Расторжение трудового договора по требованию работника

В настоящее время самым актуальным вопросом, с которым обращаются граждане, является вопрос увольнения, в частности расторжения трудового договора по требованию работника.

Так, согласно пункту 3 части 2 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) одним из оснований прекращения трудового договора является требование работника[.](#Par481)

Согласно статье 41 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. Факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом либо может быть установлен нанимателем самостоятельно.

В соответствии с законодательством и судебной практикой к иным уважительным причинам, при наступлении которых может быть расторгнут срочный трудовой договор по требованию работника, относятся, в частности:

• пенсионный возраст;

• радиоактивное загрязнение территории;

• выход на пенсию;

• изменение места жительства;

• необходимость ухода за больными членами семьи;

• зачисление на обучение в учреждения образования в дневной форме получения образования;

• перевод мужа (жены) на работу в другую местность и др.

На работника возлагается обязанность представить нанимателю документы, подтверждающие наличие соответствующей уважительной причины, например, заключение врачебно-консультационной комиссии или медико-реабилитационной экспертной комиссии о состоянии здоровья, препятствующем продолжению работы по трудовому договору.

Уважительность причины досрочного расторжения срочного трудового договора в каждом конкретном случае оценивает наниматель.

Если возникает спор относительно оценки уважительности причины увольнения по статье 41 ТК (например, наниматель не считает уважительной причину, указанную в заявлении), работник вправе обратиться за его разрешением в соответствующий орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров - комиссию по трудовым спорам и (или) суд.

Согласно пункту 20 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от  26.06.2008 № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» при рассмотрении споров работников о понуждении нанимателя к досрочному расторжению контракта судам следует иметь в виду, что истец представляет доказательства о нарушении нанимателем законодательства о труде, коллективного договора или условий контракта. Предписания и иные акты специально уполномоченных государственных органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюза о допущенных нанимателем нарушениях подлежат всесторонней проверке и оценке наряду с другими доказательствами.

Статья 41 ТК не обязывает работника заблаговременно извещать нанимателя об увольнении в связи с расторжением срочного трудового договора. В силу этого, а также с учетом сущности данного основания расторжения срочного трудового договора увольнение производится в срок, указанный в заявлении работника. Если наниматель и работник не могут прийти к договоренности о дате прекращения трудовых отношений по статье 41 ТК, работник вправе обратиться с иском в суд о понуждении нанимателя к досрочному расторжению трудового договора (контракта).

При удовлетворении требований истца о досрочном расторжении контракта по статье 41 ТК дата прекращения трудовых отношений определяется судом в зависимости от фактических обстоятельств дела.

До вынесения судом решения о досрочном расторжении контракта истец не вправе прекратить работу, поскольку такое прекращение может явиться основанием для увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины.

В силу части 1 статьи 48 ТК при расторжении трудового договора, за исключением контракта, в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

При досрочном расторжении контракта в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, контракта работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков, согласно части 4 статьи 261-5 ТК.

Главный государственный инспектор

Бобруйского межрайонного отдела О.Е.Царик