

Основные изменения в Трудовой кодекс Республики Беларусь в свете реализаций решений Конституционного суда Республики Беларусь, а также особенности расторжения трудовых договоров с некоторыми категориями работников и выплаты выходного пособия при увольнении.

С 25 июля 2014 г. вступил в силу Закон Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь" (далее - Закон), которым внеслись изменения и дополнения в Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее - ТК), в части введения дополнительного основания прекращения трудовых отношений с работниками, изменения порядка работы по совместительству для руководителей организаций, уточнения понятия работников-надомников, дополнения, регулирующего особенности труда работников сферы спорта и другие изменения и дополнения, касающиеся регулирования правоотношений между работниками и нанимателями.

Изменения в ТК в большей части обусловлены в первую очередь реализацией решений Конституционного Суда Республики Беларусь.

В частности в соответствии с решением Конституционного Суда Республики Беларусь от 5 марта 2009 г. № Р-16/2009 «О правовом регулировании выплаты выходного пособия», а также в целях достижения определенности и ясности правового регулирования, обеспечения единообразия правоприменительной практики при определении размера выходного пособия внесены изменения в часть третью статьи 48 ТК, согласно которой при расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора 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.

Таким образом, законодатель установил минимальный размер допустимой выплаты выходного пособия при расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора и предоставил нанимателю право на выплату указанного пособия в большей сумме.

При этом необходимо учитывать и то, что обязанность выплаты выходного пособия в размере большем, чем предусмотрено частью третьей статьи 48 ТК установлена в части первой пункта 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником», согласно которой минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя предусмотрена в размере трех среднемесячных заработных плат и выплачивается только в случае расторжения контрактов, заключенных с работниками.

Часть первую статьи 14 ТК законодатель изложил в новой редакции, согласно которой перечень дискриминационных обстоятельств дополнен условиями о возрасте и месте жительства. Кроме того, данный перечень дискриминационных обстоятельств устанавливается открытым, то есть любые условия, которые не связаны с деловыми качествами и не обусловлены спецификой трудовой функции или статуса работника могут быть признаны дискриминационными, что может быть основанием для привлечения нанимателя к ответственности в соответствии с законодательством Республики Беларусь.

Внесение вышеуказанных дополнений в статью 14 ТК обусловлено также в первую очередь реализацией решения Конституционного суда Республики Беларусь от 17 июля 2009 г.

№ Р-360/2009 «Об обеспечении равных прав граждан в сфере труда», согласно которому признано необходимым в целях обеспечения гарантий осуществления конституционного права граждан на труд, полноты правового регулирования в сфере трудовых отношений внести дополнения в статью 14 Трудового кодекса Республики Беларусь, включив возраст и место жительства в число дискриминационных обстоятельств, установив также открытый перечень дискриминационных обстоятельств.

На устранение коллизии, выявленной Конституционным Судом (решение от 10 декабря 2009 г. "О необходимости разрешения коллизии между нормами законодательных актов, предусматривающих дополнительное основание прекращения трудового договора по пункту 5 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь") между нормами ТК и Закона Республики Беларусь "О борьбе с коррупцией" в части установления дополнительного основания прекращения трудового договора с государственными должностными лицами в случаях неподписания или нарушения ими письменного обязательства по соблюдению предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией ограничений, направлено положение абзаца третьего пункта 22 статьи 1 Закона, согласно которому пункт 5 статьи 47 ТК излагается в новой редакции. Тем самым реализуется принцип правовой определенности, обеспечивается единообразное понимание и применение норм законодательных актов.

Таким образом, законодатель вводит дополнительное основание прекращения трудового договора с государственным должностным лицом в случае неподписания либо нарушения работником, являющимся государственным должностным лицом, письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией.

Кроме этого, Законом также внесено дополнение в статью 47 ТК, касающееся прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников при возникновении (установлении) обстоятельств, препятствующих осуществлению педагогической деятельности или педагогической деятельности в сфере физической культуры и спорта в соответствии с законодательными актами.

В целях соблюдения конституционных принципов юридического равенства, пропорциональности ограничения прав и свобод граждан, норм, гарантирующих право на труд и социальное обеспечение, недопущение дискриминации в сфере трудовых и связанных с ними отношений, а также для обеспечения социальной справедливости, действенных механизмов защиты семьи, материнства, отцовства и детства, в соответствии с решением Конституционного суда Республики Беларусь от 04.10.2011 N Р-627/2011 «О некоторых вопросах правового регулирования предоставления отпуска по уходу за ребенком» законодателем был устранен пробел в правовом регулировании отношений, касающихся предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, путем внесения Законом изменений в статью 185 ТК, которой закреплено право работающего отца, других родственников ребенка, фактически осуществляющих уход за ребенком, на предоставление им указанного отпуска и в случае, если мать ребенка является индивидуальным предпринимателем, нотариусом, адвокатом, творческим работником, лицом, осуществляющим ремесленную деятельность, деятельность в сфере агроэкотуризма (за исключением лиц, приостановивших соответствующую деятельность в порядке, установленном законодательством).

