей для всех отраслей экономики, утвержденным постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 22.09.2006 № 110, кроме того, был дополнен нанимателем.

Личная карточка учета спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений в ООО «Д.» на П. заведена лишь 25.02.2022, согласно данным, отраженным в карточке, его размер одежды – 48, обуви – 42.

Приказом генерального директора при приеме П. на работу на него была возложена обязанность по обеспечению работников спецодеждой, обувью и другими СИЗ. Однако ***до того, как П. приступил к выполнению возложенных на него обязанностей, наниматель обязан был выдать ему СИЗ****.*

Доводы ответчика о том, что ввиду характера выполняемой работы должность, занимаемая истцом, не относится к работам с вредными или опасными условиями труда, а, следовательно, положенная ему специальная одежда не является средством защиты, непосредственно обеспечивающим безопасность труда, суд признал несостоятельными.

В марте 2022 года П. был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания за отказ от получения спецодежды. При этом из материалов дела следовало, что на складе вещевого имущества имелись костюмы лишь 44–46 и 56–58 размера. Более того, суд первой инстанции не учел, что данное нарушение было установлено и государственным инспектором труда по результатам рассмотрения обращения П.

При таких обстоятельствах судебная коллегия пришла к выводу о том, что ***наниматель в нарушение ч. 2 ст. 41 ТК необоснованно отказал П. в рассмотрении его заявления о расторжении контракта по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде,*** *вследствие чего решение суда в этой части* ***было отменено с вынесением нового решения – об изменении формулировки причины увольнения****.*

Как видим из приведенного примера, нанимателю не следовало доводить дело до суда, признать изначально допущенные им нарушения в отношении работника.

Ничего хорошего нанимателю не стоит ожидать и в том случае, если работник за установлением факта нарушения его прав обратится, например, не в суд, а в Департамент государственной инспекции труда Минтруда и соцзащиты (далее – Департамент) – если это подтвердится, могут последовать штрафные санкции.

Вместе с тем стоит также заранее понимать, что увольнение работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора **обязывает нанимателя выплатить ему:**

– **выходное пособие** в размере не менее двухнедельного среднего заработка – при расторжении срочного трудового договора, предусмотренного чч. 3, 4 ст. 17 ТК (ч. 1 ст. 48 ТК);

– минимальную компенсацию в размере трех среднемесячных заработков – при расторжении контракта (ч. 5 ст. 261^5 ТК).

Однако если реальных нарушений не было, а наниматель уволит работника по его требованию на основании ч. 1 ст. 41 ТК и выплатит ему указанные выше выходное пособие или компенсацию, **это может не только причинить урон организации, но и повлечь ошибки в определении размера налогооблагаемой базы при расчете налога на прибыль, а впоследствии и претензии со стороны налоговых органов**. Ведь согласно подп. 2.9 п. 2 ст. 170 Налогового кодекса Республики Беларусь в состав затрат по производству и реализации включаются расходы на оплату труда (любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах за исполнение трудовых обязанностей, в том числе все виды стимулирующих и компенсирующих выплат, в размерах и по основаниям, установленным законодательством о труде, соглашением, коллективным договором, иным ЛПА, трудовым договором), а также на выплату среднего заработка и выходных пособий, начисляемых **в случаях, предусмотренных законодательством о труде**.

В этой связи хотелось бы отметить следующее. Хотя выше и говорилось о том, что законодательство не требует от нанимателя совершения каких-то дополнительных действий по признаю своей вины, **руководитель подстрахует себя, если создаст комиссию хотя бы из трех человек, которая составит акт о том, что действительно по отношению к работнику были допущены определенные нарушения** законодательства о труде, коллективного или трудового договора. Когда факт нарушения таким образом установлен самим нанимателем, то в качестве основания для издания приказа наряду с заявлением работника следует указать и акт этой комиссии, если Департаментом – его заключение (предписание).

Нанимателю также важно понимать еще две вещи.

