

## ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ УВОЛЬНЕНИЯ ИНВАЛИДОВ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Т. В. Ковалёва,*

*Гомельский государственный университет им. Ф. Скорины Научный руководитель: Е. А. Ковалёва, канд. юрид. наук, доцент*

В соответствии со ст. 41 Конституции Республики Беларусь (далее – Конституция) гражданам Республики Беларусь гарантируется право на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека, то есть право на выбор профессии, рода занятий и работы в соответствии с призванием, способностями, образованием, профессиональной подготовкой и с учетом общественных потребностей, а также на здоровые и безопасные условия труда [1]. Данное право может быть реализовано различными способами, однако основным является заключение трудового договора.

Согласно ст. 1 и ст. 47 Конституции Республика Беларусь является социальным государством, гарантирующим гражданам право на социальное обеспечение в случае инвалидности. Поэтому государство обеспечивает повышенную защиту инвалидов при реализации ими права на труд.

Инвалид – лицо с устойчивыми физическими, психическими, интеллектуальными или сенсорными нарушениями, которые при взаимодействии с различными барьерами мешают полному и эффективному участию его в жизни общества наравне с другими [2]. Признание лица инвалидом осуществляется на основании заключения медико-реабилитационной экспертной комиссии.

Согласно ч. 1 ст. 283 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) инвалидам с учетом индивидуальных программ реабилитации инвалидов гарантируется право работать у нанимателей с обычными условиями труда, а также в специализированных организациях, цехах и на участках [3].

Особое место в реализации права инвалида на труд занимает защита его от незаконного и необоснованного увольнения. Основным принципом, в том числе при увольнении работников-инвалидов, является запрет дискриминации. Согласно ч. 1 и 2 ст. 14 ТК запрещается дискриминация, то есть любое ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от недостатков физического или психического характера, не

препятствующих исполнению соответствующих трудовых обязанностей, иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами и не обусловленных спецификой трудовой функции работника.

Дискриминационные условия коллективных договоров, соглашений являются недействительными.

Согласно ч. 3 ст. 287 ТК условия труда, в том числе оплата, режим рабочего времени, устанавливаются трудовым и коллективным договорами, соглашением и не могут ухудшать положение или ограничивать права инвалидов по сравнению с другими работниками.

Инвалидность может наступить как до начала трудовой деятельности, так и в процессе, но в обоих случаях государство гарантирует инвалидам право на труд, что выражается в запрете увольнения работника по причине инвалидности. Как таковое получение инвалидности не является основанием для увольнения работника. Это не означает, что работник не способен выполнять порученную ему работу, поскольку причины установления инвалидности и сам характер ограничения трудоспособности работника не всегда отражаются на его способности выполнять ту или иную работу [4].

Наниматель не имеет права по своей инициативе уволить с работы инвалида, за исключением случаев, когда согласно индивидуальной программе реабилитации инвалида состояние его здоровья препятствует выполнению его профессиональных обязанностей, либо угрожает здоровью и безопасности труда других лиц.

Согласно ч. 4 ст. 30 ТК работника-инвалида, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, наниматель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, соответствующую данному заключению. При отказе работника от перевода либо отсутствии соответствующей работы трудовой договор расторгается по п. 2 ст. 42 ТК. При этом наниматель должен предоставить список всех имеющихся вакансий, в том числе с возможностью переобучения инвалида. Однако может сложиться ситуация, когда наниматель не выполняет данную обязанность, а при увольнении инвалида по п. 2 ст. 42 ТК уведомление профсоюза не требуется. Во избежание недобросовестных действий нанимателя гарантией прав инвалидов в связи с необходимостью повышенной социальной защиты явилось бы согласование их увольнения с профсоюзом. Это обосновано тем, что основной целью участия профессионального союза является обеспечение защиты работников от необоснованных и произвольных увольнений. [5].

В ситуации, когда работнику установлена инвалидность, и он признан нетрудоспособным, увольнять его необходимо в день установления инвалидности и признания его нетрудоспособным. Это обусловлено тем, что с этого момента он уже не может выполнять работу, обусловленную трудовым договором [6].

В то же время, в ТК закреплено, право работника требовать досрочное расторжение трудового договора по причинам болезни или инвалидности, препятствующим выполнению работы по трудовому договору (ст. 41 ТК), либо

трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть, расторгнут по желанию работника (ст. 40 ТК).

При этом работник представляет медицинское заключение, в котором отражаются причины, вызывающие значительные затруднения в выполнении работы, полную или частичную невозможность осуществления работником возложенных на него трудовых функций [7].

