

22.03.2018

Защита трудовых прав работников

1. Одним из вопросов, с которым работники наиболее часто обращаются в прокуратуру о защите их трудовых прав, является отказ нанимателя в досрочном расторжении контракта (срочного трудового договора) по заявлению работника.

При заключении трудового контракта при приеме на работу работник должен знать следующее. Заключая контракт на срок до 5 лет, он берет на себя обязанность отработать этот срок у нанимателя, а наниматель в свою очередь в связи с заключением контракта предусматривает в контракте дополнительные меры стимулирования для работника в виде предоставления дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней и повышения тарифной ставки (не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством), что определено Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

В соответствии с условиями контракта он может быть досрочно расторгнут только в следующих случаях: 1. по соглашению сторон, т.е. одновременного наличия согласия на расторжение договора и у работника и у нанимателя; 2. по инициативе нанимателя за виновные действия работника; 3. по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Последнее основание досрочного расторжения контракта предусмотрено статьей 41 Трудового кодекса Республики Беларусь и соответственно устанавливает, что работник вправе требовать, а наниматель обязан досрочно расторгнуть контракт по его требованию в случае болезни или инвалидности работника, подтвержденных соответствующими медицинскими документами. Контракт также подлежит досрочному расторжению в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. При этом факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом. Например, судом Осиповичского

района рассмотрено несколько исков работников о досрочном расторжении контрактов по их требованию в связи с несвоевременной выплатой заработной платы и отпускных.

Статья 41 ТК также предусматривает досрочное расторжение контракта по требованию работника при наличии иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору. Какие это могут быть уважительные причины законодательством конкретно не определено. Верховный суд Республики Беларусь в своем постановлении от 26.06.2008 № 4 разъяснил, 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 таким причинам 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.

В связи с отсутствием в законодательстве названного перечня уважительных причин для досрочного расторжения контракта и исключением судебных споров нанимателю совместно с профсоюзами необходимо определить такой перечень в коллективном договоре.

Старший помощник прокурора

Наталья Ермачкова