В целях повышения гибкости законодательства о труде внесено дополнение в статью 17 ТК, согласно которой нанимателю предоставлена возможность заключения по соглашению сторон срочного трудового договора с лицами, принимаемыми на работу к индивидуальному предпринимателю, в микроорганизацию без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Законом также внесены изменения в статьи 93, 94 ТК согласно, которым нанимателю представлено право самостоятельно решать вопрос о необходимости выдачи работникам при направлении в служебную командировку командировочного удостоверения, в связи с чем, из части первой статьи 94 ТК исключена императивная норма, предусматривающая, что срок фактического пребывания в служебной командировке определяется по отметкам на командировочном удостоверении о дне прибытия и выбытия из места пребывания.

Пунктом 77 статьи 1 Закона из статьи 168 ТК исключается положение об обязанности согласования нанимателем графика отпусков с профсоюзом или работником (в случае отсутствия профсоюза). В соответствии с вносимым изменением наниматель обязан согласовывать график отпусков с профсоюзом лишь в случаях, предусмотренных 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.

Внесение данных изменений также направлено на повышение гибкости законодательства о труде и обеспечивает гарантированное статьей 43 Конституции право работника на отдых, в том числе предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков, поскольку не лишает его права на отпуск.

Конституционный Суд Республики Беларусь в своем решении от 30.12.2013 № Р-913/2013 «О соответствии Конституции Республики Беларусь Закона Республики Беларусь "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» отмечает, что в данном случае соблюден разумный баланс интересов работников и нанимателей, так как работники принимаются на работу с целью обеспечить функционирование организации, и одновременно, правом на отдых наделен каждый работник, поэтому наниматель обязан соблюдать гарантии, установленные ТК, в том числе для отдельных категорий работников, по предоставлению отпуска в летнее или в другое удобное время.

В соответствии с новой редакцией части первой статьи 255 ТК запрет на выполнение оплачиваемой работы на условиях совместительства сохраняется только в отношении руководителей государственных организаций и организаций, в уставном фонде которых 50 и более процентов акций (долей) находятся в собственности государства (пункт 114 статьи 1 Закона). Таким образом, руководителям организаций, перечень которых предусмотрен частью первой статьи 255, разрешается работа по совместительству, что позволит им наиболее полно реализовать право на труд посредством использования своих способностей, опыта и знаний на других должностях одновременно с выполнением функций по основному месту работы.

Законом также внесены изменения в пункт 1 части первой статьи 42 ТК, согласно которым предусматривается дополнение оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя случаями прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности наниматель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 1 статьи 42 ТК, в том числе и с отдельными категориями работников, избранными на выборные должности в государственные органы, членами комиссии по трудовым спорам, беременными женщинами и женщинами, имеющими детей, работниками, призванными на военные и специальные сборы, о чем Законом были внесены соответствующие дополнения в ТК.

Вместе с тем, при увольнении по данному основанию наниматель обязан произвести выплату выходного пособия, предусмотренного, как при ликвидации организации (внесение изменений в статью 48 ТК), а также руководствоваться порядком и условиями расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, предусмотренными статьей 43 ТК, в которую также были внесены дополнения в части прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности.

В своем решении Конституционный суд Республики Беларусь от 30.12.2013 № Р-913/2013 указал, что подход законодателя по данному вопросу позволяет урегулировать вопросы прекращения трудовых отношений, в том числе реализации права на получение выходного пособия, иных гарантийных и компенсационных выплат, с учетом специфики деятельности обособленных подразделений организации (в данном случае - расположения в другой местности, отличной от места расположения головной организации). Данная специфика обуславливает необходимость правового регулирования этих вопросов таким же образом, как и при ликвидации организации, поскольку наниматель реально лишен возможности предложить работникам, подлежащим увольнению, иное место работы в данной местности.

Законом также вносится дополнение в статью 43 ТК в части, касающейся установления гарантий работникам в течение срока предупреждения о предстоящем увольнении. Так, в частности наниматель обязан предлагать работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его специальности и квалификации, в течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении по пункту 1 статьи 42 ТК.

Законом расширен перечень оснований, по которым можно будет расторгнуть трудовой договор с временными и сезонными работниками, как по инициативе нанимателя, так и по инициативе работника, а также закреплена обязанность нанимателя по выплате выходного пособия временным и сезонным работникам при расторжении с ними трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Так, Законом внесены дополнения в статью 294 ТК, согласно которой нанимателю дополнительно представлено право расторгать трудовой договор с временными работниками по основанию, предусмотренному пунктом 5 части второй статьи 35 (отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации), а временному работнику представлено дополнительное право расторгнуть трудовой договор в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Аналогичные изменения внесены Законом и в статьи 301-302 ТК, которые регулируют основания расторжения трудовых договоров с сезонными работниками, а также выплату им выходного пособия при увольнении.

Начальник Кричевского
межрайонного отдела



А.Н. Леневиц