**Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь. Глава 4. Прекращение трудового договора**

4.7. Расторжение трудового договора, заключенного на

неопределенный срок, по желанию работника (Ст.40)

В ТК РБ ([ст.40](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm)) установлен порядок расторжения трудового

договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника,

согласно которой, работник имеет право расторгнуть трудовой договор,

заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя

письменно за один месяц.

С согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном

договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока

предупреждения.

Работник имеет право до истечения срока предупреждения

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.

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.

Статья 40 ТК РБ регулирует расторжение трудового договора,

заключенного на неопределенный срок, по собственному желанию

работника.

Законным и обоснованным расторжение трудового договора по

собственному желанию может быть при следующих условиях, соблюдение

которых необходимо как для работника, так и для нанимателя.

Во-первых, расторжение трудового договора по собственному желанию

работника допускается тогда, когда подача заявления об увольнении по

ст.40 ТК РБ являлась добровольным его волеизъявлением.

В [п.20](http://www.busel.org/texts/cat1xu/id5gwofdc.htm) постановления Пленума Верховного Суда Республики

Беларусь от 17 июня 1994 г. с последующими изменениями и

дополнениями «О некоторых вопросах применения судами

законодательства при разрешении трудовых споров» предусмотрено, что

доводы истца о том, что наниматель вынудил его подать заявление о

расторжении трудового договора по собственному желанию, подлежит

тщательной проверке в судебном заседании. Если работник утверждает,

что заявление об увольнении было подано под угрозой увольнения его

за виновные действия, на суд возлагается обязанность выяснить были

ли в действительности совершены такие действия и имелись ли

основания у нанимателя для увольнения за такие действия. При

установлении указанных обстоятельств подачу заявления работником

следует считать вынужденной.

Во-вторых, трудовой договор может быть расторгнут по

собственному желанию работника и до истечения указанного в [ст.40](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ТК

РБ месячного срока, если об этом имеется договоренность между

работником и нанимателем. При этом основная цель предупреждения об

увольнении заключается в том, чтобы дать возможность нанимателю

подыскать нового работника на место увольняющегося. Поэтому работник

вправе предупредить нанимателя расторгнуть трудовой договор не

только в период работы, но и во время выполнения государственных или

общественных обязанностей, перед уходом в отпуск или во время

отпуска, в период временной нетрудоспособности.

В-третьих, расторжение трудового договора, заключенного на

неопределенный срок, по инициативе работника может быть произведено

лишь на основании его письменного заявления. Никакие иные

доказательства в расчет не могут быть приняты, поскольку согласно

ст.40 ТК РБ для предупреждения об увольнения установлена

обязательная письменная форма и для отзыва поданного заявления об

увольнении по собственному желанию.

Работники соответствующих структурных подразделений (приемной,

общего отдела, отдела кадров и т.д.) не вправе отказать в приеме и

регистрации заявлений работников об увольнении. По требованию

работника они обязаны расписаться в получении заявления или его

копии. При неправомерном отказе от приема заявления работника, в

котором он просит расторгнуть трудовой договор по собственному

желанию его можно послать по почте заказным или ценным письмом, а

квитанция об отправлении будет свидетельствовать о подаче заявления

об увольнении.

В заявлении работник не обязан обосновывать и указывать

причины, побудившие его к увольнению по ст.40 ТК РБ.

В-четвертых, если стороны трудового договора придут к

соглашению о прекращении трудового договора по истечении более чем

одного месяца, то в приказе об увольнении, а также в трудовой книжке

должно быть указано, что работник уволен не на основании ст.40 ТК

РБ, а по [п.1](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ст.35 ТК РБ (соглашение сторон).

Действующее законодательство не предусматривает возможность

продления (увеличения срока предупреждения) в связи с болезнью,

отпуском и другими, как уважительными, так и не уважительными

причинами.

Установленный в ч.1 ст.40 ТК РБ срок предупреждения увольнения

работника по собственному желанию является предельным и не может

быть увеличен сторонами трудового договора. По истечении срока

предупреждения (куда включается и время болезни, нахождение

работника в отпуске, командировке и т.д.) работник вправе прекратить

работу, а наниматель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести

расчет. Здесь следует иметь в виду, что если в заявлении о

расторжении трудового договора работник не указал срока, с которого

он просит расторгнуть трудовой договор, то наниматель имеет право и

обязан уволить по истечении месячного срока предупреждения об

увольнении. Увольнение до истечения месячного срока (если не было

договоренности между нанимателем и работником), является незаконным,

а уволенный работник по его заявлению должен быть восстановлен на

прежней работе.

Вместе с тем, если работник просит о расторжении трудового

договора по [ст.40](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ТК РБ с определенной даты, то при не достижении об

этом договоренности наниматель не вправе без согласия работника

уволить его по истечении месячного срока предупреждения. Например,

работник просит нанимателя уволить его с 1 октября 2000 года по

собственному желанию (ст.40 ТК РБ). Однако наниматель не сообщил

работнику о своем согласии расторгнуть договор с указанной даты. При

таких обстоятельствах работник обоснованно полагал, что в

удовлетворении его просьбы об увольнении с указанной даты ему

отказано. В последующем работник пояснил, что вопрос о времени

увольнения был для него принципиально важным, поскольку наниматель

по новому месту работы согласен был ожидать его до 3 октября

2000 года. При неудовлетворении его просьбы об расторжении трудового

договора с 1 октября 2000 года он не собирался увольняться. При

увольнении работника не с даты, с которой он просил, а по истечении

месячного срока с даты подачи заявления, работник по его просьбе

подлежит восстановлению на прежней работе.

