

**КОММЕНТАРИЙ К ОТДЕЛЬНЫМ ПОЛОЖЕНИЯМ ЗАКОНА
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ ОТ 08.01.2014 N 131-З
"О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ
В ТРУДОВОЙ КОДЕКС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ"**

В.В.МАСЛОВСКАЯ,
начальник
юридического управления
Министерства труда
и социальной защиты
Республики Беларусь

8 января 2014 г. принят Закон Республики Беларусь N 131-З "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь" (далее - Закон).

Изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее - ТК) коснулись более чем 180 статей и осуществлялись по пяти основным направлениям:

- реализация решений Конституционного Суда Республики Беларусь; приведение норм ТК в соответствие с принятыми указами Главы государства, Налоговым кодексом Республики Беларусь (далее - НК), Кодексом об образовании Республики Беларусь (далее - Кодекс об образовании);

- повышение гибкости трудового законодательства с учетом положений Директивы Президента Республики Беларусь от 31.12.2010 N 4 "О развитии предпринимательской инициативы и стимулировании деловой активности в Республике Беларусь" (далее - Директива N 4);

- улучшение трудовых прав и гарантий работников;
- совершенствование норм ТК с учетом правоприменительной практики;
- регулирование трудовых отношений в профессиональном спорте.

По первому направлению в Законе реализованы следующие решения Конституционного Суда Республики Беларусь:

- от 05.03.2009 N P-316/2009 "О правовом регулировании выходного пособия" (уточнение вопросов выплаты выходного пособия работникам, работающим на основании контракта).

В данном решении Конституционный Суд Республики Беларусь признал необходимым исправить сложившуюся ситуацию правовой неопределенности по вопросу выплаты при расторжении контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя и выходного пособия, и минимальной компенсации за ухудшение правового положения работника, смысл которой заключается в следующем.

С целью обеспечения гарантии по соблюдению трудовых прав работников и безусловного соблюдения нанимателем законодательства, регулирующего контрактную форму найма, постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 N 1180 "Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником" (далее - постановление N 1180) установлена минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника в размере трех среднемесячных заработных плат в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя, за исключением работников, достигших пенсионного возраста

(мужчины - 60 лет, женщины - 55 лет) и имеющих право на полную пенсию, а также работников, не достигших указанного возраста, но получающих пенсию (кроме трудовых пенсий по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальных пенсий).

В то же время при расторжении контракта, являющегося срочным трудовым договором, в соответствии со статьей 41 ТК в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора применяются общие нормы законодательства о труде, о выплате выходного пособия в размере двухнедельного среднего заработка (часть третья статьи 48 ТК).

Обе выплаты имеют одну и ту же цель (смягчение для работника последствий в связи с потерей им работы) и связаны одной и той же причиной расторжения срочного трудового договора - контракта, но различаются по названию и размеру денежных средств. На практике это приводит к затруднениям в выборе правовых норм, подлежащих применению.

Возникшая правовая неопределенность устранена путем внесения соответствующих изменений и дополнений в статьи 41 и 48 ТК.

В частности, частью третьей статьи 48 ТК устанавливается, что при расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (статья 41 ТК) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка, за исключением работников, которым актами законодательства установлена выплата минимальной компенсации за расторжение срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора в ином размере.

То есть за расторжение срочного трудового договора, не являющегося контрактом, а также расторжение контракта с работниками, достигшими пенсионного возраста (мужчины - 60 лет, женщины - 55 лет) и имеющими право на полную пенсию, а также работниками, не достигшими указанного возраста, но получающими пенсию (кроме трудовой пенсии по инвалидности, по случаю потери кормильца и социальной пенсии), выплачивается выходное пособие, предусмотренное частью третьей статьи 48 ТК, - не менее двухнедельного среднего заработка.

А при расторжении контракта по причине невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя выплачивается компенсация в размере трех среднемесячных заработных плат, предусмотренных постановлением N 1180;

- от 17.07.2009 N Р-360/2009 "Об обеспечении равных прав граждан в сфере труда" (включение в перечень запрещенных оснований дискриминации в сфере трудовых отношений возраста и места жительства).

Согласно данному решению Конституционного Суда Республики Беларусь в перечень запрещенных оснований дискриминации в сфере трудовых отношений (статья 14 ТК) включены возраст и место жительства, а также иные обстоятельства, не связанные с деловыми качествами и не обусловленные спецификой трудовой функции работника. Таким образом, устанавливаемые в трудовых отношениях ограничения по возрасту и месту жительства, а также обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами и не обусловленным спецификой трудовой функции работника, будут считаться нарушением

законодательства о труде. Работник, которому отказано в приеме на работу или увольнение которого было обусловлено его возрастом или местом жительства, будет иметь право отстаивать свои интересы в суде.

Кроме того, после вступления в силу указанных изменений наниматель не будет иметь право указывать при размещении объявления о трудоустройстве в качестве критерия отбора претендентов на работу возраст и место жительства будущего работника;

- от 16.12.2009 N P-384/2009 "О необходимости разрешения коллизии между нормами законодательных актов, предусматривающих дополнительное основание прекращения трудового договора по пункту 5 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь" (далее - решение N P-384/2009) (установление дополнительного основания прекращения трудового договора с государственными должностными лицами - неподписание или нарушение письменного обязательства по соблюдению предусмотренных законодательством ограничений Закона Республики Беларусь от 20.07.2006 N 165-З "О борьбе с коррупцией" (далее - Закон "О борьбе с коррупцией"))).

В настоящее время согласно пункту 5 статьи 47 ТК трудовой договор может быть прекращен с работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, в случаях неподписания либо нарушения им письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции.

Данное дополнительное основание прекращения трудового договора с работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, было предусмотрено в соответствии с Законом Республики Беларусь от 26.06.1997 N 47-З "О мерах борьбы с организованной преступностью и коррупцией" (далее - Закон от 26 июня 1997 г.).

Справочно. Меры по предупреждению коррупции предусматривались в письменных обязательствах лиц, уполномоченных на выполнение государственных функций, и включали запрет на вмешательство в деятельность других государственных и негосударственных органов и организаций, если это не входит в круг их обязанностей; использование своего служебного положения при решении вопросов, затрагивающих их личные интересы или интересы членов их семьи и близких родственников; предоставление необоснованных льгот и привилегий физическим или юридическим лицам или оказание содействия в их предоставлении, а также совершение ряда иных действий коррупционного характера (части первая - третья статьи 8 Закона от 26 июня 1997 г.).

К лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций, согласно части седьмой статьи 1 Закона от 26 июня 1997 г. относились представители власти, в том числе работники правоохранительных органов, судьи; депутаты Палаты представителей и члены Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутаты местных Советов депутатов; служащие государственного аппарата; лица, определяемые законодательством как должностные, в том числе в Вооруженных Силах Республики Беларусь и иных воинских формированиях; должностные лица субъектов хозяйствования, в

имуществе которых доля государственной собственности является преобладающей.

Однако в связи с принятием Закона Республики Беларусь от 27.06.2007 N 244-З "О борьбе с организованной преступностью" Закон от 26 июня 1997 г. утратил силу и понятие "работники, уполномоченные на выполнение государственных функций" в антикоррупционном законодательстве не применяется.

В дальнейшем меры борьбы с коррупцией были определены Законом "О борьбе с коррупцией".

В частности, в статье 16 Закона "О борьбе с коррупцией" закреплено положение о том, что государственное должностное лицо дает обязательство по соблюдению ограничений, установленных статьей 17 Закона "О борьбе с коррупцией", а также законодательством Республики Беларусь о государственной службе для государственных служащих, и ставится в известность о правовых последствиях неисполнения такого обязательства.

В случае неподписания обязательства по соблюдению установленных ограничений государственное должностное лицо освобождается от занимаемой должности, а в случае нарушения подписанного обязательства - привлекается к ответственности, в том числе освобождается от занимаемой должности.

Тем самым в Законе "О борьбе с коррупцией" уточнен перечень ограничений, направленных на недопущение действий коррупционного характера, а также перечень лиц, отнесенных к категории государственных должностных лиц, которые дают письменное обязательство по соблюдению таких ограничений. Одним из правовых последствий отказа от подписания или неисполнения обязательства по соблюдению ограничений является освобождение в установленном порядке от занимаемой должности.

В соответствии с решением N Р-384/2009 Законом пункт 5 статьи 47 ТК излагается в новой редакции, согласно которой неподписание либо нарушение работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией, является дополнительным основанием для освобождения от занимаемой должности.

Справочно. Согласно статье 1 Закона "О борьбе с коррупцией" к государственным должностным лицам отнесены Президент Республики Беларусь, депутаты Палаты представителей, члены Совета Республики Национального собрания Республики Беларусь, депутаты местных Советов депутатов, осуществляющие свои полномочия на профессиональной основе, а также иные государственные служащие, на которых распространяется действие законодательства Республики Беларусь о государственной службе; сотрудники Следственного комитета Республики Беларусь, имеющие специальные звания; лица, постоянно или временно либо по специальному полномочию занимающие должности в Вооруженных Силах Республики Беларусь, других войсках и воинских формированиях Республики Беларусь, органах внутренних дел, органах и подразделениях по чрезвычайным ситуациям, органах финансовых расследований Комитета государственного контроля Республики Беларусь и относящиеся в соответствии с законодательными

актами Республики Беларусь к должностным лицам; лица, постоянно или временно либо по специальному полномочию занимающие должности, связанные с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных обязанностей в государственных организациях и негосударственных организациях, в уставном фонде которых доля государственной собственности составляет не менее 50 процентов.

Нормы ТК приводятся в соответствие с Указами Президента Республики Беларусь, принятыми за период 2009 - 2010 годов:

от 16.10.2009 N 510 "О совершенствовании контрольной (надзорной) деятельности";

от 26.04.2010 N 200 "Об административных процедурах, осуществляемых государственными органами и иными организациями по заявлениям граждан";

от 06.05.2010 N 240 "Об осуществлении общественного контроля профессиональными союзами".

В соответствии с НК исключаются нормы, касающиеся налогообложения.

Справочно. Согласно Особенной части НК включение положений, регулирующих вопросы налогообложения, в другие акты законодательства запрещается, если иное не установлено НК или Президентом Республики Беларусь. В связи с этим нормы, касающиеся налогообложения, исключаются из пункта 6 статьи 56 и статьи 313 ТК.

Терминология статей ТК приводится в соответствие с терминологией, применяемой в Кодексе об образовании.

По второму направлению в соответствии с требованиями Директивы N 4 основные положения Закона направлены на создание условий для эффективного и устойчивого развития производства, его конкурентоспособности, содействие развитию предпринимательской инициативы и бизнеса.

Так, в целях создания благоприятных условий для динамичного и устойчивого развития предпринимательства Республики Беларусь Закон предусматривает особенности по заключению срочных трудовых договоров с лицами, принимаемыми на работу к индивидуальному предпринимателю или в микроорганизацию.

В частности, статья 17 ТК дополняется нормой, предусматривающей возможность заключения с указанными лицами по соглашению сторон срочного трудового договора без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

То есть для представителей малого бизнеса (индивидуальных предпринимателей и микроорганизаций) предоставляется возможность заключения с принимаемыми к ним работниками срочного трудового договора для выполнения работы постоянного характера.

Данное нововведение касается только представителей малого бизнеса и расширяет для сторон выбор вида трудового договора (трудоустройство на неопределенный срок, контракт, срочный трудовой договор), на основе которого они могут строить трудовые отношения.

При выборе сторонами срочного трудового договора следует учитывать следующие особенности, присущие срочным трудовым договорам:

- срочный трудовой договор может заключаться на срок не более пяти лет. Минимальный срок срочного трудового договора (за исключением контрактов) законодательством о труде не определен;

- по истечении срочного трудового договора каждая из сторон (как наниматель, так и работник) имеет право прекращения трудовых отношений. При этом сторонам не требуется об этом заранее предупреждать друг друга;

- при решении нанимателя (микроорганизации, индивидуального предпринимателя) о прекращении срочного трудового договора по истечении срока его действия законодательство о труде не предусматривает для работника каких-либо гарантий по продлению действия срочного трудового договора.

Одним из важных элементов в обеспечении эффективности производственного процесса является рациональное распределение рабочего времени, организация труда работников.

Активизацию работы в данном направлении предусматривает и Директива N 4, определяющая одним из направлений расширение применения гибких форм занятости.

Совершенствование положений ТК направлено на повышение гибкости трудовых отношений, более широкое применение таких гибких форм занятости, как суммированный учет рабочего времени, сверхурочная работа, срочный трудовой договор, работа по совместительству, надомный труд.

С целью рационального распределения рабочего времени в учетном периоде при суммированном учете рабочего времени Закон предусматривает изменение регулирования ежедневной продолжительности рабочего времени работников, для которых установлен суммированный учет рабочего времени.

В частности, часть вторая статьи 126 ТК дополняется нормой, согласно которой ежедневная продолжительность рабочего времени в учетном периоде не должна будет превышать 12 часов в среднем за учетный период.

Данное дополнение означает, что при установлении для работников суммированного учета рабочего времени их работу можно будет планировать в отдельные дни учетного периода продолжительностью более 12 часов, а в отдельные дни - менее 12 часов. При этом должно быть соблюдено ограничение по продолжительности рабочего времени за учетный период (квартал, полугодие, год) - в среднем не более 12 часов.

Изменены подходы в вопросах организации сверхурочных работ.

В Законе закреплены нормы Указа Президента Республики Беларусь от 05.04.2012 N 156 "О некоторых вопросах регулирования трудовых отношений", предоставляющие нанимателю больше возможностей в решении ситуации, когда по объективным причинам ему необходимо привлекать работников к выполнению работы в больших объемах.

В настоящее время для выполнения дополнительной работы наниматель (чтобы не нанимать на короткий промежуток времени дополнительное количество работников) может привлекать работников к сверхурочным работам.

Законом для более гибкого регулирования данной формы занятости предусмотрено увеличение предельной нормы сверхурочной работы до 180 ч, что на 60 ч больше действующей нормы.

Одновременно с этим впервые определено максимально допустимое количество сверхурочных работ в день и неделю: сверхурочные работы для каждого работника не должны превышать 10 часов в рабочую неделю, а продолжительность ежедневной работы с учетом сверхурочных работ - 12 часов.

Привлечение к сверхурочным работам работников по-прежнему должно осуществляться на добровольной основе, т.е. только с их согласия.

Исключительные случаи, когда работники могут привлекаться к таким работам без их согласия, остались неизменными.

Сверхурочные работы, выполненные в таких случаях, в предельное количество отработанных сверхурочно часов (т.е. в 180 ч в год), как и ранее, включаться не будут.

В рамках либерализации регулирования трудовых отношений Законом вносятся изменения по вопросам работы по совместительству.

Снят запрет на работу по совместительству для руководителей коммерческих организаций частной формы собственности. Соответствующие изменения вносятся в ст. 255 ТК.

При этом сохраняется ограничение в работе по совместительству для руководителей государственных организаций, а также руководителей негосударственных организаций, в уставном фонде которых доля государственной собственности составляет не менее 50 %. В отношении их данное ограничение уже установлено Законом РБ от 20.07.2006 № 165-З «О борьбе с коррупцией».

Разрешено работать по совместительству в течение полной нормы рабочего времени (полный рабочий день (смену)) в случае вынужденной приостановки работы у нанимателя (простоя организации) по основному месту работы и по этой причине предоставления работнику отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы. Вышеназванный отпуск иницируется нанимателем в связи с временной невозможностью в полном объеме обеспечить работников работой и предоставляется только с согласия работника (статья 191 ТК). В этом случае работники, работающие по совместительству, могут изменить условие трудового договора о работе с неполным рабочим днем на условие о работе с полным рабочим днем.

Перевод работника, работающего по совместительству, в период его нахождения по основному месту работы в отпуске без сохранения или с частичным сохранением заработной платы на полный рабочий день осуществляется по его письменному заявлению. На основании заявления работника с приложением справки нанимателя по основному месту работы о предоставлении работнику отпуска без сохранения или с частичным сохранением заработной платы наниматель, у которого работник работает по совместительству, издает соответствующий приказ.

Данная норма не распространяется на другие отпуска, предусмотренные ТК, в том числе и отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные статьями 189 и 190 ТК.

Новой редакцией статьи 343 ТК закреплено право работника на заключение трудовых договоров по совместительству с неограниченным количеством нанимателей, если иное не установлено законодательными актами, и устанавливается, что некоторые виды работ могут не являться совместительством.

Для усиления гибкости регулирования трудовых отношений расширяются возможности по организации надомного труда (статья 304 ТК).

Такая форма занятости, как работа на дому, в настоящее время достаточно привлекательна для сторон трудовых отношений и востребована ими.

Она привлекательна тем, что допускает для работника большую степень свободы действия, чем работа в помещении нанимателя, что позволяет гражданам сочетать работу и выполнение обязанностей по воспитанию детей, получению образования, а также повысить материальное благосостояние семьи.

Законом предусматривается, что работник-надомник может работать не только на дому, но и в любом другом помещении по его выбору, в том числе в другой местности вне места расположения нанимателя.

Кроме того, работник-надомник может не только работать на своем оборудовании, использовать свои инструменты, материалы, но и использовать оборудование, инструменты, материалы нанимателя.

Таким образом, применяя надомный труд, наниматели могут привлечь работников, не обеспечивая последних рабочими местами, тем самым сократить неэффективные рабочие места и в то же время расширить сферу услуг, стимулируя таким образом создание новых рабочих мест.

Важным является и то, что выполнение работы на дому будет осуществляться с соблюдением всех требований трудового законодательства, в числе которых заключение письменного трудового договора, содержащего обязательные условия, в том числе условия оплаты труда, режим труда и отдыха, права и обязанности надомника и нанимателя, включая право на безопасные условия труда. При этом одним из обязательных условий, которые надлежит закрепить в данном трудовом договоре, является условие о месте работы - на дому или в другом помещении.

Это позволит обеспечить предоставление работающим на дому социально-трудовых гарантий.

Таким образом, если работа у нанимателя носит постоянный характер, а не одноразовое оказание какой-либо услуги, ее выгодно будет оформлять в рамках трудовых правоотношений, что позволит обеспечить предоставление работающим на дому социально-трудовых гарантий.

Либерализованы подходы и в вопросах планирования трудовых отпусков.

Сегодня организация трудового процесса требует от нанимателя принятия взвешенных решений, в том числе в части определения наиболее оптимального, с точки зрения обеспечения эффективности производства, времени ухода работников в трудовые отпуска, учитывая при этом мнение самого работника.

Законом предусматривается изменение процедуры формирования графика трудовых отпусков. В частности, в статью 168 ТК вносится изменение, согласно которого:

график трудовых отпусков подлежит согласованию с профсоюзом в том случае, если это предусмотрено коллективным договором;

при составлении графика отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации, а также реализации права на отпуск других работников. Кроме того, наниматель должен соблюдать гарантии по планированию отпуска в определенное время для работников, которые упомянуты в части четвертой статьи 168.

Закон содержит определенный блок новшеств и в части улучшения трудовых прав и гарантий работников.

В рамках обеспечения равных прав в вопросах воспитания детей расширена категория лиц, имеющих право на отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. Соответствующие изменения внесены в статьи 185 и 271 ТК.

Статья 185 излагается в новой редакции, согласно которой как и ранее предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет является обязанностью нанимателя при наличии на то желания работника. В случае установления опеки над ребенком отпуск по уходу до достижения ребенком возраста трех лет предоставляется работающему опекуну.

Новая редакция статьи 185 закрепляет право на предоставление отпуска по уходу за ребенком работающим отцу или другому родственнику, члену семьи не только вместо матери, работающей по трудовому договору, но и в случае осуществления ею самостоятельных видов деятельности, предусмотренных законодательством, то есть случаи, когда мать является индивидуальным предпринимателем, частным нотариусом, адвокатом, творческим работником, лицом, осуществляющим ремесленную деятельность, деятельность в сфере агротуризма.

С учетом вопросов, которые возникали в процессе применения статьи 185 ТК, в нее внесены изменения также и по другим позициям.

В частности, в части шестой статьи 185 ТК закреплена норма, согласно которой отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет прерывается в случае предоставления матери ребенка отпуска по беременности и родам и продолжается по его окончании.

Таким образом, граждане, которые воспользовались правом на отпуск по уходу за ребенком вместо матери, теряют это право на период нахождения матери в отпуске по беременности и родам.

Также в Законе закрепляется порядок предоставления отпусков при наличии в семье двоих и более детей в возрасте до 3 лет. Уточнено, что в этом случае отпуск предоставляется одному лицу.

В целях создания условий для повышения профессионального уровня работников Законом совершенствуются нормы, регулирующие вопросы совмещения работы с обучением, а именно изменены подходы по предоставлению оплачиваемого отпуска в связи с обучением работника.

Новая редакция ст. 214 ТК предусматривает предоставление оплачиваемого учебного отпуска работникам, получающим по направлению нанимателя либо в соответствии с заключенными с ними договорами в сфере образования среднее специальное или высшее образование, независимо от того, какое оно счету – первое или второе.

Кроме того, закрепляется порядок, в соответствии с которым работникам, получающим среднее специальное или высшее образование и не имеющим направления нанимателя либо иных оснований, предусмотренных коллективным или трудовым договором, наниматель может предоставлять учебные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, предусмотренной статьей 216 ТК.

Отдельные положения ТК корректируются с целью уточнения существующих норм с учетом практики их применения, а также исполнения

пробелов в правовом регулировании.

Внесены изменения в часть вторую статьи 32, определяющую перечень существенных условий труда.

В новой редакции части второй статьи 32 дается определение, что признается изменением существенных условий труда. Разделены такие понятия как «система оплаты труда» и «размер оплаты труда». Наниматель должен будет обосновать и предупредить работника об изменении «системы оплаты труда», такую же процедуру он должен провести и при уменьшении размеров оплаты труда. К существенным условиям труда также отнесены режим рабочего времени конкретного работника, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, предусмотренных локальными нормативными правовыми актами.

Из категории существенных условий труда исключено «совмещение профессий».

Это обусловлено тем, что подписывая трудовой договор, стороны соглашаются о выполнении работником работы по определенной профессии, должности, и, поэтому одностороннее требование со стороны нанимателя о выполнении работником наряду со своей основной работой, работы по другой профессии (должности), меняет саму суть трудового договора, что, прежде всего, лишает работника права свободно распоряжаться своим трудом.

Сегодня проблемным является вопрос прекращения трудовых отношений с одинокой матерью, воспитывающей ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), которая по состоянию здоровья не может продолжать работу, а у нанимателя нет возможности ее перевести на другую работу.

Так, в статье 268 ТК содержится запрет в отношении женщин, имеющих детей на увольнение по пункту 2 статьи 42 ТК.

Такая же ситуация возникает при наступлении обстоятельств, указанных в пунктах 1¹, 1², 4 и 5 статьи 47 ТК, когда беременная женщина или женщина, имеющая детей, не может быть уволена.

Аналогичная проблемная ситуация существует для работников - женщин в случае прекращения деятельности филиала, представительства в котором она работала. При ее отказе переехать на работу в филиал этой же организации, расположенный в другой местности - в законодательстве нет оснований ее уволить.

В целях урегулирования отмеченных вопросов Закон предусматривает распространение правил расторжения трудового договора, применяемых при ликвидации организации, также и на случаи прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности. Внесены соответствующие изменения в статью 42 и 268 ТК.