

© Гарчичко С. А.

При составлении методических рекомендаций использованы материалы правовой инспекции труда Белсовпрофа.

Автор выражает благодарность за помощь в подготовке материалов заведующему социально-экономическим отделом Гродненского областного объединения профсоюзов Желковскому В. Л. и заведующему юридической консультацией ФПБ Шелковичу В. И.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ профсоюзным комитетам по контролю за расторжением трудового договора с работниками по инициативе нанимателя

Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя возможно лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

К этим случаям относятся основания, перечисленные в ст. 42 Трудового кодекса, а именно:

- 1) ликвидация организации, прекращение деятельности индивидуального предпринимателя, сокращение численности или штата работников;
 - 2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
 - 3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы;
 - 4) 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;
 - 5) прогул (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;
 - 6) 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;
 - 7) 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;
 - 8) совершение по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;
 - 9) однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников.
- В соответствии с п. 22.1. Примерной формы контракта, к увольнению по инициативе нанимателя относится также увольнение работника, с которым заключен контракт, за:
- 10) нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы, пенсий и (или) пособий;
 - 11) неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) нарушение установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан, а также неправомерный отказ в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений граждан;
 - 12) незаконное привлечение к ответственности граждан и юридических лиц;
 - 13) неоднократное (два и более раза в течение 6 месяцев) представление в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений;
 - 14) непринятие необходимых мер для своевременного поступления выручки по экспортным контрактам или оплаченного товара по импортным и бартерным контрактам;
 - 15) непринятие без уважительных причин в срок, установленный законодательными актами правоохранительных или контрольных органов, мер по устранению выявленных нарушений, а также по возмещению материального ущерба, причиненного государству в результате нарушения действующего законодательства;
 - 16) необеспечение либо нарушение установленного законодательством порядка и сроков оплаты за поставленные товары, выполненные работы, оказанные услуги, повлекшее отстранение виновного от работы на срок более одного месяца.

КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПОРЯДКА УВЕДОМЛЕНИЯ ПРОФСОЮЗА

В соответствии со ст. 10 Закона «О профессиональных союзах» в случаях, предусмотренных законодательством Республики Беларусь, расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя производится после предварительного, но не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюза.

Согласно ст. 46 Трудового кодекса расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

Следовательно, уведомление профсоюзного комитета об увольнении работника по инициативе нанимателя обязательно только по пунктам 1, 3-6, 8-9 ст. 42 ТК. Уведомление об увольнении по другим основаниям, в том числе предусмотренным контрактом, не является обязательным.

Статья 24 Закона «О профессиональных союзах» предусматривает, что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками,

избранными в состав профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается лишь с письменного предварительного уведомления (не позднее чем за два месяца) профсоюзного органа, членом которого они избраны.

Наниматель обязан уведомлять профсоюз о расторжении трудового договора только с работниками-членами профсоюза. Если работник другой организации принят на работу по совместительству, то о расторжении с ним трудового договора по инициативе нанимателя уведомление в ту профсоюзную организацию, на учете в которой состоит работник, не направляется.

Поскольку профсоюзная организация является юридическим лицом, отношения ее с нанимателем должны устанавливаться соответствующим образом.

Во-первых должна вестись переписка в порядке, предусмотренном Правилами ведения делопроизводства. Документы в профсоюзную организацию должны направляться письмом с обязательной регистрацией в исходящих документах нанимателя.

Во-вторых, уведомление должно быть направлено профсоюзной организации по ее юридическому адресу, указанному в свидетельстве о регистрации. Не имеет значения наличие в профсоюзной организации различных структур (цеховых комитетов, профгрупп и т.п.), хотя бы и действующих в структурном подразделении нанимателя, где работает намеренный к увольнению работник.

Уведомление должно быть направлено профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до увольнения работника. В этот срок согласно ст. 10 ТК включаются выходные и праздничные дни.

Например, увольнение работника намечено произвести в четверг, 20 марта. День увольнения будет его последним рабочим днем. В этом случае уведомление в профсоюзный комитет должно быть направлено не позднее четверга 6 марта.

При несоблюдении указанного срока уведомления возможны следующие действия профсоюза:

1) если дата увольнения существенного значения не имеет, однако срок уведомления профсоюза не соблюден, профсоюзный комитет вправе требовать от нанимателя изменения даты увольнения с тем, чтобы оно было произведено не ранее двух недель со дня направления уведомления;

2) если увольнение работника не может быть произведено позже определенной даты, например, в связи с истечением срока для наложения взыскания, нарушение сроков уведомления профсоюза лишает нанимателя возможности произвести увольнение. В этом случае профком вправе требовать восстановления работника на работе.

Если уведомление произведено с соблюдением сроков, не обязательно принимать по нему какое-либо решение профсоюзных органов. Однако целесообразно довести его до сведения членов профкома и проконтролировать законность расторжения с работником трудового договора. В случае, если профком считает увольнение незаконным или нецелесообразным, необходимо обратиться к нанимателю с требованием об устранении нарушений или с ходатайством об оставлении работника на работе.

КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПОРЯДКА УВОЛЬНЕНИЯ ПО СОГЛАСОВАНИЮ С ПРОФСОЮЗОМ

Законодательство не содержит перечня оснований, увольнение по которым допускается только с согласия профсоюзного комитета. Закон гласит, что эти основания могут быть установлены коллективным договором организации. В их число по согласованию с администрацией и профкомом можно включать любые основания, даже те, когда по закону не требуется уведомления профсоюза.

Необходимо иметь в виду, что соглашениями могут быть установлены основания, увольнение по которым допускается только с согласия профсоюза.

Если коллективным договором и соглашениями установлены такие основания, необходимо соблюдать следующий порядок увольнения работников.

Предложение государственных органов (прокуратуры, инспекции труда), органов управления (правления, совета директоров) и общественных организаций об увольнении работника не освобождает администрацию от обязанности обратиться в профком за получением согласия на увольнение работника.

Согласие профкома, если оно необходимо, должно быть получено и в тех случаях, когда увольнение работника производится по предложению вышестоящей организации или самой вышестоящей организацией. Например, увольнение главного бухгалтера филиала, осуществляемое головной организацией, должно быть согласовано с профкомом филиала.

Администрация обязана обратиться за согласием профкома на расторжение трудового договора с работником, только в том случае, если он состоит членом профсоюза или на него распространяется действие коллективного договора, соглашения. В отношении внешних совместителей согласие профсоюза, членами которого являются работники, не требуется, поскольку между нанимателем и данным профсоюзом не имеется колдоговорных отношений.

За получением согласия на увольнение работника администрация обращается в профком с представлением, которое подписывается только руководителем предприятия или другим должностным лицом, имеющим право приема и увольнения данного работника. В представлении указываются, в отношении кого администрация просит дать согласие на увольнение, основание увольнения, конкретная статья (пункт) закона (контракта), предусматривающая возможность расторжения трудового договора по этому основанию. К представлению прилагаются документы, подтверждающие обоснованность ходатайства.

Согласно п. 7.4. Положения о первичной профсоюзной организации вопрос о даче согласия на увольнение работника относится к исключительной компетенции профкома. Это означает, что такой вопрос не может рассматриваться президиумом профкома. Вместе с тем, часть полномочий профкома, в том числе право давать согласие на увольнение работников, может быть передана цеховому комитету.

Предоставление цеховому комитету права давать согласие на увольнение работников не влечет утраты этого права самим профкомом. Поэтому согласие на увольнение, данное таким профкомом, а не цехкомом, является правомочным, если оно дано при наличии необходимого кворума.

На предприятиях и в учреждениях, где профсоюзная организация объединяет менее 15 членов профсоюза, согласие на увольнение работников по инициативе администрации дает профорганизатор.

