

**УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«ГОМЕЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ ФРАНЦИСКА СКОРИНЫ»**

**Кафедра экономики и управления**

**КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ  
для студентов специальности «Государственное управление»  
по дисциплине «Управление персоналом в государственных учреждениях»  
по теме «Увольнение персонала»**

**Автор-составитель:  
Минчукова Л.А., к.э.н., доцент**

**Гомель 2015**

## Увольнение персонала

### Вопросы темы:

- 1 Увольнение персонала как элемент системы управления им
- 2 Основания прекращения трудового договора
- 3 Дополнительные основания увольнения
- 4 Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника
- 5 Увольнение в зарубежных странах

**Увольнение персонала как элемент системы управления им.** Увольнение–прекращение трудовых отношений между работником и работодателем. Также под увольнением могут понимать освобождение должностного лица или служащего от государственной или иной должности.

Вопросы увольнения оговариваются в трудовом договоре и трудовом законодательстве.

Прекращение трудового договора регулируется гл. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь. Под прекращением трудового договора понимается окончание длящихся трудовых отношений. В Трудовом кодексе для обозначения окончания трудового договора используются различные термины: «прекращение» (ст. 55, 98, 257, 268 и др.), «расторжение» (ст. 240, 258, 259, 260, 282 и др.), «увольнение» (ст. 50, 77, 78, 82 и др.), «освобождение от работы» (ст. 100). Прекращение трудового договора и увольнение имеют одинаковый порядок и основание. Однако правовой термин «прекращение» относится к трудовому договору, а термин «увольнение» – к работнику. Термин «расторжение трудового договора» означает его прекращение по инициативе (желанию, требованию) одной из сторон трудового договора.

**Основания прекращения трудового договора. Основания прекращения трудового договора** – это юридические факты, которые дают право одной или обеим сторонам расторгнуть трудовой договор. Такие юридические факты условно можно разделить на два вида:

1) волевые действия сторон (например, подача заявления работником, издание приказа (распоряжения) нанимателем) или третьего лица (например, при применении п. 2 ст. 44 ТК – решение суда о восстановлении на работе работника, ранее выполнявшего эту работу);

2) события (например, смерть работника, истечение срока трудового договора (окончание обусловленной работы)).

Наличие действия, выражающего волеизъявление, указывает, по чьей инициативе расторгается трудовой договор: по инициативе работника (ст. 40, 41 ТК), по инициативе нанимателя (ст. 42 ТК), по совместной инициативе сторон (ст. 37 ТК), по инициативе какой-либо стороны (ст. 29 ТК).

В отдельную группу можно отнести основания прекращения трудового договора, связанные с невозможностью продолжать трудовые отношения по определенным обстоятельствам:

- истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 35 ТК);
- перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность (п. 4 ст. 35 ТК);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем (п. 5 ст. 35 ТК);
- отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и реорганизацией организации (п. 5 ст. 35 ТК);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 44 ТК).

Согласно правилу, закрепленному в ч. 1 ст. 35 ТК, основания прекращения трудового договора должны быть предусмотрены только ТК.

Основания прекращения трудового договора подразделяют на общие, применимые ко всем работникам; и дополнительные, распространяющиеся на отдельные категории работников. Общие основания прекращения трудового договора содержатся в ч. 2 ст. 35 ТК.

Прекращение трудового договора по соглашению сторон

В пункте 4 ст. 35 ТК указаны два самостоятельных основания прекращения трудового договора:

- перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю;
- переход на выборную должность.

**Дополнительные основания увольнения.** Трудовые функции некоторых работников требуют от них повышенной ответственности, в связи с этим законодательством кроме общих оснований прекращения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя предусмотрены дополнительные основания увольнения отдельных категорий работников. При этом увольнение по дополнительным основаниям допускается лишь при условии, если работник не может быть уволен по общим основаниям.

Перечень дополнительных оснований увольнения изложен в ст. 47 Трудового кодекса РФ (далее - ТК), в соответствии с которой трудовой договор (контракт) может быть прекращен в случаях:

- 1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями;
- 2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя;
- 3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий;

5) неподписания либо нарушения работником, уполномоченным на выполнение государственных функций, письменных обязательств по выполнению предусмотренных законодательством мер по предупреждению коррупции.

Так, за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п.1 ст.47 ТК) могут быть уволены руководители организаций, представительств, филиалов (любой формы собственности) и их заместители, а также главные бухгалтеры и их заместители.

**Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника.** Трудовой кодекс Республики Беларусь предусматривает два варианта расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника: 1) без обоснования причин увольнения – посредством предупреждения нанимателя в письменной форме за один месяц о расторжении трудового договора; 2) при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора – в срок, указанный самим работником.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц (ст. 40 ТК). Право расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, принадлежит любому работнику, независимо от занимаемой должности, работающему у любого нанимателя, независимо от его организационно-правовой формы. Однако по собственному желанию работника не может расторгаться срочный трудовой договор, трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы и на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Срок предупреждения по общему правилу (ст. 10 ТК) исчисляется со следующего дня после подачи заявления об увольнении. Например, заявление подано 3 марта, течение срока начинается 4 марта и заканчивается 3 апреля. Если последний день срока приходится на нерабочий день (праздничный или выходной), днем окончания срока считается следующий за ним рабочий день.

Заявление об увольнении подается в письменном виде. Оно обязательно должно быть зарегистрировано в установленном порядке, поскольку от даты подачи заявления зависит исчисление месячного срока предупреждения нанимателя об увольнении. Предупреждение работником нанимателя об увольнении устно не имеет правовых последствий. В заявлении работник не обязан указывать мотивы и причины увольнения, за исключением случаев, когда причины увольнения являются уважительными, с которыми законодательство связывает предоставление отдельных льгот и преимуществ. В этих случаях приказ об увольнении издается с указанием таких уважительных причин, формулировка которых вносится и в трудовую книжку.

Работники соответствующих подразделений нанимателя (кадровой службы, приемной и т.п.) не вправе отказать в приеме и регистрации заявления работника об увольнении. Работник может послать заявление об увольнении по почте, телеграфом, по факсу. Поскольку основной целью предупреждения является предоставление возможности нанимателю подобрать себе нового работника на место работника, увольняющегося по собственному желанию, работник вправе предупредить нанимателя о предстоящем увольнении не только в период работы, но и в период исполнения государственных обязанностей, нахождения в отпуске, а также в период болезни.

С согласия сторон трудовой договор может быть расторгнут до истечения месячного срока. Например, работник в заявлении от 1 июня просит уволить его с 10 июня. При согласии уволить работника в этот срок наниматель должен сообщить об этом работнику, желательно в письменном виде. Обычно это согласие выражается путем наложения соответствующей резолюции уполномоченным должностным лицом нанимателя. В этом случае соглашением сторон уменьшается срок предупреждения (отработки). При этом следует иметь в виду, что сторонами достигнуто соглашение именно о сроке увольнения, а не об основании увольнения, поэтому увольнение производится по ст. 40 ТК, а не по соглашению сторон (ст. 37 ТК).

На практике возникают ситуации, когда работник, подавая заявление об увольнении по собственному желанию, указывает дату, с которой он просит его уволить. При недостижении договоренности с нанимателем о сроке увольнения наниматель не вправе без согласия работника уволить его по истечении месячного срока предупреждения.

При получении от работника заявления об увольнении до истечения установленного законом срока предупреждения наниматель вправе либо удовлетворить его просьбу, либо отказать в ней. При отказе у работника сохраняется возможность заявить о своем увольнении, письменно предупредив нанимателя за один месяц. В данном случае наниматель должен получить от работника другое заявление или не производить увольнение.

Увольнение по собственному желанию может быть произведено в период болезни работника, нахождения его в отпуске и во время отсутствия его на работе по другим допускаемым законом основаниям, поскольку увольнение должно производиться по истечении месячного срока, а законодательством не предусмотрено продление этого срока в связи с болезнью, нахождением в отпуске и по другим причинам. В данном случае гарантии о недопустимости расторжения трудового договора в период нахождения в отпуске или на больничном не распространяются, поскольку они предусмотрены при увольнении по инициативе нанимателя.

Законом предусмотрена обязанность нанимателя в отдельных случаях расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

Такая обязанность предусмотрена 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 (ч. 4 ст. 40 ТК). К обстоятельствам, исключающим продолжение работы, относятся также зачисление в учебное заведение, переезд в другую местность и другие подобные случаи. Законодатель не дает исчерпывающего перечня случаев невозможности продолжения работы, поэтому любое обоснованное требование работника подлежит удовлетворению. При возникновении спора вопрос об уважительности причин увольнения решается в зависимости от конкретных обстоятельств.

Право работника на расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, предусмотрено и в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного и трудового договора. В этом случае трудовой договор подлежит расторжению в срок, указанный работником, т.е. работнику не требуется предупреждать нанимателя о намерении расторгнуть трудовой договор за один месяц и не требуется достижения соглашения с нанимателем на уменьшение срока предупреждения. Расторжение трудового договора в срок, указанный работником, является обязанностью нанимателя.

