На практике не редко возникают вопросы, связанные с требованием работника о досрочном расторжении контракта по уважительным причинам и сроке его расторжения.

Так, согласно части 1 статьи 41 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, поступления на военную службу по контракту и иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Согласно части 2 пункта 19 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» 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.

Как мы видим, данные нормы законодательства не содержат закрытый исчерпывающий перечень оснований, а также не конкретизирует понятие «иных уважительных причин».

Таким образом можно полагать, что право оценивать уважительность причины принадлежит нанимателю, а право предоставить доказательства уважительной причины, препятствующей продолжению работы лежит на работнике.

Кроме того, законодательством не установлен срок для рассмотрения заявления работника о досрочном расторжении контракта по уважительным причинам.

Вместе с тем, в данном случае корректнее говорить о дате увольнения.

Можно полагать, что работника следует уволить той датой, которую он указал в своем заявлении.

Вместе с тем, на практике возникают причины, когда работник подает заявление об увольнении в день увольнения, который указал в заявлении, а наниматель не может его в этот день рассчитать.

Таким образом, во избежание нарушений норм трудового законодательства, если в заявлении работника указана вполне адекватная дата для увольнения (например, на следующий день или через несколько дней с момента подачи заявления), нанимателю целесообразно осуществить увольнение в указанный срок, чтобы избежать судебных разбирательств и дополнительных расходов**.**

Если работником указана дата увольнения в день подачи увольнения, а рассчитать работника не представляется возможным (работником подано заявление об увольнении в конце рабочего дня, если организация финансируется из бюджета и т.д.), то в данном случае полагаем возможно произвести увольнение в разумный срок, т.е. в течение 2-3 дней.

Главный государственный инспектор

Бобруйского межрайонного отдела

Могилевского областного управления

Департамента государственной инспекции труда О.Е.Царик