Во-первых, работник вправе сам выбирать, куда обращаться за установлением факта нарушения – в Департамент, суд, профсоюз или напрямую с заявлением об увольнении к нанимателю. Законодательство здесь не устанавливает какой-то последовательности, как, например, по отношению к некоторым трудовым спорам, по которым изначально нужно обращаться в комиссию по трудовым спорам (при ее наличии в организации) и только потом – в суд. Если сотрудник решил не ходить по разным инстанциям, не обращаться в профсоюз (даже при его наличии), а сразу подал нанимателю заявление об увольнении – это его право. Главное, чтобы в этом заявлении были указаны конкретные факты нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

Во-вторых, работник, обратившийся напрямую к нанимателю с заявлением об увольнении и указавший в заявлении факты нарушения, не обязан прилагать к заявлению какие-то доказательства. Их у работника может и не быть. Например, что он может представить в подтверждение того, что в прошедшем рабочем году не был в отпуске, или что заработная плата периодически выплачивается не вовремя? Если эти нарушения имели место, то у нанимателя есть тому подтверждения, и он может установить (признать) их факт.

Если у работника уважительная причина

В ч. 1 ст. 41 ТК говорится также, что срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае *«иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору»*. С оценкой уважительности таких причин также на практике часто возникают проблемы.

В ч. 2 п. 19 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» (далее – постановление № 4) судам разъясняется, что при оценке уважительности причин расторжения контракта по требованию работника **суд должен учитывать, что указанные истцом причины препятствовали ему выполнять работу по заключенному контракту**. К таковым могут относиться, например, состояние здоровья, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больными членами семьи. Доказательства об уважительности причин досрочного расторжения контракта предоставляются истцом.

Рассмотрим несколько ситуаций, возникших на практике.

Ситуация 1. *Работница подала заявление на увольнение со ссылкой на ст. 41 ТК, указав в качестве уважительных причин наличие у нее двух несовершеннолетних детей и низкую заработную плату. Как правильно поступить нанимателю?*

Полагаем, что в данном случае оценка работником уважительности причин для увольнения весьма субъективная, наниматель может с ней и не согласиться. Навряд ли такие причины посчитал бы уважительными и суд.

Вместе с тем организация ничего не нарушит, если удовлетворит такое заявление. В данной ситуации не возникает обязанности по выплате выходного пособия или компенсации – на них работник имеет право только в случае увольнения в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

В то же время, если предприятие согласно отпустить такую работницу, то более уместным здесь было бы увольнение по соглашению сторон (п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК), поскольку, посчитав указанные в заявлении причины уважительными, можно создать опасный прецедент на будущее – так может затребовать увольнения половина коллектива.

Ситуация 2. *Работник, являющийся студентом дневной формы обучения, просит расторгнуть контракт досрочно на основании ст. 41 ТК, указав в качестве уважительной причины неуспеваемость в вузе. Обязан ли наниматель уволить такого работника?*

По нашему мнению, здесь даже не имеет значения неуспеваемость, достаточно самого факта обучения на дневной форме – сотрудник может посчитать, что ему тяжело совмещать работу с учебой и приоритет нужно отдать именно получению образования.

Нанимателю лучше удовлетворить такое заявление. Высока вероятность того, что при обращении работника-студента в суд с исковым заявлением о расторжении контракта его требование будет удовлетворено.

Ситуация 3. *Работница недавно оформила льготную пенсию и заявила о своем желании уволиться с нынешней работы в связи с переходом на новую. Может ли наниматель удерживать такую сотрудницу?*

Нет, не может, ведь **выход на пенсию прямо указан в качестве примера уважительной причины для увольнения в ч. 2 п. 19 постановления № 4**.

Не имеет значения то обстоятельство, что женщина вышла на льготную пенсию, ничего о виде пенсии нигде не говорится. Как не важно и то, что после увольнения она хочет устроиться на другую работу – возможно, это более легкая работа или она находится ближе к дому, что для пенсионера существенно. Могут быть и какие-то другие причины, например, более подходящий график, позволяющий посещать поликлинику или нянчить внуков. Это уже исключительно дело работницы, на то он и заслуженный отдых.

В ч. 2 п. 19 постановления № 4 также прямо указано в качестве примера уважительной причины **изменение места жительства**. Однако здесь на практике часто возникают проблемы. Ведь регистрация по новому месту не всегда влечет реальный переезд, который будет препятствовать дальнейшему продолжению трудовой деятельности, поэтому наниматели в некоторых случаях отказываются увольнять работников по данному основанию. Бывает и так, что сотрудник изначально был зарегистрирован по месту жительства не в том населенном пункте, в котором трудился (например, регистрация в г. Бресте, а работа в г. Минске), и однажды он принимает решение вернуться в свой город. Наниматель не может в такой ситуации установить, так ли это на самом деле, будет ли иметь место реальный переезд. Именно такие споры нередко приходится разрешать судам. Чтобы понять, какой у них подход к данной проблеме, приведем один пример.

