УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ГРАЖДАНСКУЮ ПОЗИЦИЮ И СВЯЗАННЫЕ С НЕЙ ДЕЙСТВИЯ:

5 ГЛАВНЫХ ВОПРОСОВ

БЕЛОРУССКИЙ ХЕЛЬСИНКСКИЙ КОМИТЕТ

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ГРАЖДАНСКУЮ ПОЗИЦИЮ И СВЯЗАННЫЕ С НЕЙ ДЕЙСТВИЯ:

5 ГЛАВНЫХ ВОПРОСОВ

ВОПРОС 1: УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ГРАЖДАНСКУЮ ПОЗИЦИЮ ЗАКОННО?

Незаконным является увольнение за:

- выражение гражданской позиции;
- отказ от совершения действий, не являющихся трудовыми обязанностями;
- членство в инициативной группе;
- сбор подписей или подпись за кандидата (ов) во время президентской кампании;
- любые действия, совершенные во внерабочее время и вне трудовых обязанностей.

Такие действия работодателя нарушают:

А. трудовые права работника (основания увольнения работника установлены трудовым законодательством).

Б. гражданские и политические права работника (свобода выражения мнения, право на участие в ведении государственных дел, запрет на вмешательство в личную жизнь), которые закреплены в Международном пакте о гражданских и политических правах, ратифицированном нашим государством, и в Конституции Республики Беларусь.

ВОПРОС 2: КАКОВЫ ЗАКОННЫЕ ОСНОВАНИЯ ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА?

Перечень оснований увольнения перечислен в статьях 35, 47, 257, 294, 301, 314-11, 350 Трудового кодекса. Чаще всего действие трудового договора прекращается по следующим основаниям:

- ✓ соглашение сторон;
- ✓ истечение срока действия контракта;
- ✓ расторжение трудового договора по инициативе нанимателя.

На что обратить внимание при увольнении Вас по вышеперечисленным основаниям рассмотрим ниже.

Основание 1: Прекращение трудового договора по соглашению сторон

Для увольнения по данному основанию необходимо достижение соглашения между работником и нанимателем о прекращении трудового договора, выраженное в письменной форме.

Инициатива о прекращении трудовых отношений по данному основанию может исходить от любой из сторон: как от работника, так и от нанимателя.

ВАЖНО! Если с Вам заключен контракт, а контракт является срочным трудовым договором, работники, работающие на основе контракта, не могут написать «заявление по собственному». Когда Вам говорят писать заявление, формулировка будет «прошу уволить по соглашению сторон».

Какие действия нанимателя могут послужить причиной для Вашего обращения за защитой своего права на труд в профсоюз, органы Департамента государственной инспекции труда, в прокуратуру или суд?

1. *Принуждение работника к увольнению по соглашению сторон*

   Основным условием увольнения по соглашению сторон является взаимное добровольное волеизъявление сторон.

Если наниматель предлагает Вам уволиться по соглашению сторон, а Вы не согласны увольняться, то трудовые отношения по данному основанию не могут быть прекращены.

При нежелании увольняться по соглашению сторон, не подписывайте заявление. Запомните, что прекращение трудового договора по соглашению сторон не должно быть вынужденным для работника, а являться результатом добровольного волеизъявления. Не написав заявление на увольнение, Вы оставляете себе шанс бороться за свои права плюс создаете определенные трудности нанимателю, ведь уволить Вас по статье гораздо сложнее, чем поставить резолюцию на заявлении на увольнение.

Наниматель может настаивать на написании работником заявления об увольнении по соглашению сторон, но данные действия нанимателя являются неправомерными.

2. *Подписание документов неуполномоченным лицом*

Если резолюция на Вашем заявлении о расторжении трудового договора или приказ о Вашем увольнении подписаны со стороны нанимателя не уполномоченным на подписание подобного рода документов лицом, увольнение Вас является незаконным.

3. *Подлог документов*

Подобного рода ситуация может иметь место, когда заявление от Вашего имени подписано не Вами (например, работником отдела кадров) и Вас уволили, в таком случае увольнение также является незаконным.

