

Министерство образования Республики Беларусь
Учреждение образования «Витебский государственный
университет имени П.М. Машерова»
Кафедра гражданского права и гражданского процесса

А.Л.Шавров

**СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО
РАССМОТРЕНИЮ ТРУДОВЫХ
СПОРОВ:**

учебно-методический комплекс



Витебск
Издательство УО «ВГУ им. П.М. Машерова»
2011

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
КРАТКИЙ КУРС ЛЕКЦИЙ	8
Тема 1. Подведомственность и подсудность трудовых споров и порядок их рассмотрения	8
Тема 2. Рассмотрение трудовых споров отдельных категорий	16
Тема 3. Увольнение работника за виновные действия	21
Тема 4. Прекращение трудовых отношений по собственной инициативе и по инициативе нанимателя	30
Тема 5. Увольнение по дополнительным основаниям	46
Тема 6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	55
Тема 7. Ответственность нанимателя за нарушение трудовых прав работников	66
Тема 8. Рассмотрение судами дел о материальной ответственности работников	75
ЗАДАЧИ (методика решения задач по дисциплине «Судебная практика по рассмотрению трудовых споров»)	88
ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ	98
ВОПРОСЫ ДЛЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПИСЬМЕННЫХ ЗАДАНИЙ	118
ТЕМАТИКА РЕФЕРАТИВНЫХ РАБОТ	120
УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ	121
ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ (ЗАЧЕТУ)	133
ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ	135
СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ	136
ПРИЛОЖЕНИЯ	140

ВВЕДЕНИЕ

Каждый гражданин в соответствии со своим признанием, способностями, профессиональной подготовкой имеет право на труд, гарантированное Конституцией Республики Беларусь. Судебная практика по рассмотрению трудовых споров - одна из учебных дисциплин, предусматриваемых планом высших юридических учебных заведений.

Законодательство, регулирующее судебную защиту по трудовым делам, состоит из множества законодательных актов и принятых в соответствии с ними иных актов законодательства.

Причинами возникновения судебных трудовых споров являются: недостаточное знание работниками трудовых прав и обязанностей нанимателя; нежелание некоторых руководителей соблюдать трудовое законодательство и нарушение ими трудовых прав работников; споры, возникающие по вине отдельных работников, недобросовестно относящихся к исполнению своих трудовых обязанностей; разногласия, возникающие из-за отсутствия точных указаний в законодательстве, коллективном или трудовом договоре (контракте) по вопросам, связанным с регулированием содержания конкретного трудового правоотношения; различное толкование нанимателем и работником той или иной формулировки закона или иного нормативного акта, а также коллективного и трудового договора.

Задачей преподавания дисциплины является углубленное изучение студентами юридических факультетов вопросов производства в судах общей юрисдикции, а так же в комиссиях по трудовым спорам споров, связанных с трудовыми правоотношениями.

В курсе «Судебная практика по рассмотрению трудовых споров» изучается законодательство Республики Беларусь, нормы которого определяют основные принципы реализации конституционного права граждан на защиту трудовых прав и законных интересов государством посредством правоприменительной деятельности, регулируют деятельность лиц, в компетенцию которых входит рассмотрение и разрешение трудовых споров, а следовательно осуществляющих защиту прав и законных интересов граждан, юридических лиц и общества в целом.

Студент должен:

- Иметь понятие о роли и месте комиссии по трудовым спорам, а также судов общей юрисдикции в системе права Республики Беларусь.
- Знать понятие, предмет и метод, принципы трудовых споров.
- Уметь анализировать и применять нормы различных отраслей права к правовым отношениям при обеспечении защиты прав и законных интересов граждан и юридических лиц, а так же государственных интересов.

На лекциях и в ходе самостоятельного изучения курса студентам предстоит усвоить не только трудовое законодательство, но и нормы, регулируемые различными отраслями права: конституционного, административного, налогового, гражданского, права социального обеспечения и других отраслей права, акты высших судебных органов: Конституционного Суда, Верховного Суда Республики Беларусь, многие литературные источники, а также правоприменительную практику, сложившуюся при рассмотрении трудовых споров.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№п/п	Наименование темы	Содержание	Объем в лекционных часах
1.	Подведомственность и подсудность трудовых споров и порядок их рассмотрения	Понятие, принципы, метод дисциплины судебных споров по трудовым делам. Система органов рассматривающих споры по трудовым делам. Возбуждение трудового спора в суде. Сроки обращения в органы по рассмотрению трудовых споров. Исполнение решения по трудовым делам.	2
2.	Рассмотрение трудовых споров отдельных категорий	Судебные споры об обжаловании дисциплинарных взысканий. Судебная практика по вопросам изменения трудового договора. Рассмотрение споров о заключении трудового договора.	2
3.	Увольнение работника за виновные действия	Увольнение работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей (п. 4 ст. 42 ТК). Увольнение за прогул (п. 5 ст. 42 ТК). Увольнение работника в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (п. 7 ст. 42 ТК). Увольнение в случае совершения по месту работы хищения имущества нанимателя (п. 8 ст. 42 ТК). Увольнение в случае однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК).	2
4.	Увольнение работника по собственной инициативе и по инициативе нанимателя	Расторжение трудового договора по собственному желанию (ст. 40 ТК). Прекращение трудовых отношений по требованию работника (ст. 41 ТК). Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, сокращения численности штата работников (п. 1 ст. 42 ТК). Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п. 2 ст. 42 ТК).	2
5.	Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон	Увольнение руководителя организации, главного бухгалтера в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей (п. 8 ст. 47 ТК). Увольнение в связи с утратой доверия (п. 2 ст. 42 ТК). Увольнение в связи с совершением аморального проступка (п. 3 ст. 47 ТК). Увольнение работника в связи с направлением работника в лечебно-трудовой профилакторий (п. 4 ст. 47 ТК). Неподписание либо нарушение работником, письменных обязательств по выполнению мер по предупреждению коррупции	2

		(п. 5 ст. 47 ТК).	
6.	Рассмотрение дел по искам лиц, уволенных по дополнительным основаниям	Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу. Нарушение установленных правил приема на работу. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы. Иные основания, прекращения трудового договора, по обстоятельствам независимым от воли сторон (неизбрание на должность, призыв на воинскую службу).	2
7.	Ответственность нанимателя за нарушение трудовых прав работников	Основания удовлетворения иска о восстановлении на работе. Взыскание заработной платы за время вынужденного прогула. Ответственность должностных лиц за незаконное увольнение. Право работника на компенсацию морального вреда.	2
8.	Рассмотрение судами дел о материальной ответственности работников	Общие положения о материальной ответственности при рассмотрении. Ограниченная ответственность руководителей. Особенности рассмотрения споров, связанных с полной материальной ответственностью. Особенности материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей. Судебные споры, связанных с коллективной (бригадной) ответственностью.	2
ИТОГО:			16

КРАТКИЙ КУРС ЛЕКЦИЙ

Тема 1. Подведомственность и подсудность трудовых споров и порядок их рассмотрения.

1. Понятие, принципы, метод дисциплины судебная практика по рассмотрению трудовых споров.
2. Система органов рассматривающих споры по трудовым делам.
3. Возбуждение трудового спора в суде.
4. Сроки обращения в органы по рассмотрению трудовых споров.
5. Исполнение решения по трудовым делам.

1. Дисциплина судебная практика по трудовым спорам - изучает основные принципы реализации права граждан и юридических лиц на защиту трудовых прав и законных интересов государством, посредством правоприменительной деятельности государственных органов, в компетенцию которых входит рассмотрение и разрешение трудовых споров.

Принципы:

- законности,
- соблюдения четкой последовательности разрешения трудовых споров,
- защиты интересов граждан и юридических лиц,
- разнообразия способов защиты нарушенных трудовых прав,
- подведомственности и подсудности трудовых споров соответствующим государственным органам и суду.

К методам дисциплины относятся императивный метод - запретительный метод - запрет на совершение противоправных действий, нарушающих трудовые права граждан и юридических. Диспозитивный метод - метод дозволения - многообразие форм и способов защиты нарушенного права дает возможность субъекту обратиться за защитой своего нарушенного права не только в суд, но и в иные государственные органы: инспекция по труду Министерства труда и социальной защиты населения, КТС, профсоюзная организация, прокуратура.

Дисциплина изучает отношения, складывающиеся между нанимателем с одной стороны и работником с другой стороны по поводу нарушенных или предполагаемых прав субъектов.

2. Систему органов, осуществляющих защиту трудовых прав образует Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения.

Его деятельность регулируется Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2006 г. N 959 «Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь», где принято Положение о Департаменте государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Задачами Департамента являются:

- осуществление государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде;
- выявление и пресечение нарушений законодательства о труде;
- координация деятельности органов государственного надзора и контроля, республиканских органов государственного управления и иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, органов общественного контроля по вопросам соблюдения законодательства о труде, в том числе по обеспечению своевременной выплаты заработной платы.

Департамент не является органом по рассмотрению трудовых споров.

Департамент в соответствии с возложенными на него задачами осуществляет следующие функции:

- проверяет работу государственных органов, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, и нанимателей по вопросам соблюдения законодательства о труде, выполнению уполномоченными должностными лицами возложенных на них обязанностей по данным вопросам;
- заслушивает на заседаниях коллегии Департамента уполномоченных должностных лиц государственных органов, иных государственных организаций, подчиненных Правительству Республики Беларусь, и нанимателей по вопросам соблюдения законодательства о труде, получает от них объяснения по фактам выявленных нарушений;
- вносит в установленном порядке предложения о приостановлении или отмене действия противоречащих законодательству о

- труде нормативных правовых актов, технических нормативных правовых актов, локальных нормативных правовых актов;
- вносит предложения соответствующим государственным органам и нанимателям о привлечении к ответственности работников, в том числе должностных лиц, допустивших нарушения законодательства о труде, вплоть до освобождения их от занимаемых должностей;
 - осуществляет иные функции, предусмотренные законодательством.

Прокуратура Республики Беларусь в пределах своей компетенции осуществляет:

- прием и рассмотрение жалоб,
- проверка на предприятиях, в учреждениях, организациях соблюдения законодательства о труде,
- опротестование незаконных актов нанимателя,
- внесение представлений соответствующим должностным лицам об устранении причин, способствующих нарушению законодательства о труде,
- предъявление исков в суд в защиту нарушенных трудовых прав граждан,
- дача заключений в суде по трудовым делам, Привлечение к ответственности за нарушение законодательства о труде.

Профсоюзы могут осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде лишь в отношении нанимателя, где работают члены данного профсоюза и создан его первичный выборный орган.

Комиссия по трудовым спорам (если она создана) обязательный первичный орган по рассмотрению трудовых споров, возникающих между работником и нанимателем, кроме тех случаев, для которых установлен иной порядок их рассмотрения.

Судебная защита предусматривает возможность обращения в суд и возможность принудительного осуществления субъективного права, если обязанное лицо не выполняет корреспондирующую праву обязанность.

При осуществлении защиты суд вправе применить государственно-правовое принуждение, под которым понимается определенные действия принудительного порядка.

3. По общему правилу подсудности исковое заявление о возбуждении дела по трудовому спору подается в суд по месту нахождения (жительства) ответчика в письменной форме.

Согласно общим правилам гражданско-процессуального законодательства процессуальная дееспособность наступает с 18 лет. Однако поскольку трудовым законодательством предусмотрена возможность заключения трудового договора с лицом не достигшем 16 летнего возраста, а в отдельных случаях - достигшими 14 летнего возраста, то при возникновении трудового спора эти лица вправе самостоятельно защищать свои права (ст. 59 Гражданского процессуального кодекса (далее – ГПК)). Может обратиться прокурор в интересах несовершеннолетнего.

Кроме общих требований истец в заявлении должен указать на факты, обосновывающие свои требования, доказательства подтверждающие каждый из упомянутых фактов. Если заявление не соответствует предъявленным требованиям, то судья выносит определение об оставлении заявления без движения.

Судья отказывает в возбуждении дела по трудовому спору в связи с отсутствием у заявителя права на обращение в суд:

а. если исковое заявление не подлежит рассмотрению в суде ввиду его неподведомственности;

б. после смерти гражданина, а так же в связи с ликвидацией юридического лица;

в. если имеется вступившее в законную силу, вынесенное по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям решение суда.

Иск, вытекающий из деятельности филиала юридического лица, может быть предъявлен также по месту нахождения филиала.

Иск о возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью гражданина, может предъявляться истцом также по месту его жительства или по месту причинения вреда.

Иск о возмещении вреда, причиненного имуществу гражданина или юридического лица, может предъявляться также по месту причинения вреда.

4. Сроки обращения за разрешением трудовых споров определены в ст. 242 Трудового кодекса Республики Беларусь (в редакции от 31.12.2009г.; далее - ТК).

Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд в 3-месячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в суд в месячный

срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

Итак, указанные в ТК сроки должны применяться как в случаях обращения в суд, так и в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС). Установленные сроки являются фактически предельными сроками для обращения в указанные органы.

При нарушении срока выдачи трудовой книжки нанимателем начало исчисления срока определяется фактическим днем выдачи трудовой книжки. Например, работник уволен с работы 2 января 2005 г., однако трудовая книжка была выдана только 14 января 2005 г. В этот же день с ним был произведен расчет. 14 февраля 2005 г. работник обратился в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе. Хотя с момента увольнения фактически прошло более месяца, исковое заявление подано с соблюдением требований закона о месячном сроке со дня выдачи трудовой книжки.

На необходимость установления причин пропуска срока обращения за защитой указывает постановление Пленума Верховного Суда от 29 марта 2001 г. N 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде": судья не вправе отказать в возбуждении дела по мотивам пропуска срока для обращения, предусмотренного ст. 242 ТК. Не является препятствием к возбуждению дела в суде и решение КТС об отказе в удовлетворении требований работника по мотивам пропуска срока обращения в этот орган. В процессе рассмотрения спора суду необходимо всесторонне исследовать обстоятельства как в отношении спора по существу, так и в отношении причины пропуска сроков обращения в суд, установленных ст. 242 ТК, если требование о восстановлении сроков заявлено в суде. При наличии уважительных причин этот срок может быть восстановлен судом.

5. Решение по трудовому спору, вынесенное как КТС, так и судом, может быть исполнено в добровольном порядке. Решение КТС имеет обязательную силу и утверждению нанимателем или профсоюзом не подлежит. Оно подлежит исполнению нанимателем не позднее чем в трехдневный срок по истечении десяти дней, предусмотренных на его обжалование. Этот срок исчисляется с момента вручения нанимателю копии решения КТС, вынесенного по конкретному спору.

Решение КТС о восстановлении на прежней работе незаконно переведенного работника подлежит немедленному исполнению.

В случае неисполнения нанимателем решения КТС добровольно в установленный срок возникает необходимость в понуждении его к исполнению такого решения. В этом случае КТС выдает работнику удостоверение, которое имеет силу исполнительного листа. Удостоверение выдается по просьбе работника, в пользу которого вынесено решение КТС. По своей инициативе КТС удостоверение не выдает.

Удостоверение не выдается до истечения десятидневного срока, в течение которого стороны имеют право обжаловать решение КТС в суд. Не выдается удостоверение и в том случае, если работник или наниматель обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в суд.

