

Юридические консультации населению



Липень Л.И.

Увольнение

по наиболее распространенным основаниям

Ответы на часто возникающие вопросы

Издание обновлено с учетом изменений
Трудового Кодекса Республики Беларусь,
вступивших в силу 1.01.2024 г., и
постановления Пленума Верховного Суда
от 21.12.2023 г. № 9

2-е издание,
измененное и дополненное



592(2)

Содержание

Введение	3
1. Прекращение трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 2 ст. 35 ТК).....	5
1.1. Условия прекращения трудового договора по соглашению сторон	5
1.2. Какие трудовые договоры могут быть прекращены по соглашению сторон?	6
1.3. Чем отличается увольнение по соглашению сторон от увольнения по желанию работника?	6
1.4. При каких обстоятельствах работник может просить нанимателя прекратить трудовые отношения по соглашению сторон?	8
1.5. Можно ли отменить договоренность об увольнении по соглашению сторон в одностороннем порядке?	9
1.6. Как производится оформление увольнения?	11
1.7. Существуют ли какие-либо ограничения для использования такого основания увольнения, как соглашение сторон?	11
1.8. Как производятся расчеты с увольняемыми работниками?	14
1.9. Как влияет увольнение по соглашению сторон на дальнейший статус работника в случае, если он оказался безработным?	16
1.10. Образцы документов при прекращении трудового договора по соглашению сторон	18
2. Прекращение трудового договора в связи с истечением срока действия срочного трудового договора (п. 2 ч. 2 ст. 35 ТК).....	19
2.1. Какие трудовые договоры могут быть прекращены в связи с истечением их срока действия?	19
2.2. Как ст. 38 ТК детализирует сроки прекращения трудового договора при отдельных обстоятельствах?	23
2.3. Надо ли предупреждать работника об окончании срока трудового договора? Какие последствия наступают, если наниматель не предупредил работника?	24
2.4. Порядок прекращения срочного трудового договора	27

2.5. Последствия, если работник, заключивший срочный трудовой договор (контракт), не будет уволен в день истечения его сроков	31
2.6. Расчеты при увольнении	32
2.7. Статус работника, прекратившего трудовые отношения в связи с истечением срока действия срочного трудового договора в случае, если он оказался безработным	32
2.8. Оформление увольнения	33
2.9. Образцы документов при увольнении в связи с истечением срока действия срочного трудового договора	33
3. Расторжение трудового договора по желанию работника	34
3.1. Все ли работники могут уволиться по собственному желанию?	34
3.2. Надо ли предупреждать нанимателя и за какой срок (если надо) об увольнении по собственному желанию?	37
3.3. Если работника под угрозой наказания заставили написать заявление об увольнении по собственному желанию, может ли он в дальнейшем обратиться в суд о восстановлении на работе?	39
3.4. Может ли работник уволиться без отработки месячного срока?	39
3.5. Может ли работник после подачи заявления об увольнении по собственному желанию передумать увольняться и что в таком случае он должен сделать?	41
3.6. При каких обстоятельствах наниматель обязан уволить работника в срок, в который просит работник?	42
3.7. Может ли работник, заключивший трудовой договор на неопределенный срок, уволиться в период прохождения испытательного срока, в период нахождения в отпуске, в том числе в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, в период нетрудоспособности?	43
3.8. По какой статье Трудового кодекса следует оформлять увольнение по желанию работника – по ст. 40 ТК или п. 3 ч. 2 ст. 35 ТК?	43
3.9. Ответственность за задержку расчета и выдачу трудовой книжки	44

3.10. Как влияет увольнение по желанию работника на его трудоустройство в случае, если работник станет безработным	45
3.11. Образцы документов при увольнении по желанию работника.....	46
4. Расторжение трудового договора по требованию работника	48
4.1. Какой трудовой договор может быть расторгнут по требованию работника?	49
4.2. В каких случаях работник может предъявить требование к нанимателю о расторжении трудового договора по требованию работника?	53
4.3. Должен ли работник представлять доказательства наличия обстоятельств, дающих ему право предъявлять требование о досрочном прекращении срочного трудового договора?	54
4.4. Может ли работник оставить работу, если наниматель не удовлетворяет его обоснованные требования о расторжении срочного трудового договора по требованию работника?	55
4.5. Какие выплаты причитаются работнику при расторжении срочного трудового договора и контракта по требованию работника в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора?	57
4.6. Каковы последствия увольнения по требованию работника для работника, ставшего безработным?	57
4.7. Оформление увольнения. Образцы документов	58
4.7.1. Увольнение в связи с болезнью, препятствующей выполнению работы по трудовому договору, и в связи с зачислением на дневную форму получения образования	58
4.7.2. Увольнение в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде	60
4.8. Мнение автора о целесообразности расторжения срочного трудового договора по требованию работника	62
5. Прекращение трудового договора в связи с переводом работника, с его согласия, к другому нанимателю (п. 4 ч. 2 ст. 35 ТК)	63
5.1. Увольнение в связи с переводом работника к другому нанимателю и увольнение в порядке перевода – одно и то же или это разные основания?	63

- 5.2. Как соотносится с данным основанием увольнения поручение нанимателем работнику работы у другого нанимателя, которое согласно ч. 1 ст. 30 ТК классифицируется как перевод на другую работу, требующую согласия работника?.....64
- 5.3. Кто проявляет инициативу на прекращение трудовых отношений? Работник или наниматель?.....64
- 5.4. Может ли наниматель отказать работнику в его просьбе уволить его в порядке перевода в другую организацию?65
- 5.5. В какой срок наниматель должен уволить работника?66
- 5.6. Если наниматель отказал работнику в увольнении в порядке перевода и работник уволился, например по собственному желанию, или по соглашению сторон, или по требованию работника, может ли организация, пригласившая работника на работу в порядке перевода, принять его на работу в порядке перевода?66
- 5.7. Как долго организация, пригласившая работника на работу в порядке перевода, может ждать его?66
- 5.8. Может ли организация, пригласившая работника на работу в порядке перевода, отказать ему в приеме на работу67
- 5.9. Оформление увольнения в порядке перевода. Образцы документов68

6. Прекращение трудового договора в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК).....71

- 6.1. Каковы основания увольнения по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК?.....71
- 6.2. Как понять, когда наниматель вынужден принимать непопулярные, но обоснованные решения, а когда это просто способ избавиться от работника, к которому наниматель утратил интерес?76
- 6.3. Надо ли предупреждать работника об изменении для него существенных условий труда и за какой срок?.....77
- 6.4. Можно ли привлечь работника к дисциплинарной ответственности (вплоть до увольнения), если он не согласен работать в измененных условиях труда?79

6.5. Если работник отказался работать в новых условиях труда и его уволили (вначале объявили замечание или выговор за то, что он не приступил к работе в новых условиях, а затем уволили за систематическое нарушение трудовых обязанностей), суд восстановит его на работе или нет?	79
6.6. Какая компенсация выплачивается работнику в связи с прекращением трудового договора по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК?	80
6.7. Оформление увольнения в случае отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда	81
7. Расторжение трудового договора с предварительным испытанием (п. 7 ч. 2 ст. 35 ТК)	82
7.1. Краткая информация о заключении трудового договора с предварительным испытанием	82
7.2. Обязан ли наниматель устанавливать предварительное испытание всем работникам (за исключением работников, перечисленных в п. 5 ст. 28 ТК)?	83
7.3. Какие обстоятельства могут свидетельствовать о том, что работник не выдержал испытания?	83
7.4. Работник в течение предварительного испытания заболел, а затем взял отпуск без сохранения заработной платы. Ему будет продлен срок испытания?	84
7.5. Срок предварительного испытания, предусмотренный в трудовом договоре, прошел, но наниматель не смог определить соответствие работника выполняемой работе. Может наниматель по согласованию с работником продлить срок его предварительного испытания?	85
7.6. Если объективные данные свидетельствуют, что работник не соответствует выполняемой работе, когда наниматель его может уволить?	85
7.7. Может ли работник до истечения срока предварительного испытания уволиться по своей инициативе?	86
7.8. Должен ли работник указывать в случае, рассмотренном выше, причины своего увольнения?	86
7.9. По какой статье наниматель должен оформить увольнение работника?	87

7.10. Образцы документов при расторжении трудового договора с предварительным испытанием	88
8. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК)	90
8.1. Есть ли отличие в увольнении в связи с ликвидацией и прекращением деятельности от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, хотя оба основания предусмотрены в одном и том же п. 1 ст. 42 ТК?	90
8.2. Кто принимает решение о ликвидации организации, прекращении деятельности филиала, представительства, обособленного подразделения, а кто – о сокращении численности или штата работников?	93
8.3. Кого можно уволить по сокращению численности или штата работников, а кого нельзя? Кто и какие имеет преимущества, гарантии? Кого запрещено увольнять?	96
8.4. Кого и в какие сроки наниматель должен предупреждать об увольнении по сокращению численности или штата работников и в случае ликвидации?	100
8.5. Может ли наниматель уволить работника до истечения двухмесячного срока предупреждения?	102
8.6. Должен ли наниматель трудоустраивать увольняемых работников?	103
8.7. Если работнику можно предложить другую работу у нанимателя, но при условии прохождения работником переподготовки, обязан ли наниматель направлять работника на переподготовку?	104
8.8. В какие сроки увольняется работник при сокращении численности или штата работников?	106
8.9. Можно ли уволить работника по сокращению численности или штата работников, если работник заболел или когда он находится в отпуске?	107
8.10. Какое выходное пособие выплачивается при увольнении?	107

8.11. Как можно оспорить решение нанимателя об увольнении работника по сокращению численности или штата работников или ликвидации организации?	108
8.12. Образцы документов	109
9. Порядок расчетов с уволенными работниками и порядок выдачи им трудовой книжки	112
10. Приложение	116
«О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров» Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21 декабря 2023 г. № 9	116
Трудовой кодекс Республики Беларусь (<i>извлечение</i>)	138
«О государственной службе» Закон Республики Беларусь от 1 июня 2022 г. № 175-3 (<i>извлечение</i>)	153