4. *Наниматель прекращает трудовой договор с работником не в ту дату, которая указана работником в заявлении об увольнении*

Вас принуждают написать заявление на увольнение по соглашению сторон, в заявлении Вы указываете одну дату, а руководитель с ней не согласен (например, не успевает бухгалтерия Вас «рассчитать», закончился «банковский день») и в резолюции на заявлении указывается иная дата. При таких обстоятельствах говорить о достижении согласия по сроку (дате) увольнения по соглашению сторон не приходится.

Вас принуждают написать заявление на увольнение по соглашению сторон, в заявлении Вы не указываете дату, а руководитель в резолюции на заявлении указывает дату увольнения, данные действия не свидетельствуют о достижении согласия сторон по срокам (дате) прекращения трудовых отношений.

5. *Увольняя Вас по соглашению сторон, наниматель пытается избежать выплат, положенных при увольнении по сокращению штата, при ликвидации и т.д.*

   Если Вас увольняют, а в течение недели меняется штатное расписание и занимаемая Вами должность сокращается, возникает закономерный вопрос о законности подобного рода действий нанимателя.

   Доказательством подобных действий может быть приказ об изменении штатного расписания, принятие решения вышестоящим органом организации о сокращении штата, новости на сайте нанимателя об изменении структуры организации и пр.

Основание 2: Прекращение контракта в связи с истечением его срока действия

Самый простой способ Вас уволить – дождаться истечения срока действия контракта. Согласно законодательству, наниматель не обязан Вам объяснять причины своего решения о прекращении контракта в связи с истечением его срока действия. Причем, увольнение работника по данному основанию не исключается в период временной нетрудоспособности либо пребывания в отпуске. Но это вовсе не означает, что не нужно пытаться бороться за свои права.

Какие действия нанимателя могут послужить причиной для Вашего обращения за защитой своего права на труд в профсоюз, органы Департамента государственной инспекции труда, в прокуратуру или суд?

1. *Наниматель не соблюдает месячный срок предупреждения*

   Каждая из сторон, заключивших контракт, не позднее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения (ч. 2 ст. 261-3 ТК).

   Отсутствие письменного подтверждения уведомления нанимателем работника не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта о решении продолжить или прекратить трудовые отношения будет является нарушением, а Вам дает право на компенсацию морального вреда.

   Если наниматель вовсе не уведомил Вас о прекращении трудовых отношений, а Вы вышли на работу и продолжаете работать, то в этом случае контракт трансформируется в трудовой договор на неопределенный срок.

   Обратите внимание на порядок исчисления сроков уведомления, иногда один день может иметь значение.

ПРИМЕР
Вас уведомили об увольнении в связи с истечением срока действия контракта 28 июля, срок уведомления начинает свое исчисление с 29 июля и заканчивается 28 августа. 28 августа – это последний день по контракту, в этот день наниматель обязан Вас рассчитать и выдать трудовую книжку. Иными словами, для соблюдения срока уведомления в один месяц при истечении контракта 28 августа, Вас обязаны уведомить не позднее 28 июля.

2. *Наниматель не соблюдает требование об обязательном продлении (заключении новых) контрактов с отдельными категориями работников*

Требование нормы статьи 261-5 ТК, является обязательным для нанимателя независимо от его желания или нежелания продлевать или заключать контракты с данными категориями работников. Проверьте не относитесь ли Вы из одной из нижеперечисленных категорий:

- ✓ беременные женщины.

Срок действия контракта с беременной женщиной с ее согласия продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон.

- ✓ матери (отцы, опекуны), находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также вышедшие на работу из такого отпуска.

Наниматель с согласия работника обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт (по истечении максимального пятилетнего срока действия прежнего контракта)

- ❍ с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до окончания указанных отпусков;

- ❍ с работающей матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, – на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет.

- ✓ работники предпенсионного возраста.

