В целом достижение задач обеспечения граждан доступным жильем остается актуальной задачей для российского государства, ипотечное кредитование является признанным инструментом достижения данной цели. В условиях кризиса в российской экономике необходимо оперативно трансформировать действующие нормативно-правовые акты с тем, чтобы воздействовать на поведение субъектов ипотечных правоотношений и способствовать оживлению данного рынка, необходима государственная поддержка, как заемщиков, так и кредиторов, что полностью соответствует интересам самого государства. Без льготного ипотечного кредитования, субсидирования процентных ставок, нормативно-правового воздействия на кредитные организации, обеспечение реализации права граждан на жилище может стать невыполнимой задачей в условиях экономического кризиса.

СИНИЦКАЯ В.А.

ОТДЕЛЬНЫЕ ОСНОВАНИЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (КОНТРАКТА) С РАБОТНИКОМ

Расторжение трудового договора (контракта) с работником возможно лишь по основаниям, предусмотренным законодательством о труде: Трудовым кодексом Республики Беларусь от 26.07.1999г. № 296-З (ред. от 01.07.2014г.) (далее – ТК), Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999г. № 29, иными специальными актами законодательства Республики Беларусь.

Кроме расторжения трудового договора (контракта) с работниками по инициативе нанимателя (ст. 42ТК), прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 44ТК), дополнительного основания прекращения трудового договора с некоторыми работниками при определённых условиях (ст. 47ТК), ТК предусмотрены такие основания расторжения трудового договора (контракта), как соглашение сторон, желание и требование работники, а также истечение срока трудового договора (контракта).

Трудовой договор может быть расторгнут на основании пункта 1 статьи 35 ТК (соглашение сторон). При этом по соглашению сторон может быть расторгнут как трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор (контракт является разновидностью срочного трудового договора). Расторжение трудового договора на основании пункта 1 статьи 35 ТК производится в любое время. Нахождение работника в трудовом (социальном) отпуске в период временной нетрудоспособности не являются препятствием для увольнения по соглашению сторон.

Расторжение трудового договора на основании пункта 1 статьи 35 ТК возможно только при достижении соответствующей договорен-

Репозиторий ВГУ

ности между работником и нанимателем, т.е. должно быть добровольное волеизъявление двух сторон. Договор прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии нанимателя и работника (п. 18 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2).

Трудовой договор может быть расторгнут в связи с истечением срока его действия (п. 2 ст. 35 ТК). По данному основанию прекращается трудовой договор, заключенный на определенный срок (п. 2 ст. 17 ТК), с истечением его срока; трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы (п. 3 ст. 17 ТК), со дня завершения этой работы; трудовой договор, заключенный на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника (п. 4 ст. 17 ТК), со дня, предшествующего дню выхода этого работника на работу; трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ (п. 5 ст. 17 ТК), с истечением сезона.

Контракт прекращается в последний день его действия независимо от того, на какой день (рабочий или выходной) приходится его окончание. Увольнение работника в связи с истечением срока действия контракта не исключается в период временной нетрудоспособности либо пребывания в отпуске (п. 16 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 № 4).

Работник и наниматель, заключившие контракт не позднее чем один месяц до истечения срока его действия, письменно предупреждают другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения (п. 1-1 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» (с изменениями и дополнениями). Если по истечении срока трудового договора (п. 2 ст. 17 ТК) трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок (ст. 39 ТК).

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут по желанию работника (ст. 40 ТК). Об этом работник письменно предупреждает нанимателя за один месяц. Расторжение трудового договора по желанию работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным волеизъявлением. С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения. До истечения срока предупреждения работник вправе письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора.

Репозиторий БГУ

При наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы (состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи), а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора наниматель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. В последний день работы наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет не позднее дня увольнения.

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным.

Нахождение работника в отпуске, а также его временная нетрудоспособность не препятствуют нанимателю расторгнуть трудовой договор с работником по ст. 40 ТК.

При расторжении срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора наниматель выплачивает уволенному работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка, за исключением работников, которым актами законодательства установлена выплата минимальной компенсации за расторжение срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

Репозиторий ВГУ