При увольнении в связи с инвалидностью наниматель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. Однако наниматель может столкнуться также и с недобросовестным поведением работника-инвалида. Например, работник подает заявление в день предполагаемого увольнения, в связи с чем, у нанимателя не всегда имеется объективная возможность произвести окончательный расчет. За нарушение данной обязанности наниматель несет ответственность в соответствии со ст. 78 ТК. Так как работник-инвалид не может осуществлять трудовую деятельность, во избежание злоупотребления его своим правом, предлагаем изменить ч. 4 ст. 40 ТК, изложив ее в следующей редакции: «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, не позднее следующего дня, указанного в заявлении работника». Аналогичные изменения требуется внести в ч. 1 ст. 77 ТК об окончательном расчете при увольнении.

В законодательстве закреплены случаи, когда с работником-инвалидом запрещено прекращать трудовые отношения.

В-первых, в соответствии с ч. 2 ст. 283 ТК не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую, профессиональную, трудовую и социальную реабилитацию в соответствующих организациях независимо от срока пребывания в них.

Во-вторых, согласно ст. 285 ТК наниматели обязаны создавать рабочие места для трудоустройства работников, получивших инвалидность вследствие трудового увечья или профессионального заболевания на данном производстве. В случае невыполнения указанного требования наниматель несет административную ответственность в соответствии со ст. 9.15 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях [8].

В-третьих, при увольнении по п. 1 ст. 42 ТК инвалиды имеют преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации. В соответствии с ч. 3 ст. 45 ТК инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации.

В результате исследования нами сделаны следующие выводы.

1. При расторжении трудового договора с работником-инвалидом необходимо руководствоваться общими правилами и принципами трудового права.
2. При этом наниматель должен учитывать и некоторые особенности: запрет дискриминации инвалида по всем причинам, запрет необоснованного увольнения в связи с инвалидностью, обязанность сохранить место работы при несчастных случаях на производстве, приведших к инвалидности.
3. При увольнении работника по инициативе нанимателя необходимо участие профсоюза, поэтому целесообразно внести изменения в ст. 46 ТК, закрепив обязанность нанимателя получить согласие профсоюза при увольнении работника-инвалида.
4. Во избежание злоупотребления правами работника-инвалида, предлагается конкретизировать обязанность нанимателя по увольнению работника не в день подачи заявления, а не позднее дня, следующего за днем, указанным в заявлении работника (ч. 4 ст. 40 ТК), а также произвести уточнение ч. 1 ст. 77 ТК о выплате окончательного расчета при увольнении.

#### Список источников

1. Конституция Республики Беларусь 15 марта 1994 г. // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь.  
– Минск, 2019.
2. О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов: Закон Республики Беларусь от 23.07.2008 № 422-3 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.
3. Трудовой кодекс Республики Беларусь 26 июля 1999 г. // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь.  
– Минск, 2019.
4. Шапошников В. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы [Электронный ресурс] / В. Шапошников // BelPravo.by. Портал правовой поддержки. – 2014. – Режим доступа: <http://belpravo.by/node/407>. – Дата доступа: 11.02.2019.
5. Котова-Смоленская А.М. Ограничение права работодателя на прекращение трудового отношения : автореф. дис. ... к-та юрид. наук: 12.00.05 / А.М. Котова-Смоленская; Московская государственная юридическая академия [Электронный ресурс]// Law Theses. – 2002. – Режим доступа: <http://lawtheses.com/ogranichenie-prava-rabotodatelya-na-prekraschenie-trudovogo-otnosheniya>. – Дата доступа: 11.02.2019.
6. Козич И. Увольнение работника в связи с признанием его нетрудоспособным [Электронный ресурс] / И. Козич // Я специалист по кадрам.  
– 2010. – № 7 – Режим доступа: [https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/uvolnenie-rabotnika-v-svyazi-s-priznanie\\_0000000](https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/uvolnenie-rabotnika-v-svyazi-s-priznanie_0000000). – Дата доступа: 11.02.2019.
7. Рахубо Т. Правильно прекращаем трудовые отношения с работником, признанным инвалидом [Электронный ресурс] / Т. Рахубо // Я специалист по

кадрам. – 2011. – № 12 – Режим доступа:

[https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/pravilno-prekrashchaem-trudovye-otnoshen\\_0000000](https://www.spok.by/izdaniya/ya-spok/pravilno-prekrashchaem-trudovye-otnoshen_0000000). – Дата доступа: 11.02.2019.

8. Кодекс Республики Беларусь об административных правонарушениях 21 апреля 2003 г. // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс]

/ Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф. СКОРИНЫ