С согласия работника наниматель обязан продлить срок действия контракта либо заключить новый контракт с работником, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, – не менее чем до достижения указанного возраста, при условии, что этот работник добросовестно работает и не допускает нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. В данном случае учитывается наличие фактов применения к такому работнику мер дисциплинарного взыскания и иных мер правового воздействия (к примеру, лишение (снижение) премии) и к дате истечения срока действия контракта у работника не имеется неснятого (непогашенного) в установленном порядке дисциплинарного взыскания.

Срок продления (заключения нового) контракта с работником предпенсионного возраста определяется с учетом общеустановленного пенсионного возраста на соответствующий календарный год.

ПРИМЕР

Если год выхода на пенсию 2021 год, то для женщин предпенсионный возраст 55 лет и 6 месяцев, пенсионный возраст – 57 лет 6 месяцев, для мужчин предпенсионный возраст 60 лет и 6 месяцев, пенсионный возраст – 62 года 6 месяцев.

Если год выхода на пенсию 2022 год, то для женщин предпенсионный возраст 56 лет, пенсионный возраст – 58 лет, для мужчин предпенсионный возраст 61 год, пенсионный возраст – 63 года.

3. *Вас не ознакомили с приказом и решили, что истечение срока действия контракта влечет его автоматическое прекращение*

В последний день работы наниматель обязан издать приказ о прекращении контракта, выдать работнику трудовую книжку (статья 50) и произвести с ним окончательный расчет (статья 77). Кстати, в окончательный расчет включается, в том числе денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск.

Если Вас не ознакомили с приказом, не выдали трудовую книжку, и Вы продолжаете работать, а наниматель, в свою очередь, не против, в таком случае Вы считается, что вы продолжаете работать по бессрочному трудовому договору.

Основание 3: Прекращение трудового договора по инициативе нанимателя

Не написав заявление, на котором настаивает наниматель, Вы должны понимать, что вероятнее всего Вас будут пытаться уволить «по статье», то есть расторгнуть

трудовой договор по инициативе нанимателя. Но данный вариант увольнения не самый простой для нанимателя, и, следовательно, могут допускаться ошибки. Основные моменты, на которые Вам следует обратить внимание при прекращении трудового договора по инициативе нанимателя будут рассмотрены ниже.

Среди оснований прекращения трудового договора по инициативе нанимателя:

- ✓ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы.

Наниматель обязан доказать, что Вы не можете качественно выполнять свою трудовую функцию, что у Вас отсутствуют необходимые знания, навыки и надлежащая квалификация.

Для выявления отсутствия надлежащей квалификации, навыков, знаний, наниматель обязан провести аттестацию работника, по результатам которой принимается решение о необходимости переподготовки или повышения квалификации работника. Сами по себе результаты аттестации – не основание для Вашего увольнения. Выводы аттестационной комиссии об отсутствии у Вас необходимых деловых качеств подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу, которые нанимателю необходимо потрудиться собрать (например, докладные записки, акты, свидетельствующие о Ваших постоянных ошибках).

Обратите внимание, что отсутствие специального образования, если оно согласно законодательству не является обязательным условием, не является поводом для увольнения Вас в связи с отсутствием квалификации.

- ✓ 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 служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании;

Период временной нетрудоспособности должен превышать 4 месяца и быть непрерывным. Суммирование периодов нетрудоспособности для увольнения не допускается.

ВАЖНО! Если Вы после истечения срока нетрудоспособности приступили к работе, по данному основанию Вас уволить не могут. Увольнение по данному основанию производится в период временной нетрудоспособности работника.

- неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работником, имеющим неснятое (непогашенное) дисциплинарное взыскание

За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания (ч. 1 ст. 198 ТК):

- замечание;
- выговор;
- лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до двенадцати месяцев;
- увольнение.

ВАЖНО! Виды и порядок применения дисциплинарных мер определяются правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашением, иными локальными правовыми актами. Если возможность применения мер дисциплинарного характера не предусмотрена, либо мера применена, а ее порядок не определен локальными правовыми актами организации, встает вопрос законности действий нанимателя.

Ознакамливать работников с локальными правовыми актами организации обязан наниматель.

ВАЖНО! За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

ВАЖНО! При определении нарушений не должны приниматься во внимание иные взыскания, кроме замечания, выговора, лишения полностью или частично стимулирующих выплат ан срок до 12 месяцев, увольнения.