Удостоверение на принудительное исполнение решения, выдаваемое КТС, должно иметь соответствующие реквизиты. В удостоверении указываются:

- наименование комиссии, вынесшей решение по трудовому спору;
- дата принятия решения;
- дата выдачи удостоверения;
- фамилия, имя, отчество работника;
- решение по существу спора.

Формулировка решения в удостоверении должна быть в точном соответствии с решением КТС, например, *«взыскать в пользу Ф. И. О. заработную плату в сумме...»*, *«признать незаконным дисциплинарное взыскание в виде выговора по приказу от...»*, *«обязать нанимателя выдать работнику специальную одежду»* и т. д.

Удостоверение заверяется подписями председателя и секретаря КТС; указывается в обязательном порядке дата выдачи удостоверения, поскольку от этой даты начинается течь срок предъявления удостоверения в суд для принудительного исполнения.

Удостоверение предъявляется для принудительного исполнения в суд по месту нахождения предприятия в трехмесячный срок со дня выдачи. При пропуске работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

Принудительное исполнение решений КТС производится судебным исполнителем суда, на территории района (города) которого находится наниматель, в данном случае - должник.

По общему правилу гражданского судопроизводства судебные решения исполняются по вступлении их в законную силу, то есть

по истечении десятидневного срока, предоставленного на обжалование вынесенного решения, или после рассмотрения дела судом кассационной инстанции, оставившим решение суда без изменения. Для основных категорий дел по трудовым спорам (восстановление на работе, взыскание заработной платы) предусмотрено немедленное исполнение решения суда. Согласно ст. 313 ГПК немедленному исполнению подлежат судебные решения о восстановлении на работе, а также о присуждении заработной платы, но не свыше чем за один месяц. В тех случаях, когда взыскана заработная плата свыше, чем за один месяц, немедленному исполнению подлежит решение лишь в части взыскания заработной платы за один месяц. Остальная сумма заработной платы подлежит взысканию после вступления решения в законную силу. По специальному определению суда может быть допущено немедленное исполнение также и по взысканию остальной присужденной работнику суммы заработной платы.

Указание в законе о немедленном исполнении решения суда не лишает стороны права обжаловать такое решение в кассационном порядке. Решение суда наниматель обязан выполнить, несмотря на несогласие с ним и обжалование в вышестоящий суд. Подача кассационной жалобы - не основание для приостановления исполнения решения о восстановлении на работе или взыскании заработной платы. Работник должен приступить к работе, с которой он был незаконно уволен или переведен, немедленно после вынесения решения.

Исполнительный лист по делу о восстановлении на работе выдается незаконно уволенному работнику немедленно после вынесения решения об удовлетворении иска. Получив от взыскателя исполнительный лист, судебный исполнитель посылает нанимателю предложение о немедленном исполнении решения. На практике исполнительный лист и предложение о немедленном исполнении выдается восстановленному работнику на руки. Если наниматель не выполнил решение суда по трудовому спору, подлежащее немедленному исполнению, то за время задержки со дня вынесения решения по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке. Задержкой исполнения решения суда о восстановлении на работе следует считать:

- неиздание нанимателем приказа о восстановлении на работе;
- непредоставление соответствующей работы, хотя приказ о восстановлении на работе издан;

- издание приказа о восстановлении на работе не на той должности, работе, которая указана в решении суда;
- поручение работы, не соответствующей приказу о восстановлении на прежней работе.

При неисполнении в установленный срок решения о восстановлении на работе суд на основании акта судебного исполнителя может подвергнуть должника - юридическое лицо штрафу в размере до одной тысячи минимальных заработных плат. Должностное лицо, умышленно не исполняющее судебное постановление, несет ответственность, предусмотренную Уголовным кодексом Республики Беларусь.

В решении суда о восстановлении работника на работе должно быть указано, за какое время, с какого заработка и в каком размере определена оплата за вынужденный прогул. Суд не должен ограничиваться общим указанием о необходимости выплаты среднего заработка за вынужденный прогул без приведения точного размера суммы, подлежащей взысканию.

При решении вопроса о взыскании заработной платы за вынужденный прогул при изменении формулировки причины увольнения суду следует учитывать, что оплата за время вынужденного прогула в этих случаях допустима лишь при условии, что неправильная формулировка причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу. Поэтому истец должен представить доказательства тому, что он пытался устроиться на другую работу, однако ему было отказано в приеме на работу, причем именно в связи с порочащей формулировкой увольнения, а не по другим причинам. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула при изменении формулировки причины увольнения производится только в том случае, когда суд изменяет формулировку увольнения, которая порочила работника, на формулировку, не содержащую отрицательной характеристики уволенного работника (например, формулировка увольнения по п. 7 ст. 42 ТК изменена на увольнение по собственному желанию). Если же суд при наличии соответствующих обстоятельств изменяет формулировку увольнения на другую, также содержащую основание увольнения за виновные действия работника, например, с п. 4 ст. 42 ТК на п. 7 ст. 42 ТК, то оснований для выплаты заработной платы за время вынужденного прогула нет, поскольку измененная формулировка также характеризует работника отрицательно и затрудняет его устройство на другую работу.

Решение органа по рассмотрению трудовых споров в части восстановления на работе при незаконном увольнении или переводе подлежит немедленному исполнению.

За время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке, (ст. 247 ТК). В этом случае суд на основании акта судебного исполнителя о неисполнении решения выносит определение о выплате работнику среднего заработка или разницы в заработке за все время со дня вынесения решения о восстановлении на работе, на прежнем рабочем месте, до дня фактического исполнения решения. Если в период задержки исполнения решения о восстановлении на работе работник где-либо временно работал, то его заработок за проработанные дни подлежит зачету.

Тема 2. Рассмотрение трудовых споров отдельных категорий.

1. Судебные споры об обжаловании дисциплинарных взысканий.
2. Судебная практика по вопросам изменения трудового договора.
3. Рассмотрение споров о заключении трудового договора.

1. За противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей (дисциплинарный проступок) устанавливается дисциплинарная ответственность.

За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение.

До применения дисциплинарного взыскания наниматель обязан затребовать письменное объяснение работника.

Отказ работника от дачи объяснения не является препятствием для применения взыскания и оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание оформляется приказом (распоряжением), постановлением нанимателя.

Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в пятидневный срок.

Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Отказ работника от ознакомления с приказом (распоряжением), постановлением оформляется актом с указанием присутствующих при этом свидетелей.

Предусматривается общая и специальная дисциплинарная ответственность.

Общая устанавливается ТК и правилами внутреннего трудового распорядка, она распространяется на всех работников.

Специальная распространяется на отдельные категории работников. Отличается кругом должностных лиц и органов, имеющих право применять дисциплинарные взыскания, мерами дисциплинарных взысканий, порядком и сроками их обжалования.

Необходимо для привлечения к дисциплинарной ответственности: противоправность деяния и виновность.

Наниматель при привлечении работника к дисциплинарной ответственности должен применять по аналогии нормы других отраслей права, ввиду того, что законодательно не закреплено прямая форма вины в совершении дисциплинарного взыскания. Это касается случая, когда в действиях работника содержится признак крайней необходимости, то есть работник допускает нарушение, находясь в состоянии крайней необходимости. Например, при опоздании работника на работу по причине произошедшей в его квартире аварии в системе центрального отопления или экстренного обращения за медицинской помощью для члена своей семьи, для себя лично, иному лицу по пути следования на работу.

С другой стороны, ссылка работника на плохую работу транспорта, по общему правилу, не исключает вины работника в опоздании на работу, если прекращение работы транспорта не вызвано стихийным бедствием, аварией или другими чрезвычайными обстоятельствами.

Нарушитель трудовой дисциплины может быть привлечен к дисциплинарной ответственности не только нанимателем, но и специально уполномоченными на то органами или непосредственно

руководителем, который наделен правом ставить перед нанимателем вопрос о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

Частью пятой ст. 199 ТК предусмотрено, что приказ о дисциплинарном взыскании объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. Согласно части шестой этой статьи работник, не ознакомленный с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Мастер производственного обучения С. опоздал на работу 30.12.2005 на 30 минут. В объяснении, данном по требованию нанимателя, он указал, что причиной его задержки является ненадлежащая работа городского транспорта. Этот довод не был принят нанимателем во внимание, и приказом от 11.01.2006 С. был объявлен выговор. Этим же приказом С. был лишен премии за январь месяца.

10 февраля при получении заработной платы С. обнаружил, что ему не выплачена премия. В бухгалтерии ему показали копию приказа о наложении дисциплинарного взыскания и лишении премии за опоздание на работу 30.12.2005.

По заявлению С. суд признал приказ от 11.01.2006 недействительным, поскольку наниматель нарушил требования закона. Частью пятой ст. 199 ТК предусмотрено, что приказ о дисциплинарном взыскании объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. Согласно части шестой этой статьи работник, не ознакомленный с приказом о дисциплинарном взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

В то же время следует отметить, что если бы наниматель своевременно ознакомил работника с этим приказом, то в данном конкретном случае суд отказал бы в иске С.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске.

Днем обнаружения дисциплинарного проступка считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно подчинен.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, - позднее двух лет со дня совершения дисциплинарного про-

ступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

2. Изменение трудового договора - это изменение нанимателя в результате его реорганизации, смены собственника его имущества (статья 36), а также изменение условий трудового договора (статья 19).

При изменении трудового договора сохраняется стаж работы, с которым для работника по законодательству, коллективному договору, соглашению, трудовому договору связаны какие-либо права и льготы, за исключением обусловленных спецификой прежней трудовой функции и условий труда.

Разновидностью изменений трудового договора является перевод, перемещение, изменение существенных условий труда.

Переводом признается поручение нанимателем работнику работы по другой профессии, специальности, квалификации, должности (за исключением изменения наименования профессии, должности) по сравнению с обусловленными в трудовом договоре, а также поручение работы у другого нанимателя либо в другой местности (за исключением служебной командировки).

При решении вопроса о том, является ли поручение другой работы переводом, необязательно, чтобы при этом изменялись все составляющие трудовой функции работника - профессия, специальность, должность, квалификация. Переводом будет являться изменение хотя бы одного из этих элементов.

При решении вопроса о перемещении не имеет значение тот факт, что при заключении трудового договора оговаривалось конкретное место работы работника. Рассматривая трудовые споры, связанные с переводом на другую работу, суд должен выяснить, имел ли место перевод работника или произошли какие-либо иные изменения в содержании его трудовой деятельности.

Не допускается перемещение работника, если будущая работа ему будет противопоказана, ввиду состояния здоровья.

В связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в установленном порядке изменить существенные условия трудового договора работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре.

Существенными условиями - системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии,

установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия.

Обоснование этих причин должно быть обосновано в приказе.

Наниматель обязан предупредить работника не позднее чем за 1 месяц об изменении существенных условий. Этот срок дается работнику для обдумывания принятия решения или отказа от продолжения работы. При отказе от продолжения работы трудовой договор прекращается по основаниям ст. 35 п. 5 ТК.

Если наниматель уволил работника до истечения месячного срока при отсутствии иных причин увольнения, суд имеет право изменить дату увольнения с таким расчетом, чтобы общий срок со дня официального предупреждения составил 1 месяц.

3. Категория данных споров рассматривается непосредственно в суде, без обращения в КТС.

ТК содержит перечень лиц с которыми запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора:

- направление государственной службой занятости в счет брони,
- письменного приглашения на работу в порядке перевода от одного нанимателя к другому по согласованию между ними,
- прибывшими на работу в соответствии с заявкой нанимателя или заключенным договором после окончания учебного заведения,
- имеющими право на заключение трудового договора на основании коллективного договора, соглашения,
- прибывших по направлению,
- женщинам по мотивам беременности или наличия ребенка в возрасте до 3 лет, а одиноким матерям ребенка до 14 лет, инвалида до 17 лет.

Суд не имеет право отказать в заявлении, если он не является одним из вышеупомянутых лиц.

Наниматель обязан предупредить работника или специально уполномоченный государственный орган о мотивах отказа в трехдневный срок в письменной форме.

Признав отказ незаконным, суд выносит решение, обязывающее нанимателя заключить с истцом трудовой договор.

Если работник допущен до работы лицом, не обладающим правом приема на работу, то при доказанности, что трудовой договор с работником был заключен в устной форме, достигнуто со-

глашение по всем необходимым условиям договора, в связи с чем он приступил к работе, иск подлежит удовлетворению, и на основании решения суда с ним будет заключен трудовой договор.

Тема 3. Увольнение работника за виновные действия.

1. Увольнение работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей (п. 4 ст. 42 ТК).

2. Увольнение за прогул (п. 5 ст. 42 ТК).

3. Увольнение работника в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (п. 7 ст. 42 ТК).

4. Увольнение в случае совершения по месту работы хищения имущества нанимателя (п. 8 ст. 42 ТК).

5. Увольнение в случае однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК).

1. Увольнение работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей (п. 4 ст. 42 ТК).

В соответствии с п. 4 ст. 42 ТК трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случае систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания.

Обязанности, возложенные на работника трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка, за систематическое неисполнение которых без уважительных причин возможно увольнение работника по указанному основанию, носят характер трудовых обязанностей, вытекающих из актов законодательства либо локальных нормативных актов.

Для увольнения по п. 4 ст. 42 ТК, как это следует из содержания нормативных предписаний, должны быть одновременно в наличии три условия:

1) неисполнение трудовых обязанностей работником носит систематический характер;

2) неисполнение трудовых обязанностей работником не вызвано уважительными причинами;

3) к работнику ранее уже применялись меры дисциплинарного взыскания.

Для правомерности увольнения по п. 4 ст. 42 ТК должна иметь место систематичность нарушения работником трудовой дисциплины.

Сами по себе случаи нарушения трудовой дисциплины не могут служить поводом для применения по последнему нарушению трудовой дисциплины взыскания в виде увольнения, если только на ранее допущенные работником проступки наниматель своевременно не прореагировал и не привлек работника в установленном порядке к дисциплинарной ответственности, либо привлек к ответственности, не предусмотренной действующим законодательством.

Не могут быть приняты во внимание такие меры взыскания, примененные ранее нанимателем, как предупреждение, постановка на вид, штраф, поскольку указанные санкции не отнесены законодателем к числу дисциплинарных взысканий.

Не могут и не должны учитываться и такие меры воздействия, как полное либо частичное лишение нарушителя премий, предусмотренных системой оплаты труда, изменение времени предоставления отпуска, другие меры, поскольку они не являются мерами дисциплинарного взыскания и могут применяться как самостоятельно, так и наряду с последними.

Согласно норме, содержащейся в п. 32 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. N 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде", по п. 4 ст. 42 ТК РБ могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК, вновь нарушили трудовую дисциплину. Для систематичности необходимо два и более нарушения.

Необходимо обратить внимание на то, что не образует систематичности совершение работником дисциплинарного проступка в случаях:

- когда предыдущие нарушения трудовой дисциплины имели место у другого нанимателя;
- истек годичный срок с момента применения дисциплинарного взыскания за ранее совершенный проступок;
- дисциплинарное взыскание, наложенное ранее за проступок, снято с работника досрочно самим нанимателем либо отменено судом или комиссией по трудовым спорам;
- предшествующие дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины были применены к работнику с нару-

шением требований законодательства (даже при отсутствии факта оспаривания ранее наложенных взысканий работником непосредственно после их наложения они не имеют для суда преюдициального значения, поскольку при рассмотрении искового заявления о восстановлении на работе суд обязан исследовать доводы работника о правильности применения всех дисциплинарных взысканий, положенных нанимателем в основу приказа (распоряжения) об увольнении).

Очевидно, что работник, совершивший даже грубое нарушение трудовой дисциплины, но не привлекавшийся ранее к дисциплинарной ответственности либо считающийся таковым в силу изложенных выше обстоятельств (истечение годового срока с момента привлечения к дисциплинарной ответственности, снятие наложенного ранее взыскания, совершение проступка и привлечение к ответственности по прежней работе, незаконное наложение дисциплинарных взысканий), не может быть уволен по п. 4 ст. 42 ТК, поскольку отсутствует признак систематичности.

Пленум Верховного Суда в п. 31 указанного постановления N 2 посчитал необходимым указать на следующие нарушения, за совершение которых наниматель может привлечь работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. 4 ст. 42 ТК:

- отсутствие работника без уважительной причины на работе;
- нахождение работника без уважительной причины не на своем рабочем месте, а в других помещениях организации;
- преждевременный уход работника с работы;
- отказ работника без уважительных причин от поездки в командировку;
- невыход на работу в выходной или праздничный день, если работник привлекается к работе на законных основаниях;
- отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке и в рабочее время медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или на работах, где есть необходимость в профессиональном отборе (ст. 228 ТК);
- отказ от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда.

Нанимателем должны быть соблюдены сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. 4 ст. 42 ТК, предусмотренные ст. 200 ТК: не позднее месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни или пребывания ра-

ботника в отпуске. При этом дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, - не позднее 2 лет со дня совершения дисциплинарного проступка.

Выходное пособие работнику, уволенному по п. 4 ст. 42 ТК, не выплачивается.

2. Увольнение работника за прогул (п. 5 ст. 42 ТК).

К числу дисциплинарных проступков относится прогул без уважительных причин. Прогул - грубое нарушение трудовой дисциплины.

В соответствии с действующим трудовым законодательством прогулом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня.

К работникам, отсутствующим на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин, применяются такие же меры ответственности, какие установлены за прогул.

В табеле работника, отсутствующего на работе более трех часов, следует проставить не прогул, а указать количество отработанных часов

К работникам, совершившим прогул, наниматель обязан принимать меры дисциплинарного воздействия. В этих целях наниматель проводит служебное расследование по выявлению причин, послуживших совершению работником прогула.

Сам факт отсутствия работника на работе без разрешения нанимателя до выяснения причин такого отсутствия нельзя квалифицировать как прогул.

Не является прогулом отказ выйти на работу в выходной или праздничный нерабочий день, а также в другое нерабочее время, если наниматель не обеспечил право работника на отдых и привлекает его к работе с нарушением действующего законодательства (см. п. 6 ст. 11 ТК). Любые другие устные мотивы работника невыхода на работу без справки врача, листа нетрудоспособности, повестки военкомата и др. можно квалифицировать как прогул.

Отдельные работники мотивируют свое отсутствие на работе исполнением донорства по сдаче крови в медицинских учреждениях. Самовольный уход с работы по указанной причине будет прогулом.

В случае непоявления работника на работе более трех дней направляется комиссия в составе нескольких человек по месту жи-

тельства работника с участием представителя профсоюзной организации для выяснения причин неявки работника на работу.

Когда причина неуважительная, предлагается работнику написать письменное объяснение о причинах невыхода на работу. В случае отказа от написания объяснения, об этом составляется акт за подписью трех человек, присутствовавших при этом.

При получении свидетельских показаний соседями о том, что работник умышленно уклоняется от работы (например, пьянство в быту), наниматель имеет право издать приказ об увольнении данного работника за прогул с даты первого дня невыхода на работу, о чем работник уведомляется заказным письмом, в котором указывается дата, номер и содержание приказа об увольнении.

При документальном подтверждении прогула, совершенного работником, наниматель вправе объявить ему в установленные законодательством сроки одно из дисциплинарных взысканий, предусмотренных ст. 198 ТК (замечание, выговор), или уволить работника по п. 5 ст. 42 ТК (прогул, в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин).

3. Увольнение работника в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (п. 7 ст. 42 ТК).

В соответствии со ст. 42 ТК трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случаях появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических или токсических средств на рабочем месте и в рабочее время.

Появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения, равно как и распитие спиртных напитков на рабочем месте в рабочее время, является грубым нарушением трудовой дисциплины, вследствие чего возможно расторжение трудового договора даже за единичный случай такого нарушения.

Согласно разъяснению, приведенному в п. 37 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 N 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде", наниматель вправе расторгнуть трудовой договор по п. 7 ст. 42 ТК с работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распивавшим

спиртные напитки, употреблявшим наркотические или токсические средства в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей.

Таким образом, для увольнения по указанному основанию должны быть в наличии следующие обстоятельства:

- факт алкогольного опьянения либо факт распития спиртных напитков;

- нахождение работника в состоянии алкогольного опьянения в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей.

Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо распивал спиртные напитки, употреблял наркотические или токсические средства не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению нанимателя он должен выполнять работу "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины".

В силу п. 2.10 Декрета N 29 дополнительным основанием досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя является распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств по месту работы и в нерабочее время".

Согласно п. 31 Положения на основании проведенного освидетельствования составляется заключение, в котором характеризуется состояние освидетельствуемого на момент обследования. Выносятся следующие возможные варианты заключения:

- трезв;

- установлен факт употребления алкоголя, признаков алкогольного опьянения нет;

- алкогольное опьянение;

- алкогольная кома;

- установлен факт употребления наркотических или токсикоманических средств, признаков наркотического (токсикоманического) опьянения нет;

- наркотическое или токсикоманическое опьянение;

- осложненное наркотическое (токсикоманическое) опьянение;

- трезв, имеются нарушения функционального состояния, требующие отстранения от работы с источником повышенной опасности по состоянию здоровья;

- отказ от медицинского освидетельствования.

Увольнение по п. 7 ст. 42 ТК возможно в случаях установления в медицинском заключении диагноза, что работник находится в состоянии:

- алкогольного опьянения;
- алкогольной комы;
- наркотического или токсикоманического опьянения;
- осложненного наркотического (токсикоманического) опьянения.

При установлении других диагнозов увольнение по данному основанию должно быть признано незаконным.

Факт нахождения работника в состоянии опьянения должен оцениваться судом в совокупности, на основании всех представленных суду нанимателем доказательств, показаний самого работника. При этом ни одному из доказательств не может отдаваться предпочтение.

4. В соответствии с п. 8 ст. 42 ТК наниматель может расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия в случае совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

При обращении в суд работника, уволенного по указанному основанию, судья должен проверить, соблюдены ли нанимателем условия и порядок увольнения. Следует иметь в виду, что сам факт хищения, очевидный для нанимателя, не может служить основанием для увольнения работника. Согласно требованиям закона, факт хищения работником имущества нанимателя и его вина в этом должны быть установлены соответствующими органами.

Факт хищения может быть установлен приговором суда, вступившим в законную силу. Приговор суда, если он не обжалован и не опротестован в кассационном порядке, вступает в законную силу по истечении 7 дней, предусмотренных на его обжалование. Если приговор обжалован или опротестован в кассационном порядке, он вступает в силу после рассмотрения дела кассационной инстанцией, оставившей этот приговор без изменения.

Факт совершения хищения работником может быть подтвержден и постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания за мелкое хищение. Такими органами являются, в соответствии со ст. 32 и ст. 35 Процессуально-исполнительного кодекса об административных права-

нарушениях Республики Беларусь, районные (городские) суды, а также районные (городские) комиссии по делам несовершеннолетних, которые рассматривают материалы о мелком хищении имущества, совершенном несовершеннолетними.

Применение к лицу, совершившему хищение, мер общественного воздействия, например, товарищеским судом, собранием трудового коллектива, общественной организацией, не может являться основанием для увольнения работника по п. 8 ст. 42 ТК.

Наниматель вправе уволить работника по данному основанию и в том случае, если постановление компетентного органа о наложении административного взыскания за хищение отменено по реабилитирующим основаниям.

Условием увольнения работника по п. 8 ст. 42 ТК является хищение имущества нанимателя.

Имущество нанимателя - это имущество, принадлежащее ему на праве собственности, полного хозяйственного ведения или оперативного управления или находящееся у него в соответствии с заключенными гражданско-правовыми договорами. Если работник по месту работы совершил хищение имущества, не принадлежащего нанимателю, хотя и находящегося на территории предприятия нанимателя, а также имущества, принадлежащего гражданам (например, кража в раздевалке предприятия личных вещей другого работника), то он не может быть уволен по п. 8 ст. 42 ТК.

Для применения к работнику увольнения по указанному основанию не имеет значения размер похищенного. Поэтому увольнение может иметь место как за мелкое хищение, влекущее ответственность в административном порядке, так и за уголовно-наказуемое хищение. В судебной практике имели место случаи увольнения работников за хищения запчастей, сырья, продукции на небольшие суммы. При доказанности фактов хищения в установленном порядке суды отказывают в иске о восстановлении на работе. Увольнение по указанному основанию может быть произведено за однократный случай совершения хищения имущества нанимателя.

Не препятствует применению нанимателем увольнения по п. 8 ст. 42 ТК то обстоятельство, что к работнику, совершившему хищение на работе, по приговору суда применена мера наказания в виде исправительных работ по месту работы.

Если по приговору суда за совершенное хищение имущества нанимателя назначено наказание, исключающее продолжение работы на данном предприятии (лишение свободы, условное осуждение

с обязательным привлечением к труду и т. п.), наниматель имеет право выбора основания, по которому он может уволить работника.

Расторжение трудового договора по п. 8 ст. 42 ТК является одной из мер дисциплинарного взыскания, поэтому суд должен проверить, соблюдены ли нанимателем Порядок и условия применения дисциплинарных взысканий, в том числе соблюдение сроков их наложения. Следует иметь в виду, что при увольнении по данному основанию месячный срок для его применения исчисляется не со дня обнаружения проступка, а со дня вступления в законную силу приговора суда или со дня принятия решения об административном взыскании.

5. По инициативе нанимателя трудовой договор может быть расторгнут в случае однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников. Подобное основание увольнения впервые было введено Декретом Президента Республики Беларусь № 29 от 26 июля 1999 г. «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

Субъектом увольнения по данному основанию могут являться не только должностные лица организации, отвечающие за охрану труда и технику безопасности, но и работники, нарушившие правила охраны труда и техники безопасности. Например, если стропальщик ненадлежащим образом укрепил груз, поднимаемый краном, в результате чего груз оборвался и убил находящегося здесь же работника, то он, помимо привлечения к уголовной ответственности, может быть уволен по п. 9 ст. 42 ТК.

Доказательством виновных действий работника по нарушению правил охраны труда может являться акт о расследовании несчастного случая, составленный в установленном порядке. Порядок расследования несчастных случаев устанавливается Правительством Республики Беларусь.

Вопрос о том, является ли нарушение правил охраны труда грубым, решается в каждом конкретном случае, поскольку законодательными актами не дано определения грубого нарушения таких правил.

В п. 9 ст. 42 ТК указано как последствия нарушения правил охраны труда наступление увечья или смерти других работников, данное основание может применяться при наступлении таких последствий в отношении хотя бы одного работника. Следует отметить, что законом предусмотрено причинение увечья или смерти

именно работникам данной организации, а не каких-либо других лиц. Если в результате нарушения правил охраны труда причинено увечье посторонним лицам, то исходя из буквального толкования нормы п. 9 ст. 42 ТК, работник, виновный в нарушении правил по охране труда уволен быть по данному основанию не может. В то же время к нему может быть применено дисциплинарное взыскание, работник может быть привлечен к уголовной ответственности и на него может быть возложена материальная ответственность.

Тема 4. Прекращение трудовых отношений по собственной инициативе и по инициативе нанимателя.

1. Расторжение трудового договора по собственному желанию (ст. 40 ТК).

2. Прекращение трудовых отношений по требованию работника (ст. 41 ТК).

3. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, сокращения численности штата работников (п. 1 ст. 42 ТК).

4. Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п. 2-3 ст. 42 ТК).

1. Расторжение трудового договора по желанию работника является его абсолютным правом, вытекающим из принципа свободы труда. В то же время, в соответствии с п. 3 ст. 38 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь в период отбывания наказания в виде исправительных работ осужденным запрещается прекращать трудовой договор по собственному желанию без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции. Имеются также ограничения, связанные с расторжением трудового договора по желанию молодых специалистов в период обязательного времени работы (это касается выпускников, которые обучались за счет средств республиканского и (или) местного бюджетов в учреждениях образования, которые обеспечивают получение профессионально-технического, среднего специального и высшего образования в Республике Беларусь и работающих по распределению).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, независимо от согласия нанимате-

ля, предупредив его о расторжении трудового договора в письменной форме за один месяц (при этом не требуется каких-либо уважительных причин), либо указав в заявлении конкретную дату увольнения (при наличии обстоятельств, исключающих или значительно затрудняющих продолжение работы, а также в случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора). По желанию работника не может расторгаться срочный трудовой договор, трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы и на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

Предупреждение осуществляется посредством подачи соответствующего письменного заявления, в принятии которого наниматель не вправе отказать. Заявление 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. Днем подачи заявления считается день вручения его нанимателю (соответствующему уполномоченному должностному лицу) либо день отправки заявления по почте (посредством факсимильной связи и т.п.). Увольнение по собственному желанию будет законным, если подача заявления об увольнении является добровольным волеизъявлением работника. В судебной практике постоянно обращается внимание на это обстоятельство. Имеют место случаи, когда волеизъявление работника об увольнении по собственному желанию отсутствует.

Однако если заявление об увольнении по ст. 40 ТК было подано под угрозой увольнения за виновные действия, которые в действительности были совершены работником и давали нанимателю возможность уволить работника за их совершение, то подачу заявления об увольнении по ст. 40 ТК нельзя считать вынужденной.

Если истец утверждает, что заявление об увольнении по собственному желанию было подано под угрозой увольнения за виновные действия, выяснению подлежат не только обстоятельства, касающиеся факта совершения работником таких действий, но и установление того, имелись ли у нанимателя основания для увольнения работника за указанные действия.

Предупреждение об увольнении может быть сделано как в период осуществления трудовой деятельности работником, так и в период отпуска, временной нетрудоспособности, выполнения государственных обязанностей и т.п. 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.

Главная цель предупреждения - предоставление нанимателю возможности подыскать на место работника другую кандидатуру. До истечения срока предупреждения трудовой договор может быть расторгнут с согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре. При уменьшении срока предупреждения с согласия сторон к сфере договоренности между нанимателем и работником относится только дата расторжения трудового договора, а основанием увольнения является желание работника. Поэтому применяется порядок и наступают правовые последствия прекращения трудового договора, предусмотренные ст. 40 ТК.

Необходимо заметить, если работник в своем заявлении не указал дату, с которой он просит его уволить, наниматель не вправе уволить работника до истечения месячного срока.

В то же время, работник, указавший в заявлении просьбу об увольнении его с определенной даты, не вправе прекращать работу при наступлении этой даты, если наниматель не выразил согласия об увольнении его с этого времени. В случае самовольного оставления работником работы до истечения месячного срока предупреждения наниматель вправе уволить работника за прогул без уважительной причины.

Таким образом, если работник подал заявление о расторжении трудового договора по ст. 40 ТК с просьбой уволить его ранее месячного срока предупреждения с указанием конкретной даты, наниматель вправе либо удовлетворить просьбу работника, либо отказать в ней. В случае отказа в увольнении с оговоренной в заявлении даты за работником сохраняется право на увольнение по собственному желанию на условиях письменного предупреждения нанимателя за один месяц, о чем должно быть подано соответствующее заявление. Оставление заявления работника о более ранней дате увольнения без реагирования с последующим увольнением работника, исходя из месячного срока предупреждения, исчисленного с даты подачи прежнего заявления, должно признаваться незаконным.

До истечения месячного срока предупреждения или срока, согласованного работником с нанимателем, работник имеет право

письменно отозвать свое заявление об увольнении, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора. К таким работникам относятся лица, приглашенные на освобождающуюся должность в порядке перевода от другого нанимателя; прибывшие на работу после окончания государственных учреждений образования по направлению.

Если же в период срока предупреждения об увольнении наниматель подыскал на освобождающуюся должность другое лицо, которое не входит в перечень лиц, которым запрещен отказ в заключении трудового договора, то в этом случае правило о невозможности отзыва заявления об увольнении не распространяется.

Нередко возникает вопрос относительно допустимого времени отзыва заявления работником, если в заявлении о расторжении трудового договора по ст. 40 ТК содержалась просьба расторгнуть договор до истечения месячного срока предупреждения и на этот счет достигнуто соглашение с нанимателем, а в последующем работник до истечения месячного срока предупреждения, но уже после согласованной даты увольнения отзывает свое заявление. Практика исходит из того, что в таких случаях отзыв заявления об увольнении может иметь место до истечения согласованного сторонами договора срока.

Очевидно, что и отзыв работником своего заявления также должен отвечать установленным требованиям относительно письменной формы, правильного определения адресата, надлежащего вручения и т.п.

По истечении месячного срока предупреждения нанимателя об увольнении работник вправе прекратить работу, а наниматель обязан оформить увольнение надлежащим образом, выдать работнику трудовую книжку и произвести окончательный расчет в последний день работы. Возражения нанимателя против расторжения трудового договора юридического значения не имеют. Прекращение работы по истечении месячного срока не является прогулом.

Если по истечении срока предупреждения наниматель не произвел расчета 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 выдачи трудовой книжки по правилам выплаты заработной платы за время вынужденного прогула.

Кроме того, дата увольнения изменяется на день выдачи трудовой книжки. Увольнение по собственному желанию должно быть произведено независимо от того, что работник не сдал числящиеся за ним материальные ценности, не закончил выполнение порученного задания и т.п.

Если срок предупреждения истек, а работник не прекратил работу и продолжает работать, наниматель не издал приказа об увольнении, заявление работника об увольнении утрачивает силу. Для расторжения трудового договора по ст. 40 ТК работнику необходимо подать новое заявление об увольнении и срок предупреждения будет исчисляться заново.

В течение срока предупреждения об увольнении работник обязан соблюдать трудовое законодательство, правила внутреннего трудового распорядка, выполнять свои обязанности по трудовому договору. В этот период работник может быть уволен при наличии к тому причин: за прогул, нарушение трудовой дисциплины и по другим основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Нахождение работника в отпуске, а также его временная нетрудоспособность не препятствуют нанимателю издать приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора с работником по ст. 40 ТК, 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 в отпуске по болезни не распространяются, поскольку они предусмотрены при увольнении по инициативе нанимателя.

В то же время, если стороны условились о дне увольнения за пределами месячного срока (то есть по истечении более чем одного месяца), то можно вести речь об изменении основания увольнения - по соглашению сторон (ст. 37 ТК), а не по желанию работника (правда, в таком случае должна быть достигнута договоренность не только относительно даты увольнения, но и относительно прекращения трудового договора именно по соглашению сторон).

При наличии обстоятельств, исключających или значительно затрудняющих продолжение работы, а также случаях нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора работник вправе указать в заявлении срок менее одного месяца по своему усмотрению, а наниматель обя-

зан прекратить трудовые отношения с работником в указанный срок.

Трудовой кодекс к обстоятельствам, исключаяющим или значительно затрудняющим продолжение работы, относит состояние здоровья, пенсионный возраст, радиоактивное загрязнение территории и другие случаи.

Согласно сложившейся практике под “другими случаями” понимаются иные уважительные причины, соответствующие данным критериям, в частности:

- перевод супруга (супруги) в другую местность, направление на работу за границу;
- переезд в другую местность;
- беременность;
- необходимость ухода за больным членом семьи и т.п.;
- поступление молодых специалистов (выпускников учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и профессионально-технического образования) в учреждения образования на дневную форму обучения для получения образования более высокого уровня, а также поступление молодых специалистов, которые закончили учреждения, обеспечивающие получение высшего образования, на дневную форму обучения в аспирантуру.

Перечень приведенных в части четвертой ст. 40 ТК обстоятельств не является исчерпывающим. Представляется, что законодатель в этой статье привел в качестве возможных лишь наиболее часто встречающиеся случаи, оценку которым следует давать, исходя из требований соответствующего законодательства.

Например, под пенсионным возрастом, исключаяющим или значительно затрудняющим продолжение работы, следует понимать общий возраст, необходимый для возникновения права на пенсию по возрасту на общих основаниях (60 лет - для мужчин, 55 лет - для женщин) (ст. 11 - 24 Закона от 17 апреля 1992 г. "О пенсионном обеспечении").

Определение территорий с неблагоприятной радиационной обстановкой должно осуществляться в соответствии с Законом от 12 ноября 1991 г. "О правовом режиме территорий, подвергшихся радиоактивному загрязнению в результате катастрофы на ЧАЭС", поэтому имеет значение не голословное утверждение о радиационной загрязненности, а тот факт, что территория, на которой работает работник, действительно отнесена к территории с установленным законом режимом.

В случае расторжения трудового договора по желанию работника при наличии уважительной причины, с которой связано предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этой причины. Если указание в трудовой книжке на причину увольнения отсутствует, то следует считать, что работник уволен по ст. 40 ТК без уважительных причин. С расторжением трудового договора по желанию работника без уважительных причин законодательство связывает наступление ряда негативных последствий, например, возможность отказа в назначении пособия по безработице при увольнении с последнего места работы по собственному желанию без уважительных причин; необходимость возврата компенсаций, выплаченных в связи с переездом на работу в другую местность (ст. 98 ТК) и др.

В соответствии со ст. 38 Уголовно-исполнительного кодекса в период отбывания исправительных работ без лишения свободы осужденным запрещается прекращать трудовой договор по соглашению сторон или по собственному желанию без письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции. Поэтому работник, отбывающий наказание в виде исправительных работ по месту работы, при подаче им заявления об увольнении по собственному желанию должен получить разрешение соответствующего органа. Разрешение может быть выдано после проверки оснований прекращения трудового договора.

2. Правовая природа срочного трудового договора изначально подразумевает особый характер трудовых отношений между работником и нанимателем, существенной чертой которых является недопустимость прекращения срочного трудового договора по инициативе работника при отсутствии определенных уважительных причин.

На работников, с которыми заключен срочный трудовой договор, правила прекращения трудового договора по желанию работника (ст. 40 ТК) не распространяются. Срочный трудовой договор может быть прекращен досрочно по требованию работника только при наличии уважительных причин. Оставление работы без уважительной причины работником, заключившим срочный трудовой договор, до истечения срока договора признается прогулом (п. 34 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»). К уважительным причинам Трудовой ко-

декс относит болезнь или инвалидность, препятствующие выполнению работы к трудовому договору; нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора др. Под другими уважительными причинами в соответствии со сложившейся практикой понимаются выход пенсию, зачисление на дневное отделение учебного заведения либо в аспирантуру, беременность и т.п.

Законодатель особо выделяет такую причину прекращения срочного трудового договора по требованию работника, как наличие виновных действий (бездействия) нанимателя (нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора). Факт такого нарушения должен быть установлен специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

Если между нанимателем и работником возникает спор относительно уважительности причины увольнения по ст. 41 ТК, то стороны вправе обратиться за его разрешением в соответствующий орган по рассмотрению трудовых споров.

Срочный трудовой договор может быть также прекращен по иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом. В отношении контрактов как особого вида срочных трудовых договоров законодательство предусматривает также ряд дополнительных оснований их прекращения.

Выплата выходного пособия в размере двухнедельного заработка предусмотрена только при расторжении трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора (ч. 3 ст. 48 ТК). Размер выходного пособия может быть увеличен в зависимости от стажа работы у данного нанимателя в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором, соглашением (ч. 7 ст. 48 ТК).

3. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случае ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников.

Рассматривая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных с работы по указанному основанию, суды решают задачу как защиты прав работников, так и защиту интересов организаций.

При рассмотрении дел этой категории суды обязаны выяснить, прекращена ли деятельность организации, произведено ли в действительности сокращение численности или штата работников, соблюдены ли нанимателем нормы трудового законодательства, регулирующие порядок высвобождения работников. Поскольку при прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата работников установлен разный уровень гарантий для работников (необходимость согласования увольнения с профсоюзным органом, преимущественное право на оставление на работе и др.), суды должны проверять доводы нанимателя об имевшей место ликвидации организации.

Пункт 1 ст. 42 ТК содержит три самостоятельных основания расторжения трудового договора:

- ликвидация организации;
- прекращение деятельности индивидуального предпринимателя;
- сокращение численности или штата работников.

На практике при рассмотрении дел возникает сложность разграничения понятий «ликвидация» и «реорганизация». *Ликвидация* организации означает прекращение ее деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (ст. 57 Гражданского кодекса (далее – ГК)). При ликвидации увольнению подлежат все работники без какого-либо исключения, в том числе и беременные женщины и женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком. Поэтому в случае ликвидации организации трудовой договор с работником прекращается по п. 1 ст. 42 ТК. Если же имеет место смена собственника имущества или *реорганизация* (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации, то трудовые отношения с согласия работника, продолжают. И только при отказе работника от продолжения работы в этих случаях трудовой договор с ним прекращается по п. 5 ст. 35 ТК.

Юридическое лицо ликвидируется по решению его учредителей (участников) либо органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, по решению суда, а также иных органов в случаях, предусмотренных законодательными актами. При проверке судом вопроса о ликвидации организации суду следует руководствоваться нормами ГК, регулиющими порядок ликвидации юридических лиц (ст. 57 - 62 ГК). При этом суд должен с достоверностью установить, имела ли место в действи-

тельности ликвидация или произведена реорганизация юридического лица.

При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) права и обязанности переходят в порядке правопреемства. Увольнение работника по п. 1 ст. 42 ТК при реорганизации допускается только в том случае, если в процессе реорганизации одновременно было осуществлено сокращение численности или штата работников. Судам в этой связи следует истребовать баланс предприятия, акт ликвидационной комиссии и проверить факт правопреемства имущественных прав и обязанностей.

При передаче предприятия в связи с его ликвидацией трудовому коллективу в аренду либо преобразованием в акционерное общество, то есть при смене собственника, трудовые отношения при согласии работника продолжаются.

В соответствии со ст. 12 Закона «О предпринимательстве в Республике Беларусь» от 28.05.1991г. № 813-ХІІ деятельность предпринимателя без образования юридического лица может быть прекращена:

- по его решению,
- по решению суда в случаях неоднократного или грубого нарушения законодательства;
- в связи с признанием предпринимателя банкротом; осуществлением предпринимателем деятельности, требующей получения специального разрешения (лицензии), без наличия такового;
- при осуществлении предпринимательской деятельности, занятие которой запрещено; нарушении норм экологической безопасности;
- по другим основаниям, предусмотренным законодательными актами.

При прекращении своей деятельности предприниматель обязан соблюдать все правила, предусмотренные для работников при увольнении по п. 1 ст. 42 ТК.

Если упраздняется структурное подразделение организации, увольнение работника может производиться в связи с сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК) или в порядке перевода работника, с его согласия, к другому нанимателю (п. 4 ст. 35 ТК).

Сокращение численности - мероприятие, направленное на уменьшение количества работников. *Сокращение штата* - мероприятие, направленное на изменение штатного расписания или

структур управления организации (уменьшение количества должностей). В связи с сокращением численности производится, как правило, увольнение рабочих, а в связи с сокращением штата - увольнение руководителей, специалистов и служащих.

Основанием сокращения численности или штата работников могут являться:

- уменьшение объемов работ,
- совершенствование методов и приемов труда,
- внедрение нового оборудования,
- проведение технических и организационных мероприятий, связанных с сокращением численности или штата работников определенных специальностей.

При этом численность других специальностей может и увеличиваться. Объективная необходимость сокращения численности или штата должна быть отражена в организационном приказе. При проверке факта, имело ли место сокращение численности или штата работников, суд должен истребовать штатные расписания (для служащих) с внесенными в них изменениями и планы по труду (для рабочих). Доказательствами сокращения численности или штата являются и приказы вышестоящих органов, сведения об изменении фонда заработной платы, планы по труду, данные об изменении производственной деятельности предприятия и др. Прием через непродолжительное время нового работника на место уволенного по сокращению может свидетельствовать о фактическом отсутствии сокращения и позволяет работнику оспаривать правомерность увольнения.

При разрешении исков о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 1 ст. 42 ТК, суд не вправе обсуждать вопрос о целесообразности сокращения численности или штата работников, поскольку это право принадлежит только нанимателю. Суд при рассмотрении дела проверяет соблюдение норм трудового законодательства, которые подлежали применению при расторжении трудового договора, контракта по инициативе нанимателя. Нарушение установленных трудовым законодательством норм при увольнении по инициативе нанимателя является основанием восстановления работника на прежнее место работы.

Изменение наименования должности при фактическом сохранении круга обязанностей работника не относится к сокращению штата и не может являться основанием увольнения по п. 1 ст. 42 ТК.

При наличии вакантных должностей работников соответствующих категорий сокращение штата производится путем их ликвидации, а не за счет увольнения работающих. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лиц, трудовые договоры с которыми расторгнуты по п. ст. 42 ТК в связи с сокращением численности или штата работников, суд обязан проверить, соблюден ли порядок увольнения по указанному основанию. Для этого необходимо истребовать доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо о том, что наниматель не имел возможности перевести работника, с его согласия, на другую работу у того же нанимателя, а также выяснить, не имеет ли высвобожденный работник преимущественного права на оставление на работе, предупреждался ли он за два месяца о предстоящем увольнении. При сокращении численности или штата работников наниматель вправе в пределах однородных профессий и должностей произвести перестановку (перегруппировку) работников и перевести более квалифицированного работника, должность которого сокращается, с его согласия, на другую должность, уволив с нее по п. 1 ст. 42 ТК менее квалифицированного работника. Если наниматель этим правом не воспользовался, суд не должен входить в обсуждение вопроса о целесообразности такой перестановки (перегруппировки). Однородные профессии (должности) характеризуются прежде всего аналогичными или сходными функциями с возможным различием в квалификации (разряд, класс, категория) (п. 28 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

Работник не может быть уволен по сокращению численности или штата в период временной нетрудоспособности и в период нахождения его в отпуске. В силу ч. 3 ст. 268 ТК расторжение трудового договора с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, имеющими детей, в возрасте от 3 до 14 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), по сокращению численности или штата не допускается. Не могут быть уволены по сокращению численности или штата работники - члены комиссии по трудовым спорам в период осуществления их полномочий (ст. 240 ТК). При увольнении по данному основанию молодых специалистов, обучавшихся за счет бюджетных средств, в период обязательного времени работы (2 года) наниматель возвращает с бюджет средства, затраченные на обучение молодого специалиста.

Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата обладают работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом на оставление на работе пользуются категории работников, предусмотренные действующим законодательством (см. ст. 325 ТК; ст. 24 Закона Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. «О профессиональных союзах» (в редакции от 10.05.2007г.) и др.). Предпочтение в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации отдается следующим категориям работников: заболевшие и перенесшие лучевую болезнь; принимавшие участие в 1986-1989 гг. в ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, работавшие в зоне эвакуации; инвалиды, а также другие категории работников, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашением. Инвалиды, работающие в учебно-производственных организациях общественных инвалидов, а также цехах и на участках для использования труда инвалидов в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации (ст. 45 ТК).

В коллективные договоры, соглашения могут включаться различные критерии, которые могут учитываться при решении вопроса об увольнении по сокращению численности или штата работников. При равных деловых качествах это могут быть, в частности: лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; лица предпенсионного возраста; работники, имеющие длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии; изобретатели и рационализаторы и др. Стороны коллективного договора вправе устанавливать очередность обстоятельств, дающих предпочтение в оставлении на работе. Однако эта очередность может касаться только обстоятельств, указанных в коллективном договоре.

Увольнение работника по п. 1 ст. 42 ТК с нарушением ст. 45 ТК неправомерно, а уволенный в данном случае подлежит восстановлению на работе.

Расторжение трудового договора по п. 1 ст. 42 ТК допускается в том случае, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением). Если же устанавливается, что вакансии работнику предложены, однако он от них отказался, то в иске следует отказать. Судам следует иметь в виду, что установление в ходе судебного разбирательства того фак-

та, что увольняемому не были предложены какие-либо вакантные должности, не может влечь автоматического удовлетворения исковых требований, поскольку суд должен выяснить, претендовал ли бы истец на эту должность, если бы знал о ее наличии как вакантной. При отрицательном ответе нет оснований для удовлетворения иска. Сведения о наличии вакантных должностей должны представляться в суд за подписью руководителя предприятия. Проверить правильность этих сведений следует путем истребования списочного состава работающих, книги приказов о приеме и увольнении, заявлений лиц, уволенных и принятых на работу в период двухмесячного срока предупреждения истца о предстоящем увольнении.

Обязательным условием расторжения трудового договора по п. 1 ст. 42 ТК. При этом наниматель обязан не позднее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника, а также уведомить государственную службу занятости о предстоящем высвобождении работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда. Наниматель вправе, с согласия работника, заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. В период срока предупреждения работник обязан выполнять свои трудовые обязанности, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по п. 1 ст. 42 ТК без его согласия не допускается. В период срока предупреждения работнику предоставляется один свободный от работы день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем - с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей (ст. 43 ТК).

Расторжение трудового договора по сокращению численности или штата работников будет являться правомерным, если соблюдены следующие условия: 1) сокращение численности или штата работников имело место в действительности; 2) учтены производительность труда и квалификация работника; 3) при равной производительности труда и квалификации учтены преимущественное право и предпочтение в оставлении на работе; 4) нанимателем приняты все меры к трудоустройству увольняемого работника; 5) о

предстоящем увольнении работник предупрежден нанимателем письменно не менее чем за два месяца, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении; б) о предстоящем высвобождении работника наниматель уведомил государственную службу занятости с указанием профессии работника, его специальности, квалификации и размера оплаты труда.

4. Наниматель имеет право уволить работника по данному основанию в случае наступления стойкого снижения трудоспособности, препятствующего надлежащему исполнению трудовых обязанностей, и подтверждения соответствующим медицинским заключением МРЭК (медико-реабилитационной экспертной комиссии - для инвалидов) или ВКК (врачебно-консультационной комиссией - для других лиц) невозможности выполнения данной работы. При этом работник может быть уволен по данному основанию даже в том случае, если сам он согласен или настаивает на продолжении работы.

Расторжение трудового договора по п. 2 ст. 42 ТК может иметь место и в случае, когда исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для других работников либо обслуживаемых им граждан (п. 29 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

В частности, если лица, являющиеся источником инфекционных заболеваний, могут быть источником распространения указанных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работы, то они переводятся на другую работу до выздоровления, а при невозможности перевода временно (до выздоровления) отстраняются от работы с выплатой пособия по социальному страхованию (ч. 5 ст. 37 Закона Республики Беларусь от 23 ноября 1993 г. «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», в редакции от 28.12.2009г.). К лицам, которые могут быть источником распространения указанных заболеваний в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или выполняемой ими работы, относятся работники организаций пищевой промышленности, общественного питания торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических, детских дошкольных и некоторых других учреждений.

Перечни профессий и заболеваний, при которых бактерионосители представляют опасность для окружающих определяются Министерством здравоохранения Республики Беларусь. Наниматель вправе расторгнуть с указанными лицами трудовой договор по п. 2 ст. 42 ТК, даже если выполнение данной работы не противопоказано самому работнику по состоянию здоровья (при отказе работника от перевода либо отсутствии возможности перевода).

Частичная утрата трудоспособности, назначение пенсии по инвалидности или по возрасту сами по себе не могут являться основанием прекращения трудовых отношений с работником по данному основанию, если работник справляется со своими трудовыми обязанностями и данная работа не противопоказана ему по состоянию здоровья.

При расторжении трудового договора по п. 2 ст. 42 ТК наниматель принимает меры к переводу работника на другую работу (в том числе с переобучением); работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка; за работником сохраняется непрерывный стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы, если перерыв в работе, дающей право на указанный отпуск, не превысил 3 месяцев.

Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п. 3 ст. 42 ТК).

Одним из обязательных условий трудового договора является трудовая функция работника, для осуществления которой работник должен обладать соответствующим уровнем подготовки (знаний и навыков), позволяющим ему выполнять работу определенной сложности. Наниматель в свою очередь имеет право требовать выполнения возложенных на работника функциональных обязанностей на должном уровне. Поэтому в случае обнаружения в процессе трудовой деятельности несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации наниматель вправе поставить вопрос об увольнении по п. 3 ст. 42 ТК.

Показателями несоответствия работника может быть систематическое невыполнение норм выработки при нормальных условиях труда, систематический брак, неумение квалифицированно выполнять порученные обязанности и т.п., если со стороны нанимателя были обеспечены надлежащие условия трудовой деятельности.

Определяющими факторами для увольнения по данному основанию является систематичность упущений в работе (за единичные случаи увольнение не допускается) и отсутствие вины работника и нанимателя в неисполнении (ненадлежащем исполнении) работником возложенных на него функциональных обязанностей.

Одним из средств проверки уровня квалификации работника и соответствия (либо несоответствия) его занимаемой должности или выполняемой работе является аттестация. Однако выводы аттестационной комиссии являются одним из доказательств несоответствия и подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. При этом суд должен проверить, соблюдены ли нанимателем соответствующие положения о порядке проведения аттестации (п. 30 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»). Отсутствие специального образования, если только его наличие в соответствии с законодательством не является обязательным условием для заключения трудового договора (например, для медицинских работников), не может быть причиной расторжения трудового договора по п. 3 ст. 42 ТК. В то же время наличие у работника документа о специальном образовании не может расцениваться как бесспорное доказательство его соответствия занимаемой должности или выполняемой работе.

Расторжение трудового договора по п. 3 ст. 42 ТК допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу (в том числе с переобучением). Работник имеет право: на выплату выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка; на сохранение непрерывного стажа работы, дающей право на дополнительный отпуск, при перерыве в такой работе не более трех месяцев. Не допускается увольнение по данному основанию молодых специалистов (молодых рабочих).

Тема 5. Увольнение по дополнительным основаниям.

1. Увольнение руководителя организации, главного бухгалтера в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей (п. 8 ст. 47 ТК).
2. Увольнение в связи с утратой доверия (п. 2 ст. 42 ТК).
3. Увольнение в связи с совершением аморального проступка (п. 3 ст. 47 ТК).

4. Увольнение работника в связи с направлением работника в лечебно-трудовой профилакторий (п. 4 ст. 47 ТК).

1. Пункт 1 ст.47 ТК предусматривает прекращение трудового договора в случае «однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (обособленного подразделения) и его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями» Для применения данного основания прекращения трудового договора необходим ряд условий. В соответствии с п. 1 ст. 47 ТК трудовой договор может быть прекращен и за однократное нарушение трудовых обязанностей соответствующим руководителем организации, обособленного подразделения, его заместителями, главным бухгалтером и его заместителями. Вместе с тем законодатель требует, чтобы однократное нарушение было грубым, то есть увольнение допускается тогда, когда однократное нарушение трудовых обязанностей носило грубый характер. Законодательство не дает определение понятия «грубое нарушение трудовых обязанностей». Этот вопрос решается с учетом конкретных обстоятельств дела. Например, к грубым нарушениям трудовых обязанностей можно отнести нарушение финансово-кредитной дисциплины, ненадлежащий контроль за соблюдением правил по технике безопасности, производственной санитарии, повлекшие неблагоприятные последствия на производстве.

К категории работников, которые могут быть уволены по п. 1 ст. 47 ТК относятся заместители руководителя организации. Под заместителями руководителя понимаются заместители, чьи должности именно в данном качестве указаны в штатном расписании. В соответствии со ст. 58 Закона Республики Беларусь «О предприятиях в Республике Беларусь» заместители руководителя предприятия освобождаются от должности руководителем предприятия. Следовательно, право увольнения работника, занимающего согласно штатному расписанию должность заместителя руководителя по п. 1 ст. 47 ТК, предоставлено руководителю предприятия.

Согласно п. 1 ст. 47 ТК за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей могут быть уволены руководители обособленных подразделений и их заместители. Для применения указанного законодательного положения необходимо знать какое содержание вкладывается в понятие «обособленного подразделения». Ответ на этот вопрос содержится в ст. 21 Закона Республики Беларусь «О предприятиях в Республике Беларусь». В названной статье

закреплено, что предприятие имеет право создавать филиалы, представительства, отделения и другие обособленные подразделения с правом открытия соответствующих счетов и утверждает положения о них. Законодательно закреплен примерный перечень обособленных подразделений, которые может создавать предприятие:

- 1) филиалы;
- 2) представительства;
- 3) отделения;
- 4) другие обособленные подразделения.

Для признания структурного подразделения предприятия обособленным необходимо наличие одновременно двух условий: а) право у подразделения открывать соответствующие счета; б) утвержденные положения о них. Отсутствие одного из названных признаков лишает права признания структурного подразделения предприятия обособленным и, следовательно, невозможность применения к руководителю и его заместителям основания увольнения, предусмотренного в п. 1 ст. 47 ТК.

Следует иметь в виду, что организации предоставлено право создавать, как обособленные структурные подразделения, отвечающие требованиям ст. 21 Закона Республики Беларусь «О предприятиях в Республике Беларусь», так и структурные подразделения, не являющиеся обособленными (цеха, участки, отделы и т.д.). К руководителям таких подразделений и их заместителям не может быть применено рассматриваемое основание увольнения работников.

Обособленные подразделения предприятий, учреждений, организаций не наделены правами юридического лица.

Основание увольнения, предусмотренное в п. 1 ст. 47 ТК, может быть применено к руководителям предприятий, обособленных подразделений и их заместителям любых форм собственности.

К категории работников, которые могут быть уволены по п. 1 ст. 47 ТК за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, относятся главный бухгалтер и его заместители. В соответствии с Законом Республики Беларусь от 18 октября 1994 г. «О бухгалтерском учете и отчетности» (в редакции от 26.12.2007г.) назначение на должность главного бухгалтера, его заместителей, а, следовательно, и увольнение осуществляется руководителем предприятия, учреждения, организации.

На время отсутствия главного бухгалтера все его права и обязанности переходят к другому лицу, о чем объявляется приказом руководителя предприятия.

Пункт 1 ст. 47 ТК предоставляет право руководителю предприятия уволить за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей две категории работников: главного бухгалтера и его заместителей. На некоторых предприятиях, в учреждениях, организациях бухгалтерия создается как самостоятельное структурное подразделение, возглавляемое главным бухгалтером. В таком структурном подразделении могут быть предусмотрены штатным расписанием кроме должностей главного бухгалтера и его заместителя (заместителей) должность (должности) бухгалтера. Если в соответствии со штатным расписанием работник занимает должность бухгалтера, то он не может быть уволен по п. 1 ст. 47 ТК за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.

2. По п. 2 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь могут быть уволены работники, принятые на работу, в связи с выполнением которой с ними может быть заключен договор о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности вверенных им ценностей. По этому же основанию могут увольняться лица, которые несут полную материальную ответственность в связи с получением ценностей под отчет по разовой доверенности или другим разовым документам.

Для расторжения трудового договора по указанному основанию не имеет значения, в каком размере на этих работников могла быть возложена материальная ответственность за ущерб, причиненный нанимателю. В связи с утратой доверия могут быть уволены работники, непосредственно обслуживающие денежные или материальные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), совершившие виновные действия, которые дают основание нанимателю для утраты доверия к ним. Понятия "обслуживание", "транспортировка", "распределение" включают в себя не только операции по экспедированию или отпуску ценностей, но и перевозку, упаковку, отбор, разбраковку. Так, в связи с утратой доверия при совершении виновных действий могут быть уволены рабочие, занимающиеся разгрузкой и укладкой товаров на складах. По мотиву утраты доверия могут быть уволены грузчики, если они заняты транспортировкой товарных ценностей.

Прекращение трудового договора в связи с утратой доверия неприменимо в отношении лиц, осуществляющих надзор за сохран-

ностью ценностей, их учет, контроль за деятельностью материально ответственных лиц (бухгалтеры, ревизоры и т.д.)

Факт доступа работника к денежным или материальным ценностям, если он непосредственно их не обслуживает, не является основанием для применения п. 2 ст. 47 Кодекса.

В связи с утратой доверия могут быть уволены и работники, для которых работа является не основной, а совмещаемой. К ним можно, например, отнести шоферов-экспедиторов, водителей такси.

Вместе с тем следует иметь в виду, что согласно постановлению Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. N 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде" при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений работники, занятые непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей, могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой (п. 42).

В связи с утратой доверия может быть уволен работник, непосредственно обслуживающий денежные или материальные ценности, и в случае, если виновные действия были совершены им в период временного перевода на другую работу, также связанную с обслуживанием указанных ценностей.

Работник не может быть уволен по п. 2 ст. 47 ТК, если отсутствуют конкретные факты, подтверждающие его вину.

Если предприятию причинен ущерб по вине нанимателя (например, работнику не были обеспечены надлежащие условия для хранения товара) либо по причине отсутствия у работника необходимых знаний, квалификации для выполнения работы, связанной с обслуживанием денежных или материальных ценностей, прекращать трудовой договор по п. 2 ст. 47 ТК нельзя.

Главное отличие оснований увольнения по п. 2 ст. 47 ТК и п. 3 ст. 42 ТК состоит в том, что работник, увольняемый по последнему основанию, может добросовестно относиться к своим обязанностям, не нарушать трудовой дисциплины и, тем не менее, ненадлежащим образом выполнять свою работу.

Нечеткое разграничение указанных оснований увольнения как в литературе, так и (особенно) в правоприменительной практике, вызывает необходимость показать, хотя бы в общих чертах, общее и особенное в этих основаниях увольнения работников.

1) Круг субъектов, подпадающих под действие п. 3 ст. 42 и п.

2 ст. 47 ТК, различен: по первому основанию может быть уволен любой работник, т.е. этот круг практически не ограничен; по второму основанию в связи с утратой доверия могут быть уволены только те работники, которые занимаются непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей, таким образом, круг субъектов во втором случае строго ограничен, его нарушение - основание для восстановления на прежней работе.

2) Как увольнение в связи с утратой доверия, так и увольнение в связи с обнаружившимся несоответствием работника поручаемой работе должно опираться на конкретные факты. Однако если в первом случае необходимо наличие вины работника, совершение определенного виновного действия (бездействия), то во втором увольнение допускается в том случае, когда работник не справляется с работой при добросовестном к ней отношении (в противном случае основание увольнения должно быть иное). Не могут быть уволены по несоответствию (п. 3 ст. 42 ТК) молодые рабочие и специалисты, работающие непродолжительное время и по причине недостатка опыта не справляющиеся с работой. В литературе было высказано интересное мнение о том, что сам факт отсутствия у работника необходимых для надлежащего выполнения трудовых обязанностей знаний и навыков не может быть принят во внимание, если работник по времени, условиям и характеру работы должен был и мог приобрести нужные знания и навыки, но не сделал этого.

3) Единичное упущение в работе, даже повлекшее серьезные последствия, не может служить основанием для вывода о несоответствии.

Увольнение же в связи с утратой доверия возможно и за однократное нарушение.

4) При увольнении по п. 3 ст. 42 ТК работнику должна быть предложена другая работа. Это категоричное требование закона. Неисполнение его - основание для восстановления работника на работе. При увольнении по п. 2 ст. 47 ТК наниматель может, но не обязан предлагать другую работу, не связанную с непосредственным обслуживанием денежных или материальных ценностей.

Закон не связывает с увольнением по п. 3 ст. 42 ТК никаких отрицательных последствий. Наоборот, увольняемому выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка, он сохраняет право на положительную оценку своего старания (но не трудовой деятельности - прим. автора), дисциплинированности, добросовестности. При увольнении по п. 2 ст. 47 ТК для работника

наступает целый ряд отрицательных последствий, среди которых важное место занимает некоторое ограничение в возможности поступления на материально-ответственную работу, в силу подбора на любую работу по деловым качествам.

3. Увольнение по п. 3 ст. 47 ТК допустимо в отношении только тех работников, в трудовую функцию которых воспитательная входит в качестве основной, в частности, учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений. Основанием для такого увольнения является аморальный проступок, несовместимый с продолжением воспитательной деятельности и совершенный как в связи, так и вне связи с ее осуществлением.

В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, основанием для расторжения трудового договора с работником по инициативе нанимателя может выступать совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

В силу предписаний п. 3 ст. 19 ТК трудовой функцией признается соглашение о работе по одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием нанимателя, функциональными обязанностями, должностной инструкцией.

Поэтому не являются специальными субъектами увольнения по п. 3 ст. 47 ТК лица, хотя и работающие в учебно-воспитательных и подобных им организациях, но выполняющие технические или иные функции, не связанные с воспитанием (коменданты, секретари, бухгалтеры, завхозы и др.

В п. 43 постановления № 2 Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001г. «О некоторых вопросах применения законодательства о труде» разъясняется, что увольнение по п. 3 ст. 47 ТК допустимо в отношении работников, совершивших аморальный проступок, несовместимый с продолжением воспитательной деятельности, совершенный как в связи, так и вне связи с ее осуществлением.

Морально-нравственная оценка поведения лица, на которого возложено выполнение воспитательных функций, не может зависеть от места такого поведения - на работе, в быту и т.п.

Вместе с тем, обращает на себя внимание следующая позиция Пленума: "рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по указанным основаниям (имеются в виду увольнения

по п. 2 и п. 3 ст. 47 ТК), судам следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения проступка и виновных действий работника, к которому утрачено доверие нанимателя, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора".

4. В силу предписаний п. 4 ст. 47 ТК трудовой договор может быть прекращен в случае направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

Для прекращения трудового договора по указанному основанию наниматель должен располагать подтвержденным в установленном порядке фактом о направлении работника в лечебно-трудовой профилакторий.

В соответствии со ст. 8 Закона Республики Беларусь от 4 января 2010г. № 104-З «О порядке и условиях направления граждан в лечебно-трудовой профилакторий и условиях нахождения в них» гражданин может быть направлен судом в лечебно-трудовой профилакторий на срок – 12 месяцев. Этот срок может быть увеличен – до 6 месяцев.

В соответствии со ст. 4 не подлежат направлению в лечебно-трудовой профилакторий лица, не достигшие 18 лет, мужчины старше 60 лет, женщины старше 55 лет, беременные женщины, инвалиды I и II группы, женщины, воспитывающие детей до 1 года, граждане, у которых выявлены заболевания, препятствующие нахождению в лечебно-трудовом профилактории.

Решение о признании лица хроническим алкоголиком либо наркоманом принимается комиссионно врачами-психиатрами или врачами-наркологами психиатрического или наркологического учреждения здравоохранения по результатам медицинского обследования.

В случае уклонения от медицинского обследования лицо может быть подвергнуто в установленном законодательством порядке принудительному медицинскому обследованию.

Подготовка и направление материалов, подлежащих рассмотрению в суде, осуществляются органами внутренних дел. Лица, в отношении которых возбуждено ходатайство о принудительной изоляции и медико-социальной реадaptации с обязательным привлечением к труду в лечебно-трудовом профилактории, в случае уклонения от явки на медицинское обследование или в суд подвергаются приводу органами внутренних дел.

Поскольку увольнение в связи с направлением работника в лечебно-трудовой профилакторий допускается только при наличии определенных условий, что является требованием закона, прекращение трудового договора с работником по п. 4 ст. 47 ТК может иметь место только при наличии судебного постановления о направлении его в лечебно-трудовой профилакторий.

Вынесенное по делу постановление районного (городского) суда окончательным не является: оно может быть обжаловано лицом, в отношении которого оно вынесено, либо его защитником в вышестоящий суд. Вынесенное по делу постановление может быть также опротестовано прокурором.

Наниматель вправе издать приказ об увольнении работника по п. 4 ст. 47 ТК только при условии, что постановление районного (городского) суда о направлении работника в лечебно-трудовой профилакторий вступило в законную силу.

В приказе (распоряжении) о прекращении трудового договора по п. 4 ст. 47 ТК должна быть сделана ссылка на решение суда. При этом днем увольнения работника является не день вступления решения суда в законную силу, а последний день работы лица, направленного решением суда в лечебно-трудовой профилакторий.

После издания приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора с работником по п. 4 ст. 47 ТК наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Формулировка приказа может быть следующей:

Прекратить трудовой договор с Ивановым Иваном Ивановичем, уборщиком служебных помещений, 17 ноября 2010 г. в связи с направлением его по решению суда в лечебно-трудовой профилакторий сроком на 12 месяцев (п. 4 ст. 47 ТК).

Основание: решение суда N-ского района от 20 октября 2010 г. о направлении Иванова И.И. в лечебно-трудовой профилакторий.

С приказом ознакомлен: (дата) (подпись)

Формулировка записи в трудовой книжке:

Уволен в связи с направлением по решению суда от 20 октября 2010 г. в лечебно-трудовой профилакторий сроком на 12 месяцев (п. 4 ст. 47 ТК).

При соблюдении режима принудительной изоляции и успешной медико-социальной реадaptации с обязательным привлечением к труду лицами, содержащимися в лечебно-трудовом профилактории, срок их пребывания в нем по представлению администрации,

основанному на медицинском заключении, может быть сокращен районным (городским) судом по месту нахождения профилактория.

По возвращению из лечебно-трудового профилактория бывший работник может быть трудоустроен на работу к бывшему нанимателю на общих условиях.

Тема 6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

1. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.
2. Нарушение установленных правил приема на работу.
3. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы.
4. Иные основания, прекращения трудового договора, по обстоятельствам независящим от воли сторон.

1. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

Пункт 2 статьи 44 ТК применяется в случаях: если на работе восстанавливается работник, ранее выполнявший эту работу, по решению государственного инспектора труда или суда.

Для лиц, восстанавливающихся на работу в силу оправдательного приговора или вынесения постановления о прекращении уголовного дела за отсутствием события или состава преступления, либо за недоказанностью участия в совершенном преступлении, определен период времени, в течение которого они могут предъявить требования о восстановлении, - 3 месяца. *В случае пропуска данного срока по уважительным причинам, будет действовать общее правило о восстановлении сроков.*

Если работник был призван на действительную военную службу, но уволился в запас или ушел в отставку и вернулся на прежнее место работы. При этом следует иметь в виду, что право на восстановление на прежнее место работы он может использовать, если с момента призыва прошло не более трех месяцев (например, в случае болезни, получения травмы, препятствующих дальнейшему прохождению службы).

Вместе с тем, прекращая трудовой договор с работником по пункту 2 статьи 44 ТК, следует учитывать, что инициатива увольнения не исходит от нанимателя, соответственно, у нанимателя нет

обязательства перед увольняемым работником по его трудоустройству. Однако исходя из того, что в данном случае отсутствует вина увольняемого работника, нанимателю рекомендуется применять увольнение работника, занимающего данную должность или выполняющего соответствующую работу, тогда, когда его невозможно перевести на другую работу при наличии согласия на перевод. Если трудовой договор все же расторгается, и работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со статьей 48 ТК Республики Беларусь - в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

2. Нарушение установленных правил приема на работу.

Применение пункта 3 статьи 44 ТК допустимо в случаях, когда при приеме на работу были нарушены установленные законодательством нормы. Например, в случаях, когда:

- установлено, что в одном государственном учреждении в подчинении друг у друга работают близкие родственники, например, директор и главный бухгалтер, или главный бухгалтер и кассир, то есть условием запрещения такой работы является наличие непосредственной подчиненности или подконтрольности между ними (ст. 27 ТК);

- на работу приняты лица, которые приговором суда лишены права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 48, 51 Уголовного кодекса Республики Беларусь);

- на работу приняты лица, не имеющие правосубъектности или специальной правосубъектности (например, специального образования, необходимого для выполнения трудовых функций);

- на работу приняты лица, которым выполнять такую работу запрещено (например, женщины, несовершеннолетние приняты на работу с тяжелыми, опасными условиями труда);

- на работу приняты молодые специалисты с нарушением установленного порядка направления их на работу.

Расторжение трудового договора по пункту 3 статьи 44 ТК может иметь место и при трудовом договоре по совместительству, если допущены нарушения правил приема по такому виду трудового договора. Ограничения работы по совместительству установлены статьей 348 ТК.

Законодательство не предусматривает каких-либо гарантий для работников, с которыми расторгается трудовой договор по основанию, установленному пунктом 3 статьи 44 ТК.

3. Пункт 5 ст. 44 ТК предусматривает основание прекращения трудового договора: вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение данной работы.

Рассматривая данное обстоятельство увольнения, следует обратить внимание на то, что вступление в законную силу приговора суда является основанием к прекращению трудового договора лишь в том случае, если работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы. К числу таких наказаний относятся:

- 1) лишение свободы;
- 2) исправительные работы без лишения свободы не по месту работы, а в иных местах, определяемых органами, исполняющими этот вид наказания;
- 3) лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- 4) увольнение от должности.

В соответствии с п. 5 ст. 44 ТК при назначении одного из перечисленных выше видов наказаний, наниматель обязан прекратить трудовой договор с работником. Следует подчеркнуть, что это есть обязанность нанимателя, а не его право. Получение согласия профсоюза или его уведомление в данном случае не требуется.

В том случае, когда работник хотя и совершил преступление, но к нему было применено судом наказание, не исключающее продолжение данной работы (например, штраф, общественное порицание), прекращение трудового договора по п. 5 ст. 44 ТК не наступает.

Приказ о прекращении трудового договора по п. 5 ст. 44 ТК может быть издан после вступления приговора в законную силу. Приговор суда вступает в законную силу только после истечения срока на кассационное обжалование или опротестование. Кассационная жалоба или кассационный протест на приговор суда могут быть поданы в течение семи суток с момента (дня) провозглашения в судебном заседании. А осужденным, содержащимся все время под стражей, тоже в семидневный срок, но со дня вручения им копии приговора.

В случае принесения кассационной жалобы или кассационного протеста, приговор, если он не отменен, вступает в законную силу после рассмотрения дела вышестоящим судом.

Длительное пребывание работника под стражей до вступления приговора в законную силу само по себе не является основанием для прекращения трудового договора.

В том случае, когда работник до вступления приговора суда в законную силу был заключен под стражу или в установленном законом порядке отстранен от работы, днем, увольнения считается последний рабочий день перед заключением под стражу или отстранением от работы.

Работник, с которым был прекращен трудовой договор по ст. 44 ТК, а в последствии он был реабилитирован, имеет право на восстановление на прежней работе с выплатой заработка, которого он лишился ввиду незаконного осуждения. В этом случае заработная плата выплачивается работнику не организацией, где он работал до осуждения, а из государственного бюджета.

Работнику, освобожденному от работы (должности) в связи с незаконным осуждением, либо отстраненному от должности в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, должна предоставляться прежняя работа (должность), а если это невозможно (ликвидировано предприятие, учреждение, организация, произошло сокращение численности или штата работников, а также наличие иных, предусмотренных законодательством оснований, препятствующих восстановлению на работе) - другая равноценная работа (должность). Работа (должность) должна предоставляться работнику не позднее месячного срока со дня его обращения, если оно последовало в течение трех месяцев с момента вступления в силу оправдательного приговора либо вынесения постановления (определения) о прекращении уголовного дела за отсутствием события преступления, за отсутствием в деянии состава преступления или за недоказанностью участия работника в совершении преступления.

Внесенная в указанных случаях запись в трудовую книжку признается недействительной. По просьбе работника наниматель предприятия, учреждения, организации выдает ему дубликат трудовой книжки, без внесения в нее записи, признанной недействительной.

При назначении наказания в виде лишения права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, как правило, не позднее дня, следующего после получения копии приговора суда, вступившего в законную силу, наниматель прекращает трудовой договор с осужденным. В его трудовую книж-

ку в строгом соответствии с приговором суда вносится запись о том, на каком основании, на какой срок, какие должности занимать и какого рода деятельность осуществлять он лишен права. Об этом наниматель немедленно сообщает суду, вынесшему приговор.

В тех случаях, когда работник хотя и совершил преступление, но к нему было применено судом наказание, не исключающее возможности продолжения данной работы (например, исправительные работы по месту работы), прекращение трудового договора по п. 5 ст. 44 ТК не может иметь места. Это не исключает возможности расторгнуть трудовой договор по инициативе нанимателя, но лишь при наличии к тому предусмотренных законодательством оснований увольнения.

Поскольку прекращение трудового договора по рассматриваемому основанию может последовать только при наличии вступившего в законную силу приговора суда, трудовой договор с лицом, совершившим преступление, но признанным невменяемым и направленным на принудительное лечение, может быть прекращен не по п. 5 ст. 44 ТК, а по п. 6 ст. 42 ТК (п. 6 ст. 42 ТК «неявка на работу в течение четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления способности или установления инвалидности»).

В рассматриваемой ситуации работник может быть уволен по п. 2 ст. 42 ТК (п. 2 ст. 42 ТК «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы»). При этом в обязательном порядке должно быть заключение врачей о невозможности по состоянию здоровья выполнять прежнюю работу.

4. Чаще всего трудовой договор расторгается «волевым решением» или работника, или нанимателя. Но иногда трудовые отношения могут прекращаться по каким-либо объективным причинам, даже если стороны и не хотели прекращать договор. Трудовой кодекс Республики Беларусь устанавливает такое основание прекращения трудового договора, как обстоятельства, не зависящие от воли сторон (п. 6 ст. 35 ТК).

Перечень оснований для увольнения, не зависящих от воли сторон, то есть тех обстоятельств, за наступление которых не может отвечать ни работник, ни наниматель, приведен в статье 44 ТК. Таких обстоятельств шесть:

- 1) призыв работника на воинскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- 3) нарушение установленных правил приема на работу;
- 4) неизбрание на должность (в том числе по конкурсу);
- 5) вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы;
- 6) в случае смерти работника, а также в случае признания его судом умершим или безвестно отсутствующим.

В силу встречающихся ошибок при расторжении трудового договора, в том числе и по данным основаниям, представляется необходимым остановиться более подробно на теоретическом и практическом применении статьи 44 ТК.

Призыв работника на воинскую службу.

В соответствии с пунктом 1 статьи 44 ТК, работник должен быть уволен нанимателем в связи с призывом на воинскую службу, при этом не имеет значения, призван работник на военную службу по призыву или добровольно поступает на нее (например, по контракту). Несмотря на то, что и в случае призыва гражданина на воинскую службу, и при добровольном его поступлении договор расторгается в соответствии с пунктом 1 статьи 44, данные два понятия нетождественны. Призыв - это обязательное подчинение отдельной категории граждан выполнению воинской службы, а поступление - личное волеизъявление гражданина выполнять воинскую службу. Однако, несмотря на такие особенности, как обязательность и добровольность, гарантии, предусмотренные законодательством, распространяются в одинаковой мере, независимо от того, призван гражданин на военную службу или добровольно на нее поступил.

При расторжении трудового договора по данному основанию следует учитывать, что в соответствии с Законом Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе», к видам воинской службы относятся:

- военная служба по призыву;
- служба в резерве;
- военная служба по контракту;
- военная служба курсантов военно-учебных заведений.

Следует обратить внимание на некоторые особенности каждого из видов воинской службы.

Военная служба по призыву - обязательная военная служба граждан мужского пола, признанных в установленном порядке к ее прохождению. Военная служба по призыву подразделяется на срочную военную службу и военную службу офицеров по призыву. В случае призыва на военную службу инициатором увольнения выступает третье лицо, не являющееся стороной трудового договора - военный комиссариат. Согласно статье 30 Закона, призыву на военную службу, службу в резерве подлежат:

- на срочную военную службу, службу в резерве - граждане мужского пола в возрасте от 18 до 27 лет, состоящие или обязанные состоять на воинском учете и не состоящие в запасе;

- на военную службу офицеров по призыву - граждане мужского пола в возрасте до 27 лет, прошедшие обучение по программам подготовки офицеров запаса на военных кафедрах или факультетах гражданских учреждений, обеспечивающих получение высшего и среднего специального образования, сдавшие государственные выпускные экзамены и зачисленные в запас с присвоением воинского звания офицера.

Исходя из положений Закона, основанием для расторжения трудового договора является *повестка (направление)* военного комиссариата, которая *обязательна и для работника, и для нанимателя*. Однако сама повестка (направление) не будет документом для автоматического увольнения работника, она является основанием для подачи заявления работника об увольнении его в связи с призывом на воинскую службу и одновременно документом, подтверждающим правомерность данного заявления. Следовательно: *работник* - подает заявление на имя нанимателя с просьбой уволить его в связи с призывом на воинскую службу с указанием даты; *наниматель* - издает приказ. В соответствии со статьей 340 ТК, при увольнении работника по указанному основанию наниматель обязан выплатить ему выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ч. 2 ст. 48 ТК). Кроме гарантии, предусмотренной статьей 48 ТК, при расторжении трудового договора с работником по данному основанию, следует также иметь в виду, что законодательство предусматривает для данной категории работников и ряд других гарантий в соответствии с главой 31 ТК.

Служба в резерве - вид воинской службы, заключающийся в обязательном исполнении гражданами, подлежащими призыву на

срочную военную службу, воинской обязанности путем прохождения службы в воинских частях или иных организациях Министерства обороны Республики Беларусь на занятиях и учебных сборах в целях получения военно-учетной специальности без прекращения трудовой деятельности.

Несмотря на то, что при прохождении службы в резерве трудовые отношения не прекращаются, а на практике возникают спорные вопросы, следует обратить внимание на данный вид прохождения службы в силу того, что Трудовым кодексом не отрегулированы отношения между нанимателем и гражданином, проходящим воинскую службу в резерве, на практике при регулировании отношений между нанимателем и работником-резервистом необходимо руководствоваться Законом и Указом Президента Республики Беларусь от 10.03.2008г. № 148 «Об утверждении Положения о порядке прохождения службы в резерве».

Занятия и учебные сборы с резервистами проводятся ежегодно. Продолжительность занятий и учебных сборов устанавливается:

- для первого учебного года - от 300 до 850 учебных часов в зависимости от получаемой резервистом военно-учетной специальности;

- для второго и третьего учебных годов - 250 учебных часов в учебный год.

На время прохождения резервистами занятий и учебных сборов руководители организаций по месту их работы обязаны предоставлять резервистам кратковременные отпуска без сохранения заработной платы. Резервистами в период прохождения занятий и учебных сборов сохраняется место (должность). В этот период резервисты не могут быть уволены по инициативе нанимателя, за исключением случаев ликвидации организации - ст. 62 Закона Республики Беларусь от 05.11.1992г. «О воинской обязанности и воинской службе».

Военная служба по контракту - военная служба граждан, которую они в целях исполнения конституционного долга по защите Республики Беларусь добровольно обязуются проходить в соответствии с законодательством Республики Беларусь на условиях заключенного контракта.

В соответствии со статьей 40 Закона Республики Беларусь от 05.11.1992г. «О воинской обязанности и воинской службе», граждане могут добровольно поступать на военную службу по контракту.

Контракт о прохождении военной службы заключается гражданином с Министерством обороны Республики Беларусь или иным государственным органом, в котором предусмотрена военная служба.

Следует отметить, что в отличие от призыва, где на службу принимаются только лица мужского пола, на военную службу по контракту могут зачисляться и лица женского пола, достигшие 19 лет.

Заключение контракта о военной службе является основанием для прекращения трудовых отношений. В приказе нанимателя должна быть формулировка в соответствии с пунктом 1 статьи 44 ТК - *уволить в связи с призывом на воинскую службу* (основание: контракт о прохождении военной службы, заявление работника), однако, по мнению автора, было бы более правильным применять формулировку - *уволить в связи с поступлением на военную службу*. Исходя из того, что в силу Закона Республики Беларусь от 05.11.1992г. «О воинской обязанности и воинской службе» военная служба по контракту является конституционным долгом по защите Республики Беларусь, при расторжении трудовых отношений необходимо соблюдать гарантии, предусмотренные статьями 48, 338-342 ТК.

При написании приказа на практике могут возникнуть вопросы по поводу применения терминологии: в Законе Республики Беларусь от 05.11.1992г. «О воинской обязанности и воинской службе» применяется «военная служба», в Трудовом кодексе - «воинская служба», в этой связи следует обратиться к статье 1 Закона Республики Беларусь от 05.11.1992г. «О воинской обязанности и воинской службе», где определено, что: «воинская служба» - особый вид государственной службы, включающий прохождение военной службы или службы в резерве вооруженных Сил Республики Беларусь; «военная служба» - основной вид воинской службы, заключающийся в непосредственном исполнении гражданами воинской обязанности (конституционного долга по защите Республики Беларусь) в составе Вооруженных Сил и других воинских формирований. Соответственно, в формулировке приказа необходимо четко руководствоваться пунктом 1 статьи 44 ТК.

Военная служба курсантов военно-учебных заведений.

Военные учебные заведения - учреждения образования, осуществляющие подготовку кадров по специальностям военного профиля с высшим или средним специальным образованием по соот-

ветствующим программам для Вооруженных Сил и других воинских формирований. К военным учебным заведениям относятся высшие и средние военные училища (колледжи), военные институты, военные университеты, военные академии, а также военные факультеты при (в) гражданских учебных заведениях.

В военные учебные заведения имеют право поступать и на конкурсной основе могут быть приняты:

- граждане в возрасте от 17 до 21 года, в том числе те, которые достигнут 17-летнего возраста или достигли 21-летнего возраста в год поступления на учебу;
- граждане, прошедшие или проходящие срочную военную службу, службу в резерве, прошедшие военную службу по контракту, - не старше 23 лет;
- военнослужащие, проходящие военную службу по контракту, - в порядке, установленном законодательством Республики Беларусь.

Граждане мужского пола, не проходившие срочную военную службу, службу в резерве, при зачислении в военные учебные заведения до заключения контракта о прохождении военной службы приобретают статус военнослужащих, проходящих срочную военную службу.

С гражданами женского пола, поступившими в военные учебные заведения, заключается контракт о прохождении военной службы в день зачисления их в военные учебные заведения. После заключения контракта эти граждане приобретают статус военнослужащих, проходящих военную службу по контракту.

С работниками, принятыми в военно-учебные заведения, прекращаются трудовые отношения по пункту 1 статьи 44 ТК и им выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка. Основанием для издания приказа о расторжении трудового договора будет служить документ, подтверждающий поступление в военно-учебное заведение (например, справка), и заявление работника.

Статус военнослужащего приобретается гражданами со дня начала состояния на военной службе и утрачивается со дня окончания состояния на военной службе. Время нахождения граждан на военной службе засчитывается в общий трудовой стаж и стаж работы по специальности (ст. 5 Закона Республики Беларусь от 05.11.1992г. «О воинской обязанности и воинской службе»).

Неизбрание на должность (в том числе по конкурсу).

В соответствии с пунктом 4 статьи 44 ТК, работник подлежит увольнению с работы в случае неизбрания его на должность, если он занимает выборную должность. Это основание применяется к выборным работникам, которые не были избраны (по итогам выборов или по конкурсу) вторично на занимаемую ими должность, хотя и претендовали на нее (подавали заявление). Если же выборный работник не подавал заявление для избрания его на занимаемую должность, он увольняется в связи с истечением срока трудового договора по пункту 2 статьи 35 ТК. Гарантии при увольнении этих лиц могут устанавливаться законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором (соглашением) и трудовым договором.

Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы (п. 5 ст. 44 ТК).

Это основание применяется тогда, когда по приговору суда, вступившему в законную силу, работник осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы (например, к лишению свободы или к запрещению занимать подобную должность и т. д.).

В соответствии с Уголовным кодексом Республики Беларусь, к наказаниям, исключающим возможность продолжения работником прежней работы, относятся:

- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью. Это наказание, в соответствии с уголовным законодательством, состоит в запрещении права занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью;

- арест - предусматривает содержание осужденного в условиях строгой изоляции от общества.

Следует отметить, что применение ареста либо ограничения свободы не всегда влекут автоматическое расторжение трудового договора, например: арест, примененный судьей по административному делу, а также мера пресечения в виде заключения под стражу, примененная органом дознания, следователем, прокурором или судьей, не являются основанием увольнения работника;

- лишение свободы на определенный срок (или пожизненное). Лишение свободы заключается в изоляции осужденного от общества путем направления его в учреждения, исполняющие нака-

зание (ст. 14 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь).

В соответствии с Уголовно-исполнительным кодексом Республики Беларусь, требования приговора о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью обязательны для нанимателя, у которого работает осужденный.

Прекращение трудового договора пункту 5 статьи 44 ТК не допускается до вступления приговора суда в законную силу. Порядок вступления приговора суда в законную силу определяется уголовным процессуальным законодательством.

Если работник до суда находился арестом, то днем его увольнения по данному основанию будет считаться последний день его работы, а не день вынесения приговора. Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора может быть издан нанимателем только после вступления приговора в законную силу.

Тема 7.

Ответственность нанимателя за нарушение трудовых прав работников.

1. Основания удовлетворения иска о восстановлении на работе.
2. Взыскание заработной платы за время вынужденного прогула.
3. Ответственность должностных лиц за незаконное увольнение.
4. Право работника на компенсацию морального вреда.

1. В случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда (ч. 1 ст. 243 ТК).

Решение об удовлетворении иска о восстановлении на работе уволенного работника должно быть принято в том случае, если увольнение произведено без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения.

Увольнение без законного основания - это увольнение по основаниям, не предусмотренным действующим законодательством, а

также по мотивам, хотя и предусмотренным для прекращения трудового договора, но фактически отсутствующим в данном конкретном случае (например, увольнение за прогул, которого в действительности не было, так как работник отсутствовал на работе по уважительным причинам, увольнение по соглашению сторон, когда соглашения об увольнении фактически не было).

Законные основания увольнения - это предусмотренные законом причины (обстоятельства) для прекращения трудового договора. Законные основания увольнения перечислены в ст. ст. 35, 37, 38, 40, 41, 42, 44, 47, 257, 350 ТК и др.

Незаконным является увольнение, произведенное по основанию, имеющемуся в действительности и предусмотренному законом, однако если наниматель неправильно применил это основание, например, при действительном сокращении штатов, наниматель не учел преимущественное право данного работника на оставление на работе или при наличии возможности не решил вопрос о трудоустройстве сокращаемого работника и т. п.

Суд при рассмотрении дела должен проверить, соблюден ли нанимателем порядок увольнения работника по мотивам, послужившим основанием к расторжению трудового договора и изложенным нанимателем в приказе.

Следует иметь в виду, что нарушение установленного порядка увольнения не всегда является основанием для восстановления работника на работе. Так, несоблюдение сроков уведомления работника о предстоящем увольнении, несоблюдение сроков уведомления профсоюза об увольнении работника не влекут восстановления работника на работе. В этом случае суд изменяет дату увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления или предупреждения. За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается заработная плата применительно к оплате за вынужденный прогул.

Не влечет восстановления на работе несоблюдение правил, относящихся к порядку увольнения, но не влияющих на суть самого увольнения (невыдача трудовой книжки, невыплата выходного пособия и т.п.). Увольнение считается незаконным, а работник подлежит восстановлению на работе, если нарушены такие правила, без соблюдения которых по действующему законодательству увольнение не допускается (увольнение в период временной нетрудоспособности, непринятие мер к трудоустройству, неполучение согласия

профсоюза в предусмотренных коллективным договором случаях и т.д.).

При признании увольнения незаконным, суд выносит решение о восстановлении работника на прежней работе. *Прежняя работа* - это работа, которую работник выполнял до увольнения. Если при рассмотрении дела об увольнении по сокращению численности или штата работников суд установит, что сокращение действительно имело место, однако наниматель не перевел работника с его согласия на другую вакантную должность, суд признает увольнение незаконным и восстанавливает работника на работе.

Однако в решении суд должен указать о восстановлении не на вакантную должность, а на должность, которую работник занимал до увольнения, независимо от того, что она фактически отсутствует в связи с сокращением.

Если при рассмотрении дела судом будет установлено, что у нанимателя имелись основания для увольнения работника, однако в приказе указана формулировка увольнения, не соответствующая действительным обстоятельствам дела, или наниматель сделал ссылку на несоответствующий закон, то суд вправе привести формулировку причины увольнения в соответствии с действующим трудовым законодательством или в соответствии с фактически установленными обстоятельствами, которые и являлись основанием для увольнения.

При отказе в иске о восстановлении на работе работнику, обоснованно уволенному за виновные действия, суд не вправе изменять формулировку причины увольнения на увольнение по собственному желанию.

Перевод на другую постоянную работу признается незаконным, если он произведен без согласия работника. Временный перевод на другую работу незаконен, если работник переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья; под предлогом производственной необходимости при фактическом отсутствии таковой; с превышением срока, установленного законодательством и др.

Перемещение может быть признано незаконным, если оно не обосновано производственными, организационными или экономическими причинами, а также при перемещении работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Изменения существенных условий труда признаются незаконными, если они произведены без обоснованных производствен-

ных, организационных или экономических причин. Отстранение от работы признается незаконным при отсутствии для него оснований.

Восстановление на работе - это возвращение работника в прежнее правовое положение, существовавшее до незаконного увольнения или незаконного перевода на другую работу. Восстановленному работнику предоставляется прежняя работа (должность), которую он выполнял или занимал до незаконного увольнения или перевода, оплачивается все время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением или переводом, или выплачивается разница в заработной плате, восстанавливается непрерывный стаж, а время вынужденного прогула включается во все виды стажа, в том числе и стажа для отпуска. Работнику восстанавливаются все льготы по данной должности, работе.

2. В случаях восстановления работника на прежней работе, а также изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула. При незаконном переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы работнику выплачиваются по решению органа, рассматривающего трудовой спор, средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Требования работника о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула суд рассматривает в одном производстве. Если истцом заявлен иск только о восстановлении на работе, суд должен разъяснить истцу его право заявить требование о взыскании оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы.

Вынужденным является прогул, вызванный незаконным увольнением, а также невыход работника на работу в связи с несогласием его с незаконным переводом.

Суммы заработной платы в пользу работника взыскиваются с организации, а не с должностного лица, издавшего приказ о незаконном увольнении или переводе работника. В настоящее время законом не ограничен период, за который взыскивается заработная плата за вынужденный прогул. Эта оплата взыскивается за весь период вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе независимо от его продолжительности.

Средний заработок определяется из расчета последних двух календарных месяцев работы. Для лиц, проработавших на данном

предприятию (в организации) менее двух месяцев, средний заработок определяется из расчета фактически проработанного времени. Исчисление подлежащего взысканию среднего заработка производится с применением соответствующей индексации (осовременивания). Для правильного исчисления размера оплаты времени вынужденного прогула или разницы в заработной плате орган, рассматривающий трудовой спор, должен истребовать от нанимателя справку о заработной плате работника за два календарных месяца, предшествовавших увольнению или переводу. В справке должно быть указано число фактически проработанных рабочих дней в каждом из этих месяцев.

В решении суда о восстановлении работника на работе должно быть указано, за какое время, с какого заработка и в каком размере определена оплата за вынужденный прогул. Суд не должен ограничиваться общим указанием о необходимости выплаты среднего заработка за вынужденный прогул без приведения точного размера суммы, подлежащей взысканию.

При решении вопроса о взыскании заработной платы за вынужденный прогул при изменении формулировки причины увольнения суду следует учитывать, что оплата за время вынужденного прогула в этих случаях допустима лишь при условии, что неправильная формулировка причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу. Поэтому истец должен представить доказательства тому, что он пытался устроиться на другую работу, однако ему было отказано в приеме на работу, причем именно в связи с порочащей формулировкой увольнения, а не по другим причинам. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула при изменении формулировки причины увольнения производится только в том случае, когда суд изменяет формулировку увольнения, которая порочила работника, на формулировку, не содержащую отрицательной характеристики уволенного работника (например, формулировка увольнения по п. 7 ст. 42 ТК изменена на увольнение по собственному желанию). Если же суд при наличии соответствующих обстоятельств изменяет формулировку увольнения на другую, также содержащую основание увольнения за виновные действия работника, например, с п. 4 ст. 42 ТК на п. 7 ст. 42 ТК, то оснований для выплаты заработной платы за время вынужденного прогула нет, поскольку измененная формулировка также характеризует работника отрицательно и затрудняет его устройство на другую работу.

Решение органа по рассмотрению трудовых споров в части восстановления на работе при незаконном увольнении или переводе подлежит немедленному исполнению.

За время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в зарплате, (ст. 247 ТК). В этом случае суд на основании акта судебного исполнителя о неисполнении решения выносит определение о выплате работнику среднего заработка или разницы в зарплате за все время со дня вынесения решения о восстановлении на работе, на прежнем рабочем месте, до дня фактического исполнения решения. Если в период задержки исполнения решения о восстановлении на работе работник где-либо временно работал, то его заработок за проработанные дни подлежит зачету.

Расчет заработной платы, денежной компенсации за неиспользованный отпуск, среднего заработка за задержку расчета при увольнении, государственной пошлины произведен следующим образом:

- в октябре 2009 г. - 22 р/дня, истец отработал 5 дней, средний заработок составил 90 909 руб. (2 000 000 руб.: 22 дня), заработная плата - 454 545 руб. (90 909 руб. x 5 дн.);

- в ноябре 2009 г. - 21 р/день, истец отработал 12 дней, средний заработок составил 95 238 руб. (2 000 000 руб. : 21 день), заработная плата - 1 142 856 руб. (95 238 руб. x 12 дн.);

- нанимателем за период работы выплачена заработная плата в сумме 856 360 руб. (в октябре 2009 г. - 217 500 руб., в ноябре 2009 г. - 638 860 руб.);

- среднедневной заработок составил 93 964 руб. (454 545 руб. + 1 142 856 руб.: 17 дн.).

- компенсация за 2 дня неиспользованного трудового отпуска, невыплаченная нанимателем на день увольнения истца, определяется суммой в 187 928 руб.

Таким образом, задолженность по заработной плате и компенсации за неиспользованный трудовой отпуск составила 928 969 руб. (454 545 руб. + 1 142 856 руб. + 187 928 руб. = 1 785 329 руб. - 856 360 руб.).

Ввиду невыплаты по вине нанимателя при увольнении истца причитающихся денежных сумм в полном объеме в сроки, установленные ч. 1 ст. 77 ТК, он имел право взыскать средний заработок за каждый день их задержки пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

Данная сумма исчисляется следующим образом:

$$\left\{ \begin{array}{l} \% \text{ невыпл. сумм} \\ 1\,785\,329 \text{ руб.} - 100\% \\ 928\,969 \text{ руб.} - x \end{array} \right. \quad x = \frac{928\,969 \times 100}{1\,785\,329} = 52,03\%$$

Средний заработок за задержку расчета при увольнении в количестве 87 дней составил 8 174 868 руб. (87 дн. х 93 964 руб.), пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам, причитающимся истцу, - 4 250 931 руб. (8 174 868 руб. х 52% : 100%). Всего в пользу истца подлежит взысканию заработная плата в сумме 5 179 900 руб. (928 969 руб. + 4 250 931 руб.), с ответчика в доход государства взыскана государственная пошлина в сумме 258 995 руб. (5 179 900 руб. х 5% : 100%).

3. При незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы работнику одновременно с удовлетворением его требования о восстановлении на работе, на прежнем рабочем месте взыскивается заработная плата за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Выплатой работнику денежных сумм нанимателю причиняется материальный ущерб.

В целях предотвращения фактов незаконного увольнения и перевода на другую работу, а также для возмещения причиненного в связи с этим материального ущерба нанимателю, суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы обязанность возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность на должностных лиц возлагается, если увольнение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда или отстранение от работы произведены с нарушением закона, а также при задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда (ст. 245 ТК). Следует отметить, что новый ТК предусмотрел обязанность должностного лица возместить ущерб, причиненный незаконным увольнением, переводом при любом нарушении закона, в то время как ранее действовавшим законодательством такая обязанность возлагалась на долж-

ностное лицо лишь при явном нарушении закона при увольнении или переводе.

Задержкой исполнения решения о восстановлении на работе следует считать:

- неиздание нанимателем приказа о восстановлении на работе,
- непредоставление работы, хотя приказ о восстановлении на работе издан,
- издание приказа о восстановлении не на той должности, которая указана в решении,
- поручение работы, не соответствующей приказу о восстановлении на прежней работе.

Должностное лицо, по распоряжению которого был незаконно уволен или переведен работник, может быть привлечено к участию в деле в качестве третьего лица на стороне ответчика, как правило, при подготовке дела к судебному разбирательству или в любой стадии процесса до постановления судом решения. Оно может быть привлечено к участию в деле как по инициативе суда, так и по ходатайству сторон или прокурора. В случае привлечения должностного лица к участию в деле в процессе его разбирательства, ему должна быть предоставлена возможность ознакомиться с материалами дела. Поскольку законодательство предусматривает возложение ответственности на должностное лицо при любом нарушении закона при увольнении или переводе, суду целесообразно решать вопрос о привлечении должностного лица к участию в деле в процессе подготовки дела к судебному разбирательству. Это обстоятельство не лишает права должностное лицо выступать в процессе в качестве представителя ответчика. Если же должностное лицо, допустившее нарушение закона при увольнении или переводе, не привлекалось к участию в процессе при рассмотрении дела о восстановлении на работе, на прежнем рабочем месте, то к нему может быть предъявлен отдельный иск. Такие иски могут быть предъявлены данным юридическим лицом, а также собственником имущества организации или уполномоченным им лицом, прокурором.

Под должностными лицами в данном случае понимаются руководители организаций или иные должностные лица организации, имеющие право увольнять работников или переводить их на другую работу, которые подписали приказ (распоряжение) об увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы. Нельзя возложить материальную ответст-

венность в порядке и по основаниям, предусмотренным ст. 245 ТК, на работника отдела кадров, подготовившего приказ об увольнении или переводе, на юрисконсульта, завизировавшего такой приказ. Эти должностные лица, виновные в совершении таких действий, могут быть привлечены к материальной ответственности на общих основаниях (п. 11 постановления Пленума Верховного Суда № 8 от 22 июня 1995 г.) или к дисциплинарной ответственности.

Должностные лица в соответствии со ст. 245 ТК за ущерб, причиненный незаконным увольнением или переводом, несут полную материальную ответственность. Ущерб подлежит взысканию с виновных должностных лиц, в обязанности которых входило издание приказа об увольнении или переводе, а не за счет организации.

Если суд придет к выводу об отсутствии оснований для взыскания с должностного лица ущерба, причиненного незаконным увольнением или переводом, то в решении должны быть приведены мотивы такого решения.

4. В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями (ст. 246 ТК).

Понятие морального вреда в трудовом законодательстве не определено. Гражданский кодекс определяет моральный вред как физические или нравственные страдания (ст. 151 ГК).

В соответствии с п. 8 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 сентября 2000г. № 7 «О практике применения судами законодательства, регулирующего компенсацию морального вреда» под моральным вредом – понимаются испытываемые гражданином физические и(или) нравственные страдания.

Нравственные страдания выражаются в ощущениях страха, стыда, унижения, а равно и иных неблагоприятных для человека чувств.

Согласно нормам трудового законодательства моральный вред может компенсироваться в следующих случаях:

- в случае увольнения без законного основания;
- в случае увольнения с нарушением установленного порядка увольнения;
- в случае незаконного перевода на другую работу.

Компенсация морального вреда допускается только по требованию, заявленному работником. Суд по своей инициативе не вправе взыскивать моральный вред, если такие требования истцом не заявлены. Иск о компенсации причиненных истцу нравственных и физических страданий суд вправе рассматривать как совместно с иском о восстановлении на работе, так и отдельно от него.

Истец в исковом заявлении о компенсации морального вреда должен указать: кем, при каких обстоятельствах и какими действиями (бездействием) причинены ему нравственные и физические страдания, в чем они выражаются, в какой денежной сумме он оценивает их компенсацию, какими доказательствами подтверждается факт причинения морального вреда.

На практике определение размеров денежных сумм, подлежащих взысканию в возмещение морального вреда, представляет большую сложность. Законодательство не содержит каких-либо критериев их определения. Размер компенсации морального вреда производится судом и зависит от конкретных обстоятельств.

Определяя размер подлежащего возмещению морального вреда, суд должен учитывать степень и характер нравственных страданий работника, исходя из тяжести (значимости) для него наступивших последствий, их общественной оценки. Следует также оценивать индивидуальные особенности работника, его возраст, материальное положение, степень вины причинителя вреда. Во всех случаях при определении размера компенсации морального вреда суды должны исходить из принципа разумности и справедливости.

Моральный вред при нарушении трудовых прав работника компенсируется лишь при наличии вины причинителя вреда.

На требования о компенсации морального вреда исковая давность не распространяется, поскольку они вытекают из нарушения личных неимущественных прав граждан.

Поскольку моральный вред в связи с незаконным увольнением или переводом вытекает из нарушения трудовых прав, то в соответствии со ст. 241 ТК требования работника о возмещении морального вреда государственной пошлиной не оплачиваются.

Тема 8. Рассмотрение судами дел о материальной ответственности работников.

1. Общие положения о материальной ответственности.
2. Ограниченная ответственность руководителей.

3. Особенности рассмотрения споров, связанных с полной материальной ответственностью.

4. Особенности материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.

5. Судебные споры, связанные с коллективной (бригадной) ответственностью.

1. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю, - это обязанность работника возместить в установленных законодательством пределах и порядке ущерб, причиненный по его вине тому нанимателю, с которым он состоит в трудовых правоотношениях.

В этой связи материальную ответственность следует отличать от обязанности работника погасить задолженность нанимателю, образовавшуюся в результате излишне полученных денежных сумм (например, в связи с авансом на командировку и т.п.). Материальная ответственность не исключает привлечение работника к иной ответственности (дисциплинарной, административной, уголовной).

Материальная ответственность работника наступает при наличии следующих четырех условий:

- 1) причинение реального ущерба;
- 2) противоправность поведения (действия или бездействия) работника;
- 3) вина конкретного работника в причинении ущерба;
- 4) прямая причинная связь между противоправным поведением работника и наступившим ