

Прекращение трудового договора

Законом Республики Беларусь «Об изменении законов» внесены изменения в статьи 42 и 47 Трудового кодекса, предусматривающие соответственно основания расторжения трудового договора по инициативе нанимателя и дополнительные основания прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при определенных условиях. Данные изменения обусловлены, в первую очередь, приведением оснований увольнения в соответствие с Декретом № 5.

Так, основания увольнения, перечисленные в подпунктах 6.8 - 6.14 пункта 6 Декрета № 5, закреплены в статьях 42 и 47 Трудового кодекса в качестве общих оснований увольнения вне зависимости от вида заключенного с работником трудового договора.

Справочно: ранее эти основания увольнения, предусмотренные в Декрете № 29, применялись только при расторжении контрактов.

Кроме того, по аналогии с подпунктом 6.2 пункта 6 Декрета № 5 отдельные основания увольнения, которые ранее рассматривались как самостоятельные (пункты 5, 7 - 9 статьи 42 ТК), объединены в пункте 7 статьи 42 и определены как однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей. К таковым, в том числе, относятся:

прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

нарушение требований по охране труда, повлекшее увечье или смерть других работников.

Пункт 7 статьи 42 Трудового кодекса также дополнен новым основанием увольнения, закрепленным в подпункте 3.5 пункта 3 Декрета № 5, - нарушение работником производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины, повлекшее причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь, которое также определено Декретом как грубое нарушение работником трудовых обязанностей. При этом, принимая во внимание, что подпунктом 3.5. пункта 3 Декрета № 5 предусмотрено, что увольнение по данному основанию производится с одновременным уведомлением (в

день увольнения) соответствующего профсоюза, соответствующее дополнение внесено в статью 46 Трудового кодекса.

При увольнении работников по основаниям, предусмотренным пунктом 7 статьи 42 Трудового кодекса, в распорядительном документе нанимателя и в трудовой книжке работника необходимо делать ссылку на соответствующий абзац пункта 7 данной статьи Трудового кодекса.

Кроме того, поскольку адвокатам, осуществляющим свою деятельность индивидуально, нотариусам, осуществляющим свою деятельность в нотариальных бюро, а также индивидуальным предпринимателям законодательством предоставлено право приема на работу граждан по трудовому договору, то в случае прекращения, приостановления их деятельности (за исключением случаев призыва на срочную военную службу и альтернативную службу) в пункте 2 статьи 42 Трудового кодекса закреплено соответствующее основание увольнения работающих у них работников. При этом увольнение по данному основанию производится в том же порядке, что и при ликвидации организации (соответствующими нормами дополнены статьи 43, 46 и 48 Трудового кодекса).

При наступлении определенных законодательством обстоятельств указанные категории нанимателей **обязаны** прекратить (приостановить) свою деятельность и расторгнуть трудовые отношения с наемными работниками. Поскольку в этом случае они не смогут соблюсти предусмотренный статьей 43 Трудового кодекса общий порядок предупреждения работника о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца, статья 43 Трудового кодекса дополнена нормой, предусматривающей, что при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 статьи 42 ТК наниматель **обязан** заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка и выплатить выходное пособие в соответствии со статьей 48 Трудового кодекса.

Если адвокаты, нотариусы, физические лица, осуществляющие деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, или индивидуальные предприниматели прекратили (приостановили) свою деятельность **в связи с призывом** на срочную военную службу или альтернативную службу, то данное обстоятельство является обстоятельством, не зависящим от воли сторон, и трудовые договоры с работавшими у этих нанимателей работниками подлежат прекращению по пункту 8 статьи 44 Трудового кодекса с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка.