КРУГЛЫЙ СТОЛ

УДК 349.227

Е.В. Боровая
(Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь)

РАСТОРЖЕНИЕ СРОЧНОГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ТРЕБОВАНИЮ РАБОТНИКА: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Одним из самых распространенных в современной правоприменительной практике Республики Беларусь трудовых договоров является срочный. В отличие от трудового договора, заключенного на неопределенный срок, срочный трудовой договор может прекращаться по требованию работника. Трудовой кодекс определяет основания, при наступлении которых работник может потребовать прекращения срочного трудового договора. Вместе с тем, в юридической практике часто возникают спорные ситуации, связанные с признанием или непризнанием нанимателем обстоятельств, указанных работником в заявлении, уважительными, а соответственно наличием или отсутствием оснований, при которых наниматель обязан расторгнуть трудовой договор с работником по его требованию.

Срочный трудовой договор (в т.ч. контракт) может быть прекращен по требованию работника в случаях, прямо предусмотренных ч. 1 ст. 41 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Условно все основания, предусмотренные в указанной статье, можно разделить на две группы. К первой группе оснований можно отнести причины, непосредственно связанные с работником (болезнь, инвалидность, поступление на военную службу по контракту и т.д.). Основная сложность применения данных оснований в правоприменительной практике связана с тем, что исчерпывающего перечня причин, которые могут послужить основанием для расторжения срочного трудового договора по требованию работника, ТК не содержит, т.е. предоставляет нанимателю самому определять, насколько наступившие жизненные обстоятельства препятствуют дальнейшему продолжению работы. Вторую группу причин, влекущих прекращение срочного трудового договора по требованию работника, составляют случаи нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора. Причем факт подобных нарушений должен быть установлен уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом, а также может быть установлен самим нанимателем самостоятельно.

Одним из спорных оснований увольнения работника по ст. 41 ТК является достижением им пенсионного возраста. Отметим, что основания именно в такой формулировке, как «достижение работником пенсионного возраста», в рассматриваемой статье не содержится. Вместе с тем, согласимся с мнением С.В. Кондращук о том, что по аналогии ч. 4 ст. 40 ТК пенсионный возраст называется в качестве обстоятельства, которое значительно затрудняет продолжение работы по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок [1, с. 33]. Более того, в данном случае указывается на возможность прекращения трудового договора и до истечения месячного срока предупреждения, т.е. в срок, указанный

в заявлении работника. Таким образом, законодатель считает достижение пенсионного возраста веским основанием для прекращения трудового договора. Полагаем, что наступление пенсионного возраста и возможность прекращения из-за этого трудовых правоотношений не должна зависеть от вида трудового договора.

К подобной позиции склоняется и правоприменительная практика. Так, в п. 13 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21 декабря 2023 г. № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров» (далее – постановление Пленума Верховного Суда № 9) выход на пенсию также указывается в качестве одного из оснований прекращения срочного трудового договора. Отметим, что увольнение при достижении пенсионного возраста является правом, а не обязанностью работника. Многие работники, достигнув пенсионного возраста, продолжают работу на основании трудового договора.

Наниматель уволить работника по достижению им пенсионного возраста по собственной инициативе права не имеет. Внесения такого основания как дополнительного основания, например, при расторжении контракта, также невозможно, поскольку в данном случае будет явное ухудшение правового положения работника, а соответственно такое условие будет признаваться недействительным. В целом, большинство нанимателей в настоящее время заинтересованы в сохранении кадрового потенциала и не стремятся к прекращению трудовых отношений с работниками, которые желают продолжить работу, даже достигнув пенсионного возраста, и обладают значительным объемом знаний и практическим опытом.

Достаточно большое количество работников после достижения пенсионного возраста продолжает работать на основании трудового договора, в т.ч. срочного. В связи с этим возникает вопрос, может ли работник, работающий, например, на основании контракта, в дальнейшем (после того, как он продолжил работу, достигнув пенсионного возраста) при увольнении опять ссылаться на прекращение срочного трудового договора в связи с достижением пенсионного возраста? Если работник, достигнув пенсионного возраста, уволился с одной работы и устроился на другую работу, может ли он в последующем опять уволиться по данному основанию?

По данному вопросу в юридической практике существует три основных позиции.

Первая позиция по данному вопросу является самой лояльной по отношению к работнику и заключается в том, что работник, достигнув пенсионного возраста, может ссылаться на данное основание столько раз, сколько посчитает нужным [2]. То есть в данном случае, заключение срочного трудового договора является невыгодным, прежде всего, для нанимателя, не гарантирует долгосрочности трудовых отношений, поскольку работник имеет право в любой момент потребовать прекращения срочного трудового договора, ссылаясь на факт достижения им пенсионного возраста.

Суть второй позиции сводится к тому, что сослаться на достижение пенсионного возраста при прекращении срочного трудового договора можно

только один раз в любой момент после достижения общеустановленного пенсионного возраста. В последующем, прекращая срочный трудовой договор, работник использовать данное основание уже не имеет права.