ВАЖНО! Дисциплинарное взыскание погашается автоматически если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию (ст. 203 ТК).

ВАЖНО! Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске, и оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя (ч. 4 ст. 199 ТК). С приказом естественно Вас обязаны ознакомить под роспись.

- ✓ совершение прогула (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин;

С 30 июня 2021 г. могут быть применены следующие основания прекращения трудового договора по инициативе нанимателя:

- ✓ отсутствие на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста, препятствующего исполнению трудовых обязанностей;

ВАЖНО! По данному основанию работник может быть уволен по инициативе нанимателя при наличии совокупности условий:

- *работник отсутствует на работе,*
- *работник подвергнут административному аресту.*

- ✓ принуждение работников к участию в забастовке, создание другим работникам препятствий для выполнения их трудовых обязанностей, призыв работников к прекращению выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин;
- ✓ участие работника в незаконной забастовке, а также при иных формах отказа работника от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) без уважительных причин.

ВАЖНО! Должен быть установлен факт “незаконности” забастовки. Решение о признании забастовки незаконной принимается судом.

ВАЖНО! Увольнение работника за участие в забастовке, которая не была признана в установленном порядке незаконной, может повлечь его восстановление на прежней работе. В этом случае работнику выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула. Также по требованию работника ему может быть выплачена компенсация морального вреда.

ВАЖНО! Основания, действующие с июня 2021 года, являются мерами дисциплинарного взыскания за грубое нарушение работниками трудовых обязанностей, то есть, если наниматель пропустил срок наложения дисциплинарного взыскания (не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка), это может быть основанием для восстановления работника на прежнем месте работы.

ВОПРОС 3: ВАС УВОЛЬНЯЮТ А ПРОФСОЮЗ МОЛЧИТ. ОБЯЗАН ЛИ НАНИМАТЕЛЬ СПРАШИВАТЬ ПРОФСОЮЗ?

По общему правилу расторжение трудового договора по инициативе нанимателя производится после предварительного, но не позднее чем за две недели, уведомления соответствующего профсоюза. НО! Исключение составляют расторжение трудового договора с работником по одному из оснований увольнения, действующему с июня 2021 г., предварительного согласия профсоюза на увольнение по данным основаниям не требуется.

Профсоюзы создают, чтобы представлять и защищать интересы работников, проверять, соблюдает ли наниматель законодательство о труде и, в случае необходимости, воздействовать на него.

Можно ли вернуть внесенные профсоюзные взносы, если «смысла» от членства в профсоюзе Вы не видите?

Профсоюз – добровольная общественная организация, объединяющая граждан, связанных общими интересами по роду деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов.

Вступление в профсоюз с последующей уплатой профсоюзных взносов возможно только по письменному заявлению работника. Если Вы писали заявление на вступление в профсоюз, то при Вашем выходе из профсоюза, Вы взносы обратно получить не сможете. Только в том случае, если Вы подобного заявления не подавали, то взыскание взносов было незаконным, и сумма, которая было уплачена с Ваших доходов в профсоюз может быть взыскана в судебном порядке.

Выйти из профсоюза можно в любой момент.

ВАЖНО! Все плюсы коллективного договора можно сохранить, не являясь его членом. Коллективный договор распространяется на нанимателя и всех работающих у него работников, и тех, кто не является членами профсоюза, если есть письменное согласие работника на применение в отношении него норм коллективного договора (ст. 365 ТК). Что нужно сделать? Все просто, необходимо выразить свое согласие в письменной форме, то есть написать заявление с просьбой распространять на Вас положения коллективного договора.

ВОПРОС 4: ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАС ВЫНУЖДАЮТ УВОЛИТЬСЯ ЗА ГРАЖДАНСКУЮ ПОЗИЦИЮ?

