«Досрочное расторжение срочного трудового договора (контракта)».

Граждане, состоящие в трудовых отношениях с нанимателями, имеют определенные права, которые предусмотрены законодательством о труде (вознаграждение за труд, ежедневный и еженедельный отдых, в том числе выходные дни во время государственных праздников и праздничных дней, отпуска, судебную и иную защиту трудовых прав и др.). Следует отметить, что для работников устанавливаются также и обязанности (подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя и др.).

В процессе трудовой деятельности, у граждан в результате определённых жизненных обстоятельств (изменение места жительства, предложение от другого нанимателя о месте работы с перспективными условиями труда и др.) возникают ситуации, когда работнику необходимо досрочно прекратить трудовые отношения с нанимателем. В случае, если с работником заключен трудовой договор на неопределённый срок, то в самом «худшем» варианте для работника, ему необходимо отработать не более одного месяца, при условии, если он письменно предупредил об этом в указанный срок нанимателя. При срочном трудовом договоре (контракте), данная гарантия для работника законодательством не предусмотрена. Действительно, наниматель может расторгнуть с работником в любое время срочный трудовой договор (контракт) по соглашению сторон, однако работник должен помнить, что это является правом, а не обязанностью нанимателя. Наниматель, при условии удовлетворения просьбы работника о досрочном расторжении срочного трудового договора (контракта), обязан будет произвести выплату окончательного расчета при увольнении в срок, согласованный сторонами (день увольнения). Необходимо учитывать, что при такой ситуации никаких «льгот» для нанимателя не установлено, и соответственно, просрочка данной выплаты работнику со стороны нанимателя запрещена (за неисполнение данной обязанности предусмотрена административная ответственность в виде штрафа: частью 3 статьи 10.12 Особенной части Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП) в размере от четырех до пятидесяти базовых величин, частью 4 статьи 10.12 КоАП в размере от тридцати до ста базовых величин (если данные деяния совершены повторно в течение одного года после наложения административного взыскания).

Наниматель обязан уволить досрочно работника по его требованию, который оформлен у нанимателя по срочному трудовому договору (контракту), в случае болезни или инвалидности работника, поступления на военную службу по контракту (иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по срочному трудовому договору (контракту), а также, если наниматель нарушил законодательство о труде, коллективный договор, трудовой договор.

Таким образом, наниматель вправе отказать работнику в досрочном расторжении срочного трудового договора (контракта), если для этого имеются законные основания.

24.07.2025

Главный государственный инспектор

Новогрудского межрайонного отдела

Гродненского областного управления

Департамента государственной

инспекции труда Д.В.Курленко