

ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ

Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее - ТК), в частности [статьей 42 ТК](#), предусмотрено 9 оснований увольнения работника по инициативе нанимателя. Так, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случаях:

1) ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников;

2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;

4) систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

5) прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

6) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

7) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы;

8) совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;

9) однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников.

В настоящей статье мы приведем алгоритмы наиболее существенных юридически значимых действий для каждого из вышеперечисленных оснований.

Ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников

1. Принятие соответствующего решения, определение мероприятий по его реализации, ответственных лиц и закрепление этого в приказе.

2. Определяем категории работников, которых в соответствии с законодательством запрещено увольнять по инициативе нанимателя и которые пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата работников (в случае проведения процедуры сокращения численности или штата работников).

3. Письменно предупреждаем работника о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца ([ч. 3 ст. 43 ТК](#)). Важно помнить, что, если в коллективном договоре, соглашении предусмотрены более продолжительные сроки, наниматель должен соблюсти

их.

4. Не менее чем за два месяца уведомляем органы государственной службы занятости населения с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда работников (в случае сокращения численности или штата работников, не влекущего их массового высвобождения, уведомления не требуется).

Необходимо знать, что высвобождение считается массовым при ликвидации организации со списочной численностью работников 25 человек и более, а также если количество высвобождаемых работников при сокращении численности или штата работников составляет:

- 20% в месяц (но не менее 25 человек) при списочной численности до 1000 человек;
- 15% в месяц при списочной численности от 1001 до 2000 человек;
- 10% в месяц при списочной численности от 2001 до 5000 человек;
- 10% за два месяца при списочной численности от 5001 до 10000 человек;
- 5% за два месяца при списочной численности свыше 10000 человек ([постановление](#)

Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 02.04.2009 N 47 "О критериях массового высвобождения работников").

5. Не позднее чем за две недели уведомляем профсоюз. Важно помнить, что в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

6. Предлагаем работнику перевод на другую работу (в том числе с переобучением). С учетом того факта, что действующим законодательством не конкретизируется, в какой момент и сколько раз нужно делать работнику такое предложение, можно говорить о том, что, если в течение двух месяцев после издания приказа о сокращении и предупреждения работника об этом у нанимателя будут появляться новые вакансии, он также должен предлагать их высвобождаемому работнику.

7. Издаем приказ об увольнении работника(ов) и ознакомливаем его (их) под роспись с приказом.

8. Выдаем трудовую книжку.

9. Выплачиваем окончательный расчет, в том числе выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка ([ч. 4 ст. 48 ТК](#)).

10. Издаем приказ о внесении изменений в штатное расписание (в случае сокращения численности или штата работников).

Проводя вышеуказанную процедуру, также необходимо помнить о том, что в период двухмесячного срока предупреждения работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

В период двухмесячного срока предупреждения работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем - с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы

Расторжение трудового договора по указанному основанию может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей с учетом состояния здоровья работника ему противопоказано или опасно для других работников либо обслуживаемых им граждан.

Частичная утрата работником трудоспособности, назначение пенсии по инвалидности или возрасту сами по себе не могут являться основанием для расторжения трудового договора по мотивам обнаружившегося несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности и данная работа по состоянию здоровья ему не противопоказана.

Данные обстоятельства должны подтверждаться медицинским заключением.

Алгоритм юридически значимых действий следующий.

1. Получаем соответствующее медицинское заключение.

2. Определяем, не относится ли гражданин к категории работников, которых в соответствии с законодательством запрещено увольнять по данному основанию (например, беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; одинокие матери, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов - до восемнадцати лет)).

3. Принимаем меры к переводу работника на другую работу, соответствующую его состоянию здоровья (в том числе с переобучением). В случае согласия работника на перевод процедура увольнения по п. 2 ст. 42 ТК в отношении данного работника прекращается. В случае отказа работника от перевода на другую работу процедура увольнения продолжается.

