ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, предоставляемые при расторжении с ними трудового договора, переводе на другую, нижеоплачиваемую работу

СТЕПАНЕНКО В.И.,
экономист

В настоящей статье систематизированы нормы трудового законодательства, касающиеся предоставления работникам комплекса гарантий и компенсаций при расторжении с ними трудового договора. Среди рассматриваемых автором мер защиты интересов работников – выплата выходного пособия, реализация преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, ликвидации организации, а также сохранение уровня оплаты труда при переводе работников на другую, нижеоплачиваемую работу.

Представленная в статье информация поможет руководителям организаций, специалистам кадровых служб и иных функциональных подразделений, а также непосредственно работникам организаций разобраться в тонкостях применения правовых норм, закрепленных в законодательстве.

Виды и условия выплаты выходного пособия

При расторжении трудового договора по ряду оснований увольняемым работникам выплачивается выходное пособие. Так, согласно статье 48 Трудового кодекса Республики Беларусь ***(далее – Трудовой кодекс)*** данное пособие выплачивается (в зависимости от основания увольнения) в трех вариантах:

1) в размере не менее двухнедельного среднего заработка;

2) в размере месячного среднего заработка;

3) в размере трех среднемесячных заработных плат.

В каких же случаях выплачивается такое пособие и в каком именно размере?

Выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

• нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (за исключением контракта), то есть *по основанию, предусмотренному статьей 41 Трудового кодекса*;

• отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации. *Данное основание увольнения предусмотрено пунктом 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса.*

Справка.

Изменением существенных условий труда в соответствии со статьей 32 Трудового кодекса признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размера оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с Трудовым кодексом. Изменение последовательности чередования работников по сменам не является изменением существенных условий труда;

• несоответствием работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы. *Соответствующее основание увольнения закреплено в пункте 3 статьи 42 Трудового кодекса*;

• несоответствием работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, то есть *по основанию, предусмотренному пунктом 4 статьи 42 Трудового кодекса*;

• призывом на военную службу, направление работника на альтернативную службу. *Такое основание увольнения содержится в пункте 1 статьи 44 Трудового кодекса*;

• восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу. *В данном случае речь идет о норме, закрепленной в пункте 2 статьи 44 Трудового кодекса*;

• прекращение (приостановление) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу. *При этом трудовой договор расторгается по пункту 8 статьи 44 Трудового кодекса.*

Выходное пособие в размере среднего месячного заработка выплачивается работнику на основании части четвертой статьи 48 Трудового кодекса при отказе от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, выражающемся в установлении ему неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени.

Выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков выплачивается в случаях расторжения трудового договора, обусловленного:

– ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращением численности или штата работников, то есть увольнением *по основанию, предусмотренному в пункте 1 статьи 42 Трудового кодекса*;

– прекращением (приостановлением) в соответствии с законодательными актами деятельности адвоката, осуществляющего адвокатскую деятельность индивидуально, нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу. *Данное основание увольнения закреплено в пункте 2 статьи 42 Трудового кодекса*;

– расторжением трудового договора *по основанию, предусмотренному в пункте 1^1 части первой статьи 47 Трудового кодекса*, с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером по основанию смены собственника имущества организации, сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление.

Важно помнить: выплата выходного пособия, как мера, призванная защитить экономические интересы работников при их увольнении, применяется **исключительно в случаях увольнения с основного места работы:** на основании части седьмой статьи 48 Трудового кодекса выходное пособие не выплачивается совместителям.

Необходимо отметить также, что статья 48 Трудового кодекса предусматривает **возможность увеличения размера выходного пособия** в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением и непосредственно нанимателем.

Отдельно следует упомянуть о **выплате выходного пособия гражданским служащим** по ряду оснований, закрепленных в законодательстве. Так, статьей 60 Закон Республики Беларусь от 1 июня 2022 г. № 175-З «О государственной службе» ***(с изменениями и дополнениями; далее – Закон № 175-З)*** предусмотрено, что гражданским служащим для обеспечения материальной и социальной защищенности и в целях компенсации ограничений, установленных Законом № 175-З и иными законодательными актами, гарантируется в том числе выплата выходного пособия в случаях, порядке и на условиях, установленных Законом № 175-З и законодательством о труде *(подп. 1.8 п. 1 ст. 60 Закона № 175-З)*. В частности, статьей 64 Закона № 175-З установлено, что при высвобождении гражданского служащего в связи с ликвидацией государственного органа, сокращением численности или штата работников государственного органа гражданскому служащему выплачивается выходное пособие в соответствии с законодательством о труде *(имеется в виду норма части третьей статьи 48 Трудового кодекса)*, если иное не предусмотрено законодательными актами. Статья 66 Закона № 175-З конкретизирует это

положение и определяет, что **гражданским служащим выплачивается выходное пособие в размере трех среднемесячных заработков при:**

• досрочном расторжении контракта в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением его условий по вине нанимателя;

• выходе в отставку.