Если по истечении срока предупреждения наниматель не произвел расчет с работником и не выдал ему трудовую книжку, то наниматель несет ответственность за задержку выдачи трудовой книжки. В этом случае работнику должна быть выплачена заработная плата за каждый день задержки трудовой книжки по правилам выплаты заработной платы за время вынужденного прогула. Кроме того, дата увольнения изменяется на день выдачи трудовой книжки (ст. 79 ТК). Увольнение по собственному желанию должно быть произведено независимо от того, что работник не сдал числящиеся за ним материальные ценности, не закончил выполнение порученного задания, не оформил обходной листок, наниматель не подыскал на его место другого работника и т.п. Вопросы материальной ответственности должны быть решены в установленном порядке, независимо от увольнения работника.

В соответствии со ст. 50 ТК при прекращении трудового договора в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по возрасту, зачислением на дневное отделение учебного заведения или 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.

**Увольнение в зарубежных странах.** В Италии огромную роль в увольнении играет продолжительность трудового стажа сотрудника. Стаж учитывается путем включения в коллективные договоры правила об «аттриции». Согласно этому правилу увольнение работников, имеющих

определенный непрерывный трудовой стаж, допускается лишь за дисциплинарные взыскания. В случае изменения штатного расписания или в результате технических преобразований в компании сотрудников со стажем перемещают на вакансии тех, кто увольняется по собственному желанию, выходит на пенсию или освобождает рабочие места по причинам болезни и инвалидности.

В Италии трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут по инициативе любой из сторон трудового договора - надо лишь предупредить об этом заранее. Согласно итальянскому законодательству срок предупреждения об увольнении зависит от категории, в которую входит увольняемый работник, а также от длительности стажа.

Например, сотрудник из категории управленческого персонала со стажем от пяти до десяти лет обязан предупредить работодателя о предстоящем увольнении не менее чем за три месяца. Точно такой же срок отводится и для предупреждения самого работника, с которым желают расстаться. Сроки предупреждения сотрудников о грядущем увольнении исчисляются с середины или конца каждого месяца.

### **Франция.**

Во Франции процедура увольнения чрезвычайно сложна. Руководитель, собравшийся уволить сотрудника, предварительно должен провести с ним беседу и изложить причины увольнения, а также выслушать возражения работника. Человеку дается возможность оправдаться за проступок или привести аргументы, из-за которых его нельзя уволить.

По желанию сотрудника в беседе может принять участие любой из его коллег, который призван играть роль защитника увольняемого и выдвигать аргументы в его пользу. Если работник сочтет увольнение незаконным, он может обратиться в суд в течение любого времени: в отличие от большинства стран срок исковой давности во Франции законом не установлен. Французское законодательство допускает при увольнении оформление ещё одного документа — расписки, в которой сотрудник подтверждает, что все положенные ему при расторжении трудового договора выплаты он получил и претензий к работодателю не имеет. Эта мера призвана защитить работодателя от лишних затрат, если сотрудник попытается доказать в суде, что он получил не все причитающиеся выплаты.

Кроме того, увольнению во Франции может помешать профсоюз, без согласия которого оно может не состояться.

**Австрия.** Увольнением считается разрыв отношений только с теми работниками, у которых контракт был бессрочным. Кроме ограничений, определенных в законе и контракте, это право как сотрудника, так и работодателя - прекратить отношения с соблюдением сроков предупреждения. То есть для увольнения не нужно ни определенных причин, ни согласия другой стороны. Объявить о нем вам могут устно или письменно, если это специально не оговорено в коллективном договоре или

контракте. При увольнении по собственному желанию срок предупреждения об увольнении - месяц.

Если же инициатором увольнения является работодатель, то этот срок зависит от стажа работы: менее 2 лет - 6 недель, от 3 до 5 лет - 2 месяца, от 6 до 15 лет - 3 месяца и так далее. Если это дополнительно не оговорено контрактом, то сотрудники могут быть уволены исключительно к концу квартала. Сам сотрудник может уволиться только в конце месяца.

**Великобритания.** В Великобритании решение работодателя сократить персонал напрямую зависит от профсоюза, который всегда выступает посредником в решении всевозможных трудовых споров. Профсоюз обеспечивает применение критериев, учитывающих показатели эффективности работника, производительности его труда, деловых качеств. При отсутствии профсоюза самым распространенным методом определения кандидатов на сокращение является метод LIFO (last in — first out), который учитывает только срок трудовых отношений сотрудника с работодателем. Чем меньше этот срок, тем больше вероятность попасть под сокращение. Современная управленческая практика в Великобритании использует критерий LIFO все реже. Считается, что объективные критерии должны быть основаны на профессиональных показателях работника (уровне производительности, оценке компетентности и других), а не зависеть от стажа.

**Норвегия.** Согласно норвежскому законодательству увольнение должно быть оформлено в письменном виде и содержать пункт о праве работника на переговоры и рассмотрение дела в суде, а также о праве на сохранение должности. Уволить сотрудника с требованием незамедлительно покинуть рабочее место норвежский работодатель может только в случае грубого нарушения работником своих обязанностей. Для того, чтобы обжаловать увольнение, необходимо представить письменное требование о проведении переговоров в течение двух недель.