Руководитель предприятия, учреждения, организации обязан получить согласие профкома на увольнение работника предварительно, до издания об этом приказа или распоряжения. Согласно п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» Получение нанимателем в последующем согласия профсоюзного органа на увольнение, если оно должно быть предварительным, не является основанием к отказу судом такому работнику в иске о восстановлении на работе.

Профкомы не должны рассматривать представления администрации и давать согласие на увольнение, если администрация обращается в комитет профсоюза за получением согласия на увольнение после издания приказа об увольнении.

Если в силу закона администрация обязана перевести работника с его согласия на другую работу (например, при сокращении штатов), то профкому следует проверить, предлагалась ли другая работа (на протяжении всего срока предупреждения) и в силу каких причин увольняемый отказался от предложенной работы. Профкомы организаций, имеющих разветвленную структуру, при необходимости выясняют, предлагалась ли увольняемому работнику работа в других структурных подразделениях, расположенных в той же местности. При отсутствии условий для продолжения трудовой деятельности инвалидов на том же предприятии, в организации администрация обязана оказать им помощь в трудовом устройстве на других предприятиях, в организациях.

Во всех случаях требование закона о принятии мер к переводу следует считать выполненным, если предлагавшаяся работа не противопоказана работнику по состоянию здоровья и соответствовала роду деятельности увольняемого. Лишь при отсутствии работы, соответствующей роду деятельности работника, ему должна быть предложена и другая работа.

При рассмотрении представления администрации об увольнении работника в связи с сокращением численности или штата работников профком, кроме того, проверяет, был ли данный работник персонально предупрежден не менее чем за два месяца о предстоящем высвобождении, сообщены ли ему возможности трудоустройства, переподготовки и обучения новым профессиям (специальностям), а также о льготах и компенсациях, предусмотренных законодательством, проверяется также, представлены ли в службу занятости данные о высвобождаемых работниках.

Комитеты профсоюзов решают все вопросы, относящиеся к их деятельности, коллегиально на своих заседаниях. Поэтому согласование администрацией вопроса об увольнении работника только с председателем или «в рабочем порядке» путем опроса членов профсоюзного комитета недопустимо и постановления профкома не заменяет.

Заседание профкома считается правомочным, если в нем участвует более половины членов данного профсоюзного комитета (п. 8.9. Устава профсоюза), включая и тех, кто временно отсутствует на работе (находятся в отпуске, больны и т. п.).

Постановления профкома, принятые при отсутствии необходимого кворума, рассматриваются как несостоявшиеся. Приказы и распоряжения администрации, изданные на основании таких постановлений, считаются изданными без согласия профсоюзного комитета.

Профком проводит заседание в присутствии работника, согласие на увольнение которого просит дать администрация (п. 4.3. Устава профсоюза).

Заочное рассмотрение допустимо лишь в исключительных случаях, например, при длительном нахождении работника в больнице, а также при неявке работника на заседание профкома без уважительной причины.

Профсоюзный комитет обязан тщательно разобраться в каждом отдельном случае. При этом следует учитывать мнение комитета профсоюза того цеха (отдела), где работает увольняемый.

Рассмотрению вопроса о даче согласия на увольнение за нарушение трудовой дисциплины должно предшествовать предварительное обсуждение в коллективе проступка работника.

До заседания профкома должна быть проведена всесторонняя проверка материалов, представленных администрацией. На заседании обязательно заслушиваются представитель администрации, заинтересованный работник, а также другие лица, знающие работника по совместной трудовой деятельности.

Текст постановления печатается в протоколе заседания профкома, который оформляется в соответствии с положениями по ведению делопроизводства в профсоюзных органах.

Постановление профкома о даче согласия на увольнение принимается большинством голосов членов комитета, присутствующих на заседании. Например, на заседании присутствуют 6 членов профкома из 11 избранных. За то, чтобы дать согласие на увольнение, проголосовали 3 члена профкома, 2 воздержались, 1 проголосовал против. Решение о даче согласия на увольнение не принято, так как оно большинством не поддержано. Для вынесения правомочного решения необходимо, чтобы за него было подано не менее 4 голосов.