Если коротко:
ОТСТАИВАТЬ СВОИ ПРАВА И СОБИРАТЬ ДОКАЗАТЕЛЬСТВА

В ситуации, когда наниматель настаивает на написании Вами заявления на увольнение, а Вы отказываетесь, предупредите нанимателя о незаконности его требований. Сообщите, что планируете обратиться за защитой своих прав в профсоюз (если работник — член профсоюза), в органы Департамента государственной инспекции труда или в суд. Это может повлиять на попытки нанимателя уволить Вас.

Для подтверждения факта незаконности действий нанимателя, Вам нужны подтверждающие данный факт доказательства.

К сведениям, которые могут быть использованы в суде в качестве доказательств (средств доказывания), относятся (ч.2 ст. 178 Гражданского процессуального кодекса):

- объяснения сторон и других юридически заинтересованных в исходе дела лиц, показания свидетелей,
- письменные и вещественные доказательства,
- заключения экспертов,
- другие носители информации, если с их помощью можно получить сведения о фактах, имеющих значение для правильного разрешения дела.

Суд с учетом обстоятельств дела может допустить в качестве средств доказывания звукозапись.

1. *Заверенные копии документов*

   Попросите сделать Вам заверенные копии всех ваших трудовых документов (приказы о поощрении, благодарности, успешно пройденные аттестации на соответствие занимаемой должности и так далее). Любой материал за подписью и печатью нанимателя, положительно характеризующий Вас как добросовестного и квалифицированного работника, укрепит Вашу позицию.

   В качестве письменных доказательств могут использоваться решения вышестоящего органа, докладные записки, приказы.

2. *Письменная фиксация несогласия с увольнением*

   При увольнении Вам в обязательном порядке для ознакомления будет предоставлен приказ об увольнении, напишите: «Ознакомлен, не согласен с увольнением, заявление написано под принуждением» и тогда шансы доказать факт принуждения в написании заявления на увольнение существенно возрастают. Приказ об увольнении это тот документ, который в первую очередь будет истребован при разбирательстве судом.

3. *Свидетели*

   При наличии работников — свидетелей Вашего разговора, выясните у этих лиц готовность подтвердить факт принуждения Вас к написанию заявления. Несмотря на кажущуюся невероятность такого согласия со стороны коллег, ситуации бывают разные.

4. *“Коллеги по несчастью”*

   Постарайтесь выяснить, не предлагали ли еще кому-то из Ваших коллег уволиться таким образом. Коллективное обращение будет иметь более весомый эффект.

5. *Аудиозапись*

Ведите аудиозапись всех Ваших разговоров с представителями нанимателя. Правда перед началом разговора Вы обязаны предупредить собеседника, что осуществляется аудиозапись разговора. И тут большой вопрос, будет ли после этого объявления продолжена ваша беседа.

6. *Не ждите - действуйте!*

Ваши действия должны быть активными, а не выжидательными и должны быть направлены на подтверждение незаконных действий нанимателя. Ваше бездействие в таком случае - основное, что будет помогать нанимателю совершить незаконные действия в отношении вас.

ВОПРОС 5: ВАС НЕЗАКОННО УВОЛИЛИ - КУДА ОБРАЩАТЬСЯ И В ТЕЧЕНИЕ КАКОГО ВРЕМЕНИ?

В случае если Вы считаете свое увольнение незаконным, независимо от основания увольнения Вы можете обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда и другими требованиями.

Сроки обращения за защитой своих прав:

- ✓ в 3-месячный срок со дня, когда Вы узнали или должны были узнать о нарушении своего права;
- ✓ в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов - по делам об увольнении.

При пропуске этих сроков по уважительным причинам сроки могут быть восстановлены.

ВАЖНО! Юридическая помощь оказывается бесплатно коллегиями адвокатов за счет своих средств истцам в судах первой инстанции при ведении дел, связанных с трудовыми правоотношениями.

ПРАВОВУЮ ПОМОЩЬ У БЕЛОРУССКОГО ХЕЛЬСИНКСКОГО КОМИТЕТА
ВЫ МОЖЕТЕ ПОЛУЧИТЬ, ОБРАТИВШИСЬ К НАМ ЗА КОНСУЛЬТАЦИЕЙ ЧЕРЕЗ
office@belhelcom.org