4. Издаем приказ об увольнении работника и ознакомливаем его под роспись с приказом.

5. Выдаем трудовую книжку.

6. Выплачиваем окончательный расчет, в том числе выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 2 ст. 48 ТК).

Важно помнить, что прекращение трудового договора по п. 2 ст. 42 ТК в период временной нетрудоспособности, во время социального или трудового отпусков является нарушением норм ТК.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы

1. Издаем приказ о проведении аттестации и доводим его до сведения работников не позднее чем за один месяц до начала проведения аттестации (Типовое положение об аттестации руководителей и специалистов организаций, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.05.2010 N 784).

2. Не менее чем за неделю до начала проведения аттестации ознакомливаем работника с характеристикой.

3. На основании заключения аттестационной комиссии, иных документов, содержащих подробные сведения и выводы о степени квалификации работника, устанавливаем несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы. Важно помнить, что отсутствие специального образования, если оно согласно законодательству не является обязательным условием при заключении трудового договора, не может служить основанием для расторжения трудового договора по п. 3 ст. 42 ТК.

4. Принимаем меры к переводу работника на другую работу, соответствующую его квалификации. В случае согласия работника на перевод процедура увольнения по п. 3 ст. 42 ТК в отношении данного работника прекращается. В случае отказа работника от перевода на другую работу процедура увольнения продолжается.

5. Не позднее чем за две недели уведомляем профсоюз. Важно помнить, что в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение

трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

6. Издаем приказ об увольнении работника и ознакомливаем его под роспись с приказом.

7. Выдаем трудовую книжку.

8. Выплачиваем окончательный расчет, в том числе выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 2 ст. 48 ТК).

Важно помнить, что прекращение трудового договора по п. 3 ст. 42 ТК в период временной нетрудоспособности, во время социального или трудового отпусков является нарушением норм ТК.

Систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания

Увольнение работника по данному основанию возможно лишь в том случае, если к нему ранее принимались меры дисциплинарного взыскания и работник вновь нарушил трудовую дисциплину.

Итак, в случае совершения работником очередного дисциплинарного проступка алгоритм юридически значимых действий следующий.

1. Устанавливаем факт нарушения трудовой дисциплины с составлением соответствующего акта.

2. Ознакомливаем работника под роспись с актом о нарушении трудовой дисциплины. В случае отказа работника от ознакомления, составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).

3. Получаем от работника письменные объяснения. В случае отказа работника от дачи письменных объяснений составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).

4. Не позднее чем за две недели уведомляем профсоюз. Важно помнить, что в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

5. Издаем приказ об увольнении работника и ознакомливаем его под роспись с приказом. Важно помнить, что дисциплинарное взыскание должно быть наложено не позднее 1 месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени нахождения работника в отпуске или времени болезни. Ознакомление работника с приказом отмечается подписью работника на самом приказе и должно быть осуществлено в течение 5 дней со дня издания приказа, иначе он будет считаться не имеющим дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника от ознакомления составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).

6. Выдаем трудовую книжку.

7. Выплачиваем окончательный расчет.

Важно помнить, что прекращение трудового договора по п. 4 ст. 42 ТК в период временной нетрудоспособности, во время социального или трудового отпусков является нарушением норм ТК.

Прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин

1. Устанавливаем факт отсутствия работника на рабочем месте с составлением

соответствующего акта.

2. Ознакомливаем работника под роспись с актом об отсутствии на рабочем месте. В случае отказа работника от ознакомления составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).

3. Получаем от работника письменные объяснения. В случае отказа работника от дачи письменных объяснений составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).

4. Устанавливаем уважительность / неуважительность причин отсутствия на рабочем месте.

5. Не позднее чем за две недели уведомляем профсоюз. Важно помнить, что в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

6. Издаем приказ об увольнении работника и ознакомливаем его под роспись с приказом. Важно помнить, что дисциплинарное взыскание должно быть наложено не позднее 1 месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени нахождения работника в отпуске или времени болезни. Ознакомление работника с приказом отмечается подписью работника на самом приказе и должно быть осуществлено в течение 5 дней со дня издания приказа, иначе он будет считаться не имеющим дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника от ознакомления составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).