Третья позиция является более категоричной и заключается в том, что достижение пенсионного возраста вообще не должно выступать основанием для прекращения срочного трудового договора с работником. Заключив трудовой договор на определенный (срок не свыше пяти лет), работник должен продолжить выполнять свои трудовые обязанности в полном объеме, т.е. выполнять трудовые обязанности до истечения всего срока действия заключенного с ним срочного трудового договора. Отметим, что данная позиция в настоящее время законодателем не поддерживается. Как отмечено ранее, постановление Пленума Верховного Суда № 9 указывает на достижение пенсионного возраста как основание для прекращения срочного трудового договора с работником.

Вместе с тем, остается открытым вопрос о том может ли работник, устроившись на работу уже в пенсионном возрасте, уволиться по требованию, сославшись на факт достижения пенсионного возраста.

Сложность в применении данного основания на практике заключается еще и в том, что для отдельных категорий работников законодательством может устанавливаться различный пенсионный возраст. По общему правилу право на пенсию по возрасту на общих основаниях с 2022 г. имеют лица, достигшие общеустановленного пенсионного возраста: женщины – 58 лет, мужчины – 63 года. Для отдельных категорий граждан законодательными актами Республики Беларусь предусматриваются особые условия пенсионного обеспечения (военнослужащие, лица начальствующего и рядового состава и члены их семей; граждане, пострадавшие от катастрофы на ЧАЭС, других радиационных аварий, и члены их семей; государственные гражданские служащие; работники, занятые на работах с особыми условиями труда и отдельными видами профессиональной деятельности; граждане, состоящие в трудовых отношениях, которые имеют право на пенсию за особые заслуги).

Одной из гарантий, предусмотренных для таких категорий граждан, является, в том числе, и снижение возраста, дающего право на получение пенсии. Например, возраст для назначения льготной трудовой пенсии по возрасту гражданам, пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий составляет для мужчин 53 года, а для женщин – 48 лет, для сотрудников органов внутренних дел предельный возраст состояния на службе для подполковника милиции, подполковника внутренней службы включительно составляет 48 лет. В таком возрасте гражданин имеет значительный опыт работы и чаще всего по состоянию здоровья еще способен и желает работать, возможно уже на другом рабочем месте, с более благоприятными условиями труда, ближе расположенной к месту жительства, с более удобным графиком работы и т.д.

Полагаем, что в подобной ситуации работник уже не должен иметь права прекращения трудовых отношений по трудовому договору, ссылаясь на достижение пенсионного возраста, а должен в полной мере выполнять взятые на себя трудовые обязательства по отношению к нанимателю.

Отметим, что Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь поддерживает вторую из указанных выше позиций, в соответствии с которой работник имеет право сослаться на достижение пенсионного возраста как основание для досрочного прекращения срочного трудового договора только один раз, достигнув именно общеустановленного пенсионного возраста [3]. В целом, подобная позиция позволит избежать злоупотребления правом со стороны работника и будет способствовать гармонизации и стабильности трудовых правоотношений и защите прав нанимателя.

Полагаем, что данный подход должен быть закреплен в постановлении Пленума Верховного Суда № 9 для создания единообразной правоприменительной практики по вопросу прекращения срочного трудового договора по требованию работника в случае достижения им общеустановленного пенсионного возраста впервые.

Список использованной литературы

1. Кондращук, С. В. Сколько раз можно увольняться в связи с выходом на пенсию? / С. В. Кондращук // Промышленно-торговое право. – 2015. – № 9. – С. 33.

2. Прием на работу и увольнение пенсионера по возрасту. – URL: https://aquarellmedia.by/priem-na-rabotu-i-uvolnenie-pensionera-po-vozrastu/ (дата обращения: 29.12.2025).

3. Увольнение по требованию работника. – URL: https://www.mintrud.gov.by/ru/uvolnenie-po-trebovaniyu-rabotnika-ru/ (дата обращения: 29.12.2025).

УДК 349.2

Ю.А. Журова

(аспирант Белорусского государственного университета)

К ВОПРОСУ О КЛАССИФИКАЦИИ ГАРАНТИЙ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

В статье рассматриваются теоретико-правовые основы и особенности классификации гарантий в области занятости населения. Проанализированы подходы различных авторов к определению понятия «гарантии», а также нормы законодательства Республики Беларусь, регулирующие предоставление гарантий гражданам, безработным и лицам, особо нуждающимся в социальной защите. Предложена классификация гарантий по субъекту предоставления, характеру и форме реализации. Сделан вывод о комплексном характере гарантий в сфере занятости населения и их значении для реализации конституционного права граждан на труд.

Современные социально-экономические условия требуют от государства активного участия в регулировании процессов, связанных с обеспечением занятости населения и реализацией права граждан на труд. В этих условиях особое значение приобретают правовые, организационные и экономические механизмы, направленные на поддержку граждан, испытывающих трудности в трудоустройстве. Одним из ключевых инструментов государственной политики в сфере труда выступает система гарантий в области занятости населения,