Защищать права сотрудника в этом случае будет представитель по охране труда на предприятии. Если человек незаконно покинет рабочее место до истечения срока увольнения, работодатель вправе требовать от него возмещения ущерба. Работника, временно утратившего трудоспособность по причине несчастного случая на производстве или заболевания, работодатель не может уволить в течение года.

**Португалия.** В Португалии работодатель имеет право уволить сотрудника без объяснения причин, однако в таком случае он будет обязан выплатить компенсацию в размере 45-дневного заработка за каждый год работы в фирме. Уволить человека за некомпетентность португальский работодатель может, только если причиной несоответствия занимаемой должности стал ввод новой технологии или изменение трудовых обязанностей. Большинство компаний в Португалии представляют собой небольшие семейные предприятия. Увольнение сотрудника старше 45 лет для такой фирмы будет означать для предпринимателей закрытие дела.



**Япония.** В Японии принудительное увольнение считается крайней мерой. В случаях, когда необходимо сократить штат, в первую очередь просят уйти пожилых сотрудников, оставляя молодых. Сокращения в японских организациях проводятся постепенно, внезапных локаутов работодатели стараются избегать. В компаниях широко распространена система пожизненного найма. Как правило, японец приходит в организацию в достаточно молодом возрасте и остается в ней до пенсии. Перебегать из одной организации в другую не принято. Поскольку большинство фирм построены по семейному типу, компании заботятся о сотрудниках в течение всей их жизни и не могут произвольно разорвать контракт. Часто практикуется перевод работников из подразделений, где работы мало, в те отделы, где они нужнее. Более ранний выход сотрудников на пенсию с повышением выходного пособия и оплачиваемый временный отпуск тоже применяются с целью избежать сокращений.

**Китай.** В случае намерения уволить более 20 сотрудников или 10% от штата руководство компании должно уведомить об этом профсоюзы и работников за 30 дней. Начальство обязано представить план сокращений местным органам социальной защиты, которые проследят за тем, чтобы увольняемым в полном объеме выплатили заработанные деньги. При оценке качественных показателей работы предприятий будут учитываться такие факторы, как создание новых рабочих мест и контроль над уровнем трудоустройства. Правительство обещает свою поддержку и инвестиции тем проектам, которые предусматривают создание большего количества новых рабочих мест.

**Канада.** Работодатель должен уведомить работника об увольнении за определенный срок, зависящий от стажа работы. Сотрудник, проработавший в компании более 10 лет, должен быть предупрежден не позднее чем за 8 недель до увольнения. При увольнении по собственному желанию срок, в течение которого нужно уведомить работодателя об уходе, законом не определен вовсе, но на практике принято предупреждать за 2 недели. Лишившиеся работы в Канаде получают временную страховку по безработице. Чтобы получить её, необходимо отработать не менее 910 часов за последние 52 недели. Срок такой страховки - от 14 до 45 недель. Для тех, кто не смог найти работу по истечении этого срока, государство предусматривает ещё один тип выплат — вэлфер. Для его получения необходимо предъявить доказательства бедности — сбережения, не превышающие минимум, машину не дороже 10 тысяч долларов и квартиру не дороже 100 тысяч.

**Германия.** Сотрудник на испытательном сроке может быть уволен без объяснения причин. Работодателю достаточно уведомить работника в письменной форме за неделю до увольнения. После первого года работы руководство обязано предупредить сотрудника о грядущем увольнении за месяц. Стаж в организации исчисляется начиная с 25-летнего возраста. Коллективный трудовой договор может предусматривать и более

длительный срок предупреждения об увольнении. Застрахованы от увольнения те, кто находится на военной службе, а также женщины, находящиеся в декрете.

Также не могут уволить отца, взявшего отпуск по уходу за ребенком. В случае длительной болезни гарантии со стороны работодателя длятся максимум шесть месяцев. По истечении этого срока с сотрудником можно расстаться. Но это не значит, что сильно заболевший человек остается без денег: просто с этого момента его содержанием будет заниматься страховая компания или социальная служба. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается лишь в оговоренных законом случаях. В случае массовых увольнений работодатель должен заранее предупредить о своих планах службу занятости. Уволить сотрудников он сможет лишь с одобрения администрации службы занятости или через месяц после регистрации уведомления. То есть если центр занятости не успел рассмотреть заявку, работодатель вправе начать массовые сокращения, правда, в этом случае центру крепко достанется от властей, а руководство биржи труда уйдет в отставку.

РЕПОЗИТОРИЙ ГГУ ИМЕНИ Ф.