7. Выдаем трудовую книжку.

8. Выплачиваем окончательный расчет.

Важно помнить, что прекращение трудового договора по п. 5 ст. 42 ТК в период временной нетрудоспособности, во время социального или трудового отпусков является нарушением норм ТК.

Неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании

За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности. Также следует учитывать, что работник должен отсутствовать на работе 4 месяца подряд, т.е. если работник отсутствовал 3 месяца по причине временной нетрудоспособности, потом вышел на работу на 1 день и после этого опять отсутствовал 3 месяца по причине временной нетрудоспособности, у нанимателя нет оснований для увольнения этого работника по п. 6 ст. 42 ТК.

Алгоритм юридически значимых действий следующий.

1. Устанавливаем факт отсутствия работника на рабочем месте более 4 месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (обычно работник предоставляет соответствующую справку из медучреждения; если получить от работника справку не представляется возможным, получить подтверждение можно, направив соответствующий запрос в медучреждение).

2. Не позднее чем за две недели уведомляем профсоюз. Важно помнить, что в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

3. Издаем приказ об увольнении работника и ознакомливаем его под роспись с приказом. Важно помнить, что ознакомление работника с приказом отмечается подписью работника на самом приказе. В случае отказа работника от ознакомления составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).

4. Выдаем трудовую книжку.

5. Выплачиваем окончательный расчет.

Также не следует забывать о том, что работник может быть уволен по данному основанию в период временной нетрудоспособности, а не после ее окончания и выхода работника на работу. Важно знать, что при определенных заболеваниях законодательством может быть установлен более длительный срок сохранения за работником места работы (должности). Например, при заболевании туберкулезом место работы сохраняется за работником в течение 12 месяцев.

**Появление на работе в состоянии алкогольного,
наркотического или токсического опьянения, а также распитие
спиртных напитков, употребление наркотических средств
или токсических веществ в рабочее время или по месту работы**

1. Устанавливаем факт появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения или распития спиртных напитков, употребления наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы с составлением соответствующего акта и указанием присутствующих при этом свидетелей. Важно помнить, что в акте целесообразно указать признаки, на основании которых был сделан вывод о том, что работник находится в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения (запах алкоголя изо рта, затруднения при сохранении равновесия, нарушения речи, выраженное изменение окраски кожных покровов лица, покраснение глаз, сужение или расширение зрачков глаз, шатающаяся походка, спонтанные движения глаз в горизонтальном направлении при их крайнем отведении в сторону (нистагм)).

2. Ознакомливаем работника под роспись с актом. В случае отказа работника от ознакомления составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).

3. Получаем от работника письменные объяснения. В случае отказа работника от дачи письменных объяснений составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).

4. Отстраняем работника от работы.

5. Предлагаем работнику пройти медицинское освидетельствование либо вызываем сотрудников милиции (в соответствии с [ч. 2 ст. 17.3](#) Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях) нахождение на рабочем месте в рабочее время в состоянии алкогольного, наркотического или токсикоманического опьянения влечет наложение штрафа в размере от одной до десяти базовых величин). В рамках административного процесса сотрудниками милиции будет предложено работнику пройти медицинское освидетельствование. Важно знать, что в акте об отказе от прохождения работником медицинского освидетельствования целесообразно указать, что работнику предлагалось за счет организации и на транспорте организации прибыть в соответствующее медучреждение для прохождения освидетельствования.

6. Издаем приказ об увольнении работника и ознакомливаем его под роспись с приказом. Важно помнить, дисциплинарное взыскание должно быть наложено не позднее 1 месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени нахождения работника в отпуске или времени болезни. Ознакомление работника с приказом отмечается подписью работника на самом приказе и должно быть осуществлено в течение

5 дней со дня издания приказа, иначе он будет считаться не имеющим дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника от ознакомления составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).