Как реализуется преимущественное право на оставление на работе?

Законодательством о труде для случаев сокращения численности или штата работников предусмотрено преимущественное право определенных категорий работников на оставление на работе.

Основное правило, которое должно при этом применяться нанимателем, закреплено в статье 45 Трудового кодекса. Так, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в ряде других случаев, предусмотренных законодательством.

Справка.

Указанные выше «другие случаи, предусмотренные законодательством», поименованы, в частности, в статье 268 Трудового кодекса. Так, ***не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя:***

1) в связи с сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 Трудового кодекса) и в случаях, предусмотренных пунктами 3–5 статьи 42 Трудового кодекса, – с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;

2) в связи с сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 Трудового кодекса) и в случае, предусмотренном пунктом 5 статьи 42 Трудового кодекса, – с одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от 3 до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет).

В статье 45 Трудового кодекса приведен перечень категорий работников, которым при равной производительности труда и квалификации отдается предпочтение. Это:

– участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;

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

– инвалиды.

Перечень может быть дополнен и другими категориями работников **в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашением**.

Справка.

Например, как определено в статье 24 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. № 1605-XII «О профессиональных союзах» (с изменениями и дополнениями), в случае если профсоюз является участником заключенного коллективного договора (соглашения), то ***лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях****.*

Кроме того, согласно части третьей статьи 45 Трудового кодекса инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

Законодательством о труде предусмотрены и иные гарантии работникам при расторжении трудового договора, заключенного с ними, для случаев ликвидации организации, сокращении численности или штата работников.

Перевод как альтернатива увольнению

Согласно части первой статьи 43 Трудового кодекса при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, а также при расторжении с работниками трудовых договоров по основаниям, закрепленным в пунктах 3 и 4 статьи 42 Трудового кодекса *(см. раздел статьи о выходном пособии)* расторжение трудового договора допускается, если невозможно перевести работников с их согласия на другую работу.

Как правило, высвобождаемому работнику подбирается новое место работы прежде всего непосредственно в организации. Ему предлагается работа по его профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии таковой – другая имеющаяся в организации вакантная нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его образования, квалификации, опыта работы и состояния здоровья. Особое внимание должно уделяться трудоустройству:

• женщин, имеющих детей;

• молодежи;

• лиц с ограниченной трудоспособностью и не способных на равных конкурировать с остальными работниками на рынке труда.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников наниматель обязан в соответствии с частью третьей статьи 43 Трудового кодекса предупредить работников не менее чем за два месяца до их увольнения.

Более продолжительные сроки предупреждения работников о предстоящем увольнении могут быть предусмотрены коллективным договором, соглашением.

Справка.

Нанимателю предоставлено право с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

Важно понимать: данная компенсация является не выходным пособием, а дополнительной выплатой, которая предназначена компенсировать заработок, который работник имел бы, проработав полностью два месяца со дня предупреждения о его предстоящем увольнении.

Что касается гарантий при переводе работника на другую, нижеоплачиваемую работу, необходимо отметить следующее. К гарантиям при переводе работника на другую, нижеоплачиваемую работу относятся:

• письменное согласие работника на такой перевод, если он осуществляется по инициативе нанимателя;

• учет состояния здоровья работника, если работник нуждается в предоставлении другой работы в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством и иными нормативными правовыми актами;

• сохранение в течение определенного периода времени среднего заработка при переводе работника на другую работу по медицинским показаниям.

Справка.

Согласно статье 30 Трудового кодекса перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, связанных с производственной необходимостью, а также временным переводом в случае простоя.

При решении вопросов оплаты труда работников при их переводе либо перемещении на другую, нижеоплачиваемую работу, следует руководствоваться нормами статьи 72 Трудового кодекса, согласно которым при переводе работника с его согласия по инициативе нанимателя либо в соответствии с заключением врачебно-консультационной комиссии (ВКК) или медико-реабилитационной экспертной комиссии (МРЭК) на другую, постоянную или временную, нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода, за исключением временного перевода с письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года.