Пример 2

Решением суда был удовлетворен иск гражданина З. к ООО «Г» о понуждении к расторжению срочного трудового договора. В мотивировочной части решения суд сослался на ч. 1 ст. 41 ТК и на п. 19 постановления № 4, где говорится, что изменение места жительства относится к уважительным причинам для увольнения.

Вердикт был вынесен, исходя из следующего.

Судом установлено, что З. пришел работать по контракту 01.03.2019 в структурное подразделение ООО «Г», расположенное в г. Минске. Истцу в столице на праве частной собственности принадлежит жилое помещение, в котором он ранее был зарегистрирован по месту жительства.

С 09.11.2021 истец зарегистрирован по месту жительства в городе Витебске. 12 ноября 2021 г. им подано заявление об увольнении в связи со сменой места жительства, в удовлетворении которого наниматель отказал.

Жилое помещение в городе Витебске принадлежит родителям истца, которые являются лицами преклонного возраста. В судебном заседании З. указал, что переезд в Витебск вызван необходимостью ухода за родителями, нуждающимися в посторонней помощи.

Суд посчитал, что истцом представлены документальные подтверждения необходимости его переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт, в том числе очевидны:

– удаленность нового места жительства в городе Витебске от места работы в городе Минске;

– необходимость ухода за престарелыми родителями.

Поскольку изменение места жительства и необходимость ухода за членами семьи являются одной из уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, требования истца подлежат удовлетворению.

Доводы ответчика о том, что в Минске остаются проживать члены семьи истца – супруга и несовершеннолетний ребенок, а также тот факт, что З. был предложен перевод в структурное подразделение ООО «Г», расположенное в городе Витебске, не могут служить причиной для отказа в иске, поскольку, ***сам факт переезда является достаточным основанием для расторжения трудового договора****.*

Суд постановил, что контракт расторгается с даты вынесения решения, которое в данной части подлежит немедленному исполнению.

С ответчика в доход государства были взысканы судебные расходы в размере 145 рублей.

Из приведенного примера мы бы сделали вывод, что нанимателю проще изначально удовлетворить заявление работника об увольнении в связи со сменой места жительства, если он представляет документальные подтверждения переезда (например, новый штамп о регистрации в паспорте).

При этом стоит отметить, что **в связи с переездом могут уволиться не все работники**. Так, увольнение молодых специалистов, молодых рабочих (служащих) возможно по ст. 41 ТК только в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора (контракта), поступления на военную службу по контракту. Иные основания, перечисленные в указанной норме ТК, на данную категорию работников не распространяются (п. 34 Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, перенаправления на работу, предоставления места работы выпускникам, получившим научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2022 № 572).

Также хотелось бы отметить и следующее. Несмотря на то, что постановление № 4 касается споров, связанных с контрактной формой найма, полагаем, что изложенные в нем подходы относительно оценки уважительности причин для увольнения по ст. 41 ТК могут применяться и в отношении других видов срочных трудовых договоров.

Оформление увольнения

Основания прекращения трудового договора перечислены в ч. 2 ст. 35 ТК, п. 3 которой объединяет в себе такие из них как расторжение трудового договора:

– по желанию работника (ст. 40 ТК);

– по требованию работника (ст. 41 ТК);

– по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК).

Согласно п. 37 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40, **при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным ч. 2 ст. 35 ТК, в трудовую книжку вносится запись об увольнении работника со ссылкой на соответствующий пункт ч. 2 указанной статьи** (за исключением случаев увольнения по инициативе нанимателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон). Это значит, что и в приказе, а затем и в трудовой книжке при увольнении работника по любому из оснований, перечисленных в ст. 41 ТК, указывается ссылка не на эту статью, а на п. 3 ч. 2 ст. 35 ТК.

Например:

ПРИКАЗЫВАЮ: Уволить ЗДАНОВИЧ Анну Леонидовну, юрисконсульта, 31.10.2023 по требованию

работника (пункт 3 части 2 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь).