УДК 349.22

Д. Г. Нилов (dima-nilov@rambler.ru),
ст. преподаватель

Н. В. Максименко (maksimenko@i-bteu.by),
канд. экон. наук, доцент
Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации
г. Гомель, Республика Беларусь

РАСТОРЖЕНИЕ СРОЧНЫХ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ ПО ТРЕБОВАНИЮ РАБОТНИКА В СВЯЗИ С ПЕРЕМЕНОЙ МЕСТА ЖИТЕЛЬСТВА

В данной статье проводится анализ судебной практики расторжения срочных трудовых договоров по требованию работника в связи с переменой им места жительства. Данное основание досрочного расторжения срочных трудовых договоров достаточно часто используется на практике. Вместе с тем, оно прямо в действующем законодательстве не закреплено, что порождает определенные сложности в правоприменительной практике.

This article analyzes judicial practice regarding the termination of fixed-term employment contracts at the employee's request due to a change of residence. Although this ground for the early termination of fixed-term contracts is frequently invoked in practice, it is not explicitly enshrined in current legislation, which gives rise to certain difficulties in legal application.

Ключевые слова: срочный трудовой договор; расторжение срочного трудового договора; перемена места жительства; судебная практика.

Key words: fixed-term employment contract; termination of a fixed-term employment contract; change of place of residence; judicial practice.

В соответствии с ч. 1 ст. 41 Трудового кодекса Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З (далее – ТК) срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, поступления на военную службу по контракту и иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора [1].

В ч. 2 пункта 13 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21 декабря 2023 г. № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров» содержится аналогичный перечень уважительных причин, препятствующих выполнению работы. Так, согласно указанной норме к уважительным причинам, препятствующим выполнению работы, могут относиться состояние здоровья работника (болезнь, инвалидность), поступление его на военную службу по контракту, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больным членом семьи, а также другие причины, исключающие или затрудняющие продолжение работы. Доказательства уважительности причин досрочного расторжения трудового договора представляются работником [2].

Вместе с тем, на практике достаточно часто в качестве уважительной причины, препятствующей выполнению работы, выступает перемена места жительства. В связи с этим, представляется необходимым провести анализ судебной практики о расторжении срочных трудовых договоров по указанной причине. Рассмотрим несколько примеров:

1. Работник был уволен с 21.06.2024 (с первого дня прогула) за длительный прогул без уважительных причин. Работник подал иск в судебную инстанцию в отношении нанимателя об изменении формулировки причины увольнения на увольнение по требованию работника в связи с переменой места жительства (пункт 3 ч. 2 ст. 35 ТК).

В обоснование своей позиции работник указал, что 19.06.2024 подал нанимателю заявление об увольнении с работы с 21.06.2024 в связи с переменой места жительства. К заявлению работник приложил копию паспорта с местом регистрации в другом населенном пункте. Однако никакого ответа от нанимателя он не получил, впоследствии узнал о резолюции руководителя «уволить только по истечении срока действия контракта». В связи с трудностями прибытия на работу работник принял решение о невыходе на работу с 21.06.2024. Через неделю он получил уведомление об увольнении его за длительный прогул, что посчитал незаконным и потребовал изменения формулировки причины увольнения.

Наниматель требования работника не признал в полном объеме в силу следующих причин:

– Во-первых, работник официально не менял место жительства, так как при трудоустройстве его на работу к нанимателю в сентябре 2023 г. он уже был зарегистрирован по указанному месту жительства. По месту нахождения нанимателя работник неофициально снимал квартиру, договор найма жилого помещения предоставить не смог.

– Во-вторых, уважительность причины увольнения в силу ст. 41 ТК оценивает сам наниматель. И если наниматель посчитал причину увольнения неуважительной, он имеет право отказать в увольнении.

– В-третьих, работник не имел права самовольно оставлять работу. Если работник не согласен с решением нанимателя об отказе в увольнении в связи с изменением места жительства, то он мог обжаловать данное решение в суде в порядке ст. 242 ТК, продолжая работать.

Проанализировав позицию сторон, суд пришел к выводу о необходимости отказать в удовлетворении исковых требований в полном объеме в силу следующих причин:

– Во-первых, прогул – это отсутствие на работе более трех часов без уважительных причин. Дать оценку уважительности причины может либо наниматель, либо суд, поэтому при несогласии работника с оценкой нанимателя в случае признания причины неуважительной работник имеет право в порядке ст. 242 ТК обжаловать решение нанимателя в суде.

– Во-вторых, работник не представил документальное подтверждение смены места жительства, так как регистрация в паспорте совпадает на дату приема с регистрацией на дату увольнения. Новое место работы работника также отличается от места его регистрации, что говорит о других причинах увольнения.

– В-третьих, у работника имелась возможность добираться на работу от своего места жительства. В частности, имелся автомобиль, рядом проходил общественный транспорт.

2. Работницу приняли на работу на условиях контракта сроком на 2 года. Впоследствии контракт с ней был продлен на 3 года. При трудоустройстве она проживала и была зарегистрирована в том же городе, где находился наниматель. В связи с необходимостью вести личное подсобное хозяйство и ухаживать за больным членом семьи, работница переехала в деревню, там же была официально зарегистрирована. Расстояние между домом и работой – около 50 км, общественный транспорт отсутствует. Работница считает, что перемена места жительства делает невозможной ее работу у нанимателя, просит ее уволить (досрочно расторгнуть контракт) (пункт 3 ч. 2 ст. 35, ч. 1 ст. 41 ТК).

Работница пояснила, что переехала в деревню уже в процессе трудовой деятельности, когда они с супругом достроили дом и завели подсобное хозяйство. Там же она официально зарегистрировалась, какое-то время ездила на личном автомобиле на работу в город. Затем ухудшилось состояние здоровья ее свекрови, которая проживает совместно с семьей работницы и зарегистрирована по этому же адресу. За свекровью необходим постоянный уход. Дорога на работу занимает много времени и требует больших финансовых затрат. Общественного транспорта в деревне нет. Таким образом, переезд в другой населенный пункт препятствует выполнению работы у нанимателя.

Работница представила документы, подтверждающие ее доводы:

– справку сельского исполкома о регистрации и наличии подсобного хозяйства;

– справку сельского исполкома и выписку из медицинских документов, подтверждающие болезнь свекрови.

Она также отметила, что наниматель:

– отказался увольнять ее без объяснения причин;

– не выяснял у нее объективные причины изменения ее места жительства;

– не обращался с просьбой представить какие-либо дополнительные документы.

Просит расторгнуть контракт, заключенный между ней и нанимателем, по ее требованию в связи с изменением места жительства, а также взыскать с нанимателя понесенные расходы на оплату помощи представителя.

Наниматель не считает причину, которую указала работница, уважительной. Утверждает, что работница проживала в другом населенном пункте и в момент приема на работу. К такому выводу он пришел на основании слов других работников. Наниматель также отметил, что в медицинских документах о состоянии здоровья больного члена семьи работницы не сказано, что ему необходим уход третьих лиц. Еще одна причина, по которой наниматель не желает увольнять работницу: она высококвалифицированный и дисциплинированный работник, ее увольнение может негативно сказаться на организации работы.

Судебная инстанция выслушала работницу и нанимателя, изучила доказательства, представленные ими, и пришла к следующим выводам:

– сведения из документов, подтверждающие регистрацию работницы в другом населенном пункте и необходимость ухода за больным членом семьи;

– значительное расстояние между новым местом жительства и нанимателем, а также невозможность добираться до работы на общественном транспорте;

– положения коллективного договора нанимателя, согласно которым контракт с работником подлежит досрочному расторжению по требованию работника в случаях необходимости ухода за больным членом семьи, переезда на постоянное место жительства в другой населенный пункт.

На основании изложенного суд решил:

1) контракт работницы с нанимателем нужно расторгнуть досрочно в связи с переменой ею места жительства по пункту 3 ч. 2 ст. 35 ТК;

2) взыскать с нанимателя в пользу работницы понесенные ею расходы на оплату помощи представителя (ст. 124 ГПК).

3. С работницей заключен контракт сроком на 5 лет. В процессе трудовой деятельности она изменила место регистрации – зарегистрировалась в деревне по месту жительства матери. Сообщила нанимателю, что за матерью нужен уход, поэтому хочет досрочно расторгнуть контракт, так как перемена места жительства создает существенные препятствия для выполнения работы у нанимателя (ч. 1 ст. 41 ТК).

В обоснование своей позиции работница сообщила, что изменила место жительства, потому что вынуждена ухаживать за больной матерью. Она зарегистрировалась в деревне – в доме, который принадлежит матери. Кроме того, в городе, где находится наниматель, у работницы нет в собственности жилых помещений, а отношения с мужем испортились, поэтому она на время переехала к подруге.

В качестве документов, подтверждающих ее слова, работница представила:

– справку о месте жительства и составе семьи, согласно которой работница зарегистрирована в доме матери, являющейся собственницей (дом находится в деревне);

– справку, которая подтверждает, что в населенном пункте, где находится наниматель, в собственности работницы нет жилых помещений.

Работница требует досрочно расторгнуть с ней контракт, потому что из-за перемены места жительства не может больше состоять в трудовых отношениях с нанимателем. Считает отказ нанимателя уволить ее неправомерным, ущемляющим ее права и законные интересы.

В свою очередь, наниматель считает, что работница не представила достаточных доказательств того, что действительно намерена переехать на постоянное место жительства в другой населенный пункт. Сообщил, что ему поступил звонок из другой организации. Собеседник в ходе телефонного разговора объяснил, что работница желает трудоустроиться к ним в организацию. Уточнял, возможно ли расторгнуть ее контракт с нанимателем до истечения срока его действия по соглашению сторон (ст. 37 ТК).

Этот разговор подтвердил предположения нанимателя о том, что работница не собирается переезжать. По его мнению, она зарегистрировалась в деревне у матери, чтобы под предлогом перемены места жительства досрочно расторгнуть контракт и устроиться на работу в другую организацию, поэтому он не желает расторгать контракт с работницей до истечения срока его действия.

Первая инстанция выслушала работницу и нанимателя, изучила доказательства, представленные ими, и пришла к следующим выводам:

1. Доводы работницы о перемене места жительства в связи с необходимостью осуществления ухода за больной матерью не обоснованы. Мать работницы допросили в качестве свидетеля, она сообщила, что не имеет заболеваний, в связи с которыми за ней нужен уход. Это подтвердил и специалист, который проводил медицинское обследование матери работницы.

2. Нет убедительных и достоверных доказательств того, что кто-то препятствует работнице проживать в квартире супруга. Работница утверждает, что проживает у подруги из-за конфликта с супругом. Конфликт ничем не подтвержден. Вместе с тем, работница не расторгала и не намерена расторгать брак, поэтому как член семьи собственника имеет право проживать в жилом помещении своего супруга.

3. Факт попытки работницы трудоустроиться в другую организацию, даже с целью подработки, свидетельствует о том, что фактически у нее не было намерений сменить место проживания. Попытка трудоустройства в другую организацию подтверждена показаниями нанимателя о том, что работник другой организации звонил и интересовался, есть ли возможность расторгнуть контракт с работницей досрочно по соглашению сторон. Кроме того, в адрес

нанимателя был направлен запрос о предоставлении характеристики в отношении работницы в связи с ее трудоустройством в другую организацию.

4. Изменение места регистрации работницы не препятствует выполнению трудовых обязанностей по контракту.

На основании изложенного суд решил отказать работнице в удовлетворении требования о расторжении контракта досрочно.

Таким образом, на основании анализа примеров из судебной практики расторжения срочных трудовых договоров по требованию работника в связи с переменой им места жительства можно сделать следующие выводы:

1. Во-первых, при решении вопроса о досрочном расторжении контракта в связи с переменой места жительства работника во внимание принимают не только изменение места регистрации. В первую очередь имеет значение, намерен ли работник действительно изменить место жительства.

2. Во-вторых, чтобы избежать возникновения спорных ситуаций при рассмотрении требования работника досрочно расторгнуть с ним контракт, нанимателю рекомендуется:

– всесторонне исследовать причины, которые работник называет препятствующими выполнению работы по контракту;

– изучить представленные работником документы, а при необходимости – запросить у работника недостающие; доказывать уважительность причин досрочного расторжения контракта должен сам работник;

– учитывать положения ЛПА организации, в них может быть определено, какие причины служат поводом для досрочного расторжения контракта с работником.

3. В-третьих, дать оценку уважительности причины может либо наниматель, либо суд. Поэтому при несогласии работника с оценкой нанимателя в случае признания причины неуважительной работник имеет право в порядке ст. 242 ТК обжаловать решение нанимателя в суде.

Список использованной литературы

1. **Трудовой** кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-З : в ред. Закона Респ. Беларусь от 9 дек. 2025 г. // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. – URL: https://pravo.by/document/?guid=3871&p0=hk9900296 (дата обращения: 15.09.2026).

2. **О применении** судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров : постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 21 дек. 2023 г. № 9 : в ред. постановления Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь от 3 апр. 2026 г. // Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь. – URL: https://pravo.by/document/?guid=12551&p0=S22300009 (дата обращения: 15.09.2026).