7. Выдаем трудовую книжку.

8. Выплачиваем окончательный расчет.

Важно помнить, что прекращение трудового договора по п. 7 ст. 42 ТК в период временной нетрудоспособности, во время социального или трудового отпусков является нарушением норм ТК.

Совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания

1. Устанавливаем факт хищения имущества нанимателя (докладная записка, акт о задержании на проходной с похищенной продукцией или материалами). Важно знать, что если работник по месту работы совершил хищение имущества, не принадлежащего нанимателю, хотя и находящегося на территории предприятия нанимателя, а также имущества, принадлежащего гражданам (например, кража в раздевалке предприятия личных вещей другого работника), то он не может быть уволен по п. 8 ст. 42 ТК.

2. Получаем от работника письменные объяснения. В случае отказа работника от дачи письменных объяснений составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).

3. Обращаемся в органы внутренних дел с соответствующим заявлением о хищении.

4. Отстраняем работника от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Отстранение от работы - это право нанимателя, следовательно, обязанности в отстранении работника у нанимателя нет.

5. Ожидаем вступления приговора суда об осуждении работника за хищение или постановления о наложении административного взыскания за это деяние в законную силу. Важно знать, что если работнику назначено наказание, препятствующее дальнейшему выполнению обязанностей, предусмотренных трудовым договором, он может быть уволен по п. 5 ст. 44 ТК.

6. Не позднее чем за две недели уведомляем профсоюз. Важно помнить, что в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

7. Издаем приказ об увольнении работника и ознакомливаем его под роспись с приказом. Важно помнить, дисциплинарное взыскание должно быть наложено не позднее 1 месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени нахождения работника в отпуске или времени болезни (месячный срок в данном случае следует исчислять с даты вступления в законную силу приговора суда или постановления о наложении административного взыскания). Ознакомление работника с приказом отмечается подписью работника на самом приказе и должно быть осуществлено в течение 5 дней со дня издания приказа, иначе он будет считаться не имеющим дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника от ознакомления составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).

8. Выдаем трудовую книжку.

9. Выплачиваем окончательный расчет.

Важно помнить, что прекращение трудового договора по п. 8 ст. 42 ТК в период временной нетрудоспособности, во время социального или трудового отпусков является нарушением норм ТК.

Однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников

При рассмотрении вопроса об увольнении работника по данному основанию важно помнить, что необходимы в совокупности 3 условия: должно быть нарушение правил охраны труда; нарушение должно иметь грубый характер; нарушение должно повлечь увечье или смерть хотя бы одного другого работника.

Алгоритм юридически значимых действий следующий.

1. Проверяем, ознакомлен ли работник с инструкциями, правилами об охране труда.
2. Устанавливаем факт нарушения работником правил охраны труда (например, акт о расследовании несчастного случая).
3. Получаем от работника письменные объяснения. В случае отказа работника от дачи письменных объяснений составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).
4. Обращаемся в прокуратуру с соответствующим заявлением.
5. Не позднее чем за две недели уведомляем профсоюз. Важно помнить, что в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.
6. Издаем приказ об увольнении работника и ознакомливаем его под роспись с приказом. Важно помнить, что дисциплинарное взыскание должно быть наложено не позднее 1 месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени нахождения работника в отпуске или времени болезни. Ознакомление работника с приказом отмечается подписью работника на самом приказе и должно быть осуществлено в течение 5 дней со дня издания приказа, иначе он будет считаться не имеющим дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника от ознакомления составляется соответствующий акт с указанием в нем присутствовавших при этом свидетелей (не менее двух).
7. Выдаем трудовую книжку.
8. Выплачиваем окончательный расчет.

Важно помнить, что прекращение трудового договора по [п. 9 ст. 42 ТК](#) в период временной нетрудоспособности, во время социального или трудового отпусков является нарушением норм [ТК](#).