Профсоюзный комитет вправе отказать в согласии на увольнение, если считает его нецелесообразным.

Постановление профкома должно быть четко сформулировано и содержать ясный и однозначный ответ на просьбу администрации о согласии на увольнение работника. Например: «Дать согласие (или отказать в согласии) на увольнение такого-то за появление на работе в нетрезвом состоянии, пункт 7 статьи 42 ТК Республики Беларусь».

Профком не может давать согласие администрации на увольнение работника по основаниям, которые могут появиться в будущем.

Профкому не следует проявлять инициативу в постановке вопроса перед администрацией об увольнении того или иного работника. При необходимости профком может применить к члену профсоюза меры общественного воздействия, предусмотренные п. 4.5. Устава.

Отказывая администрацию в согласии на увольнение работника по предложенным ею основаниям, профком не вправе сам избрать иные основания для увольнения работника.

Постановление профкома (цехкома) по вопросу увольнения не является окончательным, оно может быть отменено вышестоящим профсоюзным органом.

В необходимых случаях профком вправе пересмотреть принятое решение. Например, в случае, когда после принятия профкомом постановления о даче согласия на увольнение работница предъявила справку о беременности, когда работник, в отношении которого дано согласие на увольнение по пункту 1 статьи 42 ТК до издания администрацией приказа выразил согласие на предложенный перевод на другую работу.

Администрация вправе расторгнуть трудовой договор за нарушение трудовой дисциплины только в пределах установленных сроков.

В соответствии со ст. 200 ТК дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

При рассмотрении материалов о дисциплинарном проступке правоохранными органами дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, – позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Если эти сроки истекли, даже при наличии согласия профкома увольнение не допускается.

Если согласие профкома было получено, но работник не был уволен, при повторном увольнении, даже за аналогичные проступки, необходимо вновь получить согласие профкома.

В соответствии со статьей 43 ТК не допускается увольнение работника по инициативе администрации, за исключением случаев полной ликвидации организации:

- а) в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 6 статьи 42 ТК);
- б) в период пребывания работника в отпуске (вид отпуска и основание его предоставления значения не имеют).

В соответствии со ст. 95 ТК не допускается увольнение работников, находящихся в командировке.

Для некоторых категорий трудящихся законодательством установлен специальный порядок увольнения по инициативе администрации:

а) расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (за исключением случаев, вызванных виновными действиями работника) с работниками, избранными руководителями профсоюзных органов и не освобожденными от работы, допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

лицам, избранным в состав профсоюзных органов, предоставляется преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при прочих равных условиях;

привлечение к дисциплинарной ответственности (в том числе в виде увольнения) общественных инспекторов по охране труда и контролю за соблюдением законодательства Республики Беларусь о труде, работников, уполномоченных профсоюзом на участие в создаваемых на предприятии, в учреждении, организации комиссиях по коллективным переговорам, рассмотрению трудовых споров, примирительных комиссиях, допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа (ст. 24 Закона «О профсоюзах»);

б) расторжение трудового договора с работниками моложе восемнадцати лет по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 и 6 статьи 42 настоящего Кодекса, допускается, помимо соблюдения общего порядка, только с согласия, а по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7–9 статьи 42 и пунктами 1–3 статьи 44 настоящего Кодекса, – после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних (статья 282 ТК);

в) наниматели обязаны выделять или создавать новые рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве (статья 285 ТК);

г) расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов – до восемнадцати лет), не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7, 8 и 9 статьи 42 и пунктами 1–3 статьи 47 ТК (статья 268 ТК). В соответствии со ст. 271 ТК работающим отцам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком вместо матери, предоставляются такие же гарантии;