Исчисление срока предупреждения об увольнении по собственному

желанию начинается со следующего дня после подачи заявления об этом.

Например, работник подал заявление о расторжении трудового договора

по собственному желанию (ст.40 ТК РБ) с 1 сентября 2000 года. Срок

предупреждения будет исчисляться со 2 сентября и по истечении одного

месяца, то есть 2 октября работник вправе прекратить работу, а

наниматель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним

расчет.

Если последний день срока предупреждения приходится на

нерабочий день, то днем его окончания считается ближайший следующий

за ним рабочий день.

Нежелание нанимателя освободить работника от работы, к примеру,

по причине подыскания на его место другого работника или по каким

либо другим причинам юридической силы не имеет.

Если же работник оставил работу до истечения срока

предупреждения или совершил дисциплинарный проступок, то он может

быть уволен за прогул или привлечен к дисциплинарной

ответственности.

По истечении установленного срока предупреждения, если трудовой

договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то

действие трудового договора считается продолженным.

Расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный

срок, по собственному желанию вправе любой работник независимо от

занимаемой должности. Исключение составляют работники, отбывающие

исправительные работы без лишения свободы. Для их увольнения по

собственному желанию требуется разрешение органов, ведающих

исполнением данного вида наказания.

Работник, предупредивший нанимателя о расторжении трудового

договора, вправе до истечения срока предупреждения, в том числе,

если срок предупреждения в силу ч.2 [ст.40](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ТК РБ установлен

соглашением сторон, письменно отозвать свое заявление и увольнение

работника в таком случае не производится, если на его место не

приглашен другой работник, которому в соответствии с

законодательством не может быть отказано в заключении трудового

договора.

Нахождение работника в отпуске и в период временной

нетрудоспособности не препятствует нанимателю расторгнуть трудовой

договор с работником по ст.40 ТК РБ.

В ч.4 ст.40 ТК РБ указывается примерный перечень обстоятельств,

наличие которых дает право работнику расторгнуть трудовой договор по

собственному желанию в срок, который он укажет в своем заявлении.

Среди приведенного перечня обстоятельств указывается радиоактивное

загрязнение территории.

В соответствии со [ст.3](http://www.busel.org/texts/cat1er/id5ewqeef.htm) Закона Республики Беларусь от 12.11.1991

«О правовом режиме территорий, подвергшихся загрязнению в результате

катастрофы на Чернобыльской АЭС» (Ведомости Верховного Совета

Республики Беларусь, 1991 г., № 35, ст.622) территорией

радиоактивного загрязнения, при работе на которой согласно ч.4 ст.40

ТК РБ предупреждение об увольнении по собственному желанию не

требуется, является часть земель Республики Беларусь независимо от

того, в чьем владении, пользовании и распоряжении они находятся, на

которых в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС возникло

долговременное загрязнение окружающей среды радиоактивными

веществами с плотностью загрязнения радионуклидами цезия-137 либо

стронция-90 или плутония-238, 239, 240, 241 соответственно 1,0;

0,15; 0,1 Кu/кв.км и более, а также иные территории, на которых

среднегодовая эффективная эквивалентная доза облучения населения

может превышать (над естественным и техногенным фоном) 10 куб.м в

год (0,1 бэр), и земли, на которых невозможно получить чистую

продукцию. Территории радиоактивного загрязнения разделены на пять

зон: эвакуации (отчуждения), первоочередного отселения, последующего

отселения, с правом отселения, проживания с периодическим

радиационным контролем.

При увольнении работника по ст.40 ТК РБ по причинам, с которыми

законодательство связывает предоставление определенных льгот и

преимуществ, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с

обязательным указанием этих причин. Примерный перечень таких причин

закреплен в ч.6 [ст.50](http://www.busel.org/texts/cat1et/id5ewpedb.htm) ТК РБ. К ним относятся: болезнь, инвалидность,

уход на пенсию по возрасту, зачисление на дневное отделение учебного

заведения либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми

законодательство связывает предоставление определенных гарантий и

преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с

указанием этих причин.

При увольнении по собственному желанию непрерывный трудовой

стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил

одного месяца, если законодательством не установлены более

длительные сроки сохранения непрерывного трудового стажа.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым

обусловлено сохранение непрерывного трудового стажа, работник был

временно нетрудоспособен и предоставил надлежаще оформленные

лечебным учреждением документы, то этот срок (например, три недели)

удлиняется на число дней нетрудоспособности.

Фонд социальной защиты населения может разрешить в отдельных

случаях выдачу пособия работнику, у которого временная

нетрудоспособность, длящаяся свыше месяца, наступила в течение

месячного срока после увольнения с работы по собственному желанию по

уважительным причинам. Для получения пособия по временной

нетрудоспособности в рассмотренном примере необходимо наличие

одновременно следующих условий:

а) временная нетрудоспособность работника должна длиться свыше

месяца;

б) временная нетрудоспособность должна наступить в пределах

месячного срока после увольнения;

в) работник уволился с работы по собственному желанию по

уважительной причине.

Отсутствие хотя бы одного из вышеназванных условий является

основанием для отказа работнику в получении пособия. Если все три

условия имеются в наличии, работник вправе обратиться с заявлением

об оплате больничного листка к нанимателю по прежнему месту работы,

который согласно договоренности с бывшим работником будет

ходатайствовать перед Фондом социальной защиты об оплате его

больничных листков за счет средств Фонда социальной защиты

населения.