

**МІНІСТЭРСТВА ПРАЦЫ
І САЦЫЯЛЬНАЙ АБАРОНЫ
РЭСПУБЛІКІ БЕЛАРУСЬ**

пр. Пераможцаў, 23, к. 2, 220004, г. Мінск
тэл. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

пр. Победителей, 23, к. 2, 220004, г. Минск
тел. (017) 306-37-97, факс (017) 306-38-84
E-mail: mlsp@mintrud.gov.by

.06.2024 № 4-2-11/

**Республиканские органы
государственного управления
(по списку)**

О направлении информации

Министерством труда и социальной защиты совместно с Верховным Судом Республики Беларусь проработан вопрос о применении на практике норм статьи 41 Трудового кодекса Республики Беларусь, в части увольнения работника по его требованию. В целях единообразного подхода по данному вопросу информируем о следующем.

Согласно части первой статьи 41 Трудового кодекса 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.

Так, непосредственно в норме указаны такие уважительные причины, как:

- болезнь либо инвалидность работника, препятствующие выполнению им работы по трудовому договору;
- поступление на военную службу по контракту;
- нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

Однако перечень уважительных причин, наличие которых может являться основанием для расторжения срочного трудового договора по статье 41 Трудового кодекса, не является закрытым. Прекращение срочного трудового договора по данному основанию возможно и при наличии иных уважительных причин.

Законодательством предусмотрен единственный критерий оценки уважительности причин – такие причины должны препятствовать работнику выполнять работу по заключенному срочному трудовому договору (контракту), что следует из части первой статьи 41 Трудового кодекса.

На основании обобщения судебной практики Верховный Суд Республики Беларуси сформировал позицию, согласно которой к

уважительным причинам расторжения срочного трудового договора (контракта) по требованию работника могут также относиться, например, состояние здоровья, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больными членами семьи.

Справочно: Согласно части второй пункта 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» к уважительным причинам, препятствующим выполнению работы, могут относиться: состояние здоровья работника (болезнь, инвалидность), поступление его на военную службу по контракту, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больным членом семьи, а также другие причины, исключающие или затрудняющие продолжение работы.

Вопрос о смене работником места жительства, как уважительной причины для увольнения по статье 41 Трудового кодекса, разрешается в каждом конкретном случае с учетом всех представленных работником доказательств в подтверждение данного основания, как препятствия выполнению работы по трудовому договору. Так, увольнение работника по его требованию в связи со сменой места жительства, изменением регистрации не является во всех случаях обязанностью нанимателя.

В каждом конкретном случае наниматель самостоятельно принимает решение о том, насколько доказательства (документы), представленные работником, являются достаточными для принятия решения об увольнении работника в связи со сменой места жительства.

В отличие от уважительной причины увольнения в связи со сменой места жительства, при которой требуется наличие доказательств, препятствующих продолжению работы, для увольнения работника в связи с выходом на пенсию достаточно достижения им общеустановленного пенсионного возраста как такового.

Во избежание злоупотребления работником своего права на досрочное расторжение трудового договора по его требованию в связи с выходом на пенсию неоднократно, Министерством труда и социальной защиты совместно с Верховным Судом выработана согласованная позиция, что обязанность по досрочному расторжению трудового договора по требованию работника возникает у нанимателя только в случае, когда работник, достигший общеустановленного пенсионного возраста, впервые реализовывает свое право увольнения в связи с выходом на пенсию.

Данная информация направлена для сведения и руководства в работе.

Заместитель Министра

И.Г.Старовойтов