д) депутат местного Совета в период осуществления своих полномочий не может быть уволен с работы (службы) по инициативе нанимателя, исключен из учреждения образования без предварительного согласия Совета (Статья 24 Закона «О статусе депутата местного Совета депутатов»);

е) нанимателям, у которых работают осужденные к ограничению свободы, запрещается увольнять их с работы, кроме случаев:

- 1) освобождения от отбывания наказания;
- 2) перевода на работу в другую организацию;
- 3) перевода для отбывания наказания в другое исправительное учреждение;
- 4) осуждения к лишению свободы;

5) невозможности выполнения данной работы по состоянию здоровья (Статья 52 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь);

ж) увольнение молодых специалистов или перевод их на работу, которая не связана с полученной специальностью (профессией) и присвоенной квалификацией, до окончания срока работы по распределению запрещается, за исключением случаев:

- 1) перехода на выборную должность;
- 2) принятия решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве;

3) зачисления в учреждение образования на обучение в дневной форме получения образования более высокого уровня (ступени);

4) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора;

5) увольнения по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным в пунктах 1, 2, 4–9 статьи 42, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, предусмотренным в пунктах 1–3, 5, 6 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь (п. 36 Положения о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование).

Рассматривая представления администрации о даче согласия на увольнение работников, профком также имеет в виду, что увольнение за прогул без уважительных причин и другие нарушения трудовой дисциплины является крайней мерой дисциплинарного взыскания, которая должна применяться в случаях, когда все меры воздействия к нарушителю оказались безрезультатными.

По просьбе работника профком обязан выдать ему копию своего постановления о даче согласия на увольнение и оказать содействие в получении от администрации копии приказа об увольнении и других необходимых документов.

Если вопрос об увольнении работника на заседании профкома не рассматривался, то работнику по его просьбе выдается об этом справка.

Осуществляя контроль за соблюдением трудовых прав рабочих и служащих, профсоюзный комитет в соответствии с планом работы организует систематические проверки соблюдения законодательства о труде, заслушивает на своих заседаниях отчеты должностных лиц, ответственных за состояние законности в трудовых отношениях, принимает меры к устранению и предупреждению нарушений трудовых прав рабочих и служащих.

О каждом случае восстановления на работе неправильно уволенного работника профком сообщает вышестоящему профсоюзному органу и информирует трудовой коллектив на очередном общем собрании (конференции).

Профсоюзный комитет ставит перед вышестоящим хозяйственным органом или перед прокуратурой вопрос о возмещении должностными лицами, виновными в явно незаконном увольнении, материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации оплатой времени вынужденного прогула неправильно уволенного работника. Под явным нарушением закона, в частности, понимается увольнение рабочего или служащего по инициативе администрации без согласия профсоюзного комитета, когда такое согласие является обязательным.

НОРМАТИВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., № 80, 2/70)

Уголовно-исполнительный кодекс Республики Беларусь от 11 января 2000 года (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., № 32, 2/140)

Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 года «О профессиональных союзах» (Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь, 1992 г., № 19, ст.300)

Закон Республики Беларусь от 27 марта 1992 года «О статусе депутата местного Совета депутатов» (Ведамасці Вярхоўнага Савета Рэспублікі Беларусь, 1992 г., № 13, ст.217)

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 года № 1180 «Об утверждении Примерной формы контракта нанимателя с работником» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 1999 г., № 62, 5/1417)

Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 года № 1702 «Об утверждении Положения о распределении выпускников учреждений образования, получивших профессионально-техническое, среднее специальное или высшее образование» (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2007 г., № 303, 5/26372)

Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года № 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде" (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2001 г., № 39, 6/277)

Устав белорусского профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов, зарегистрирован Министерством юстиции Республики Беларусь 17.04.1999 г., свидетельство о регистрации № 014.

Положение о первичной профсоюзной организации Белорусского профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов, утверждено постановлением президиума РК профсоюза от 17.12.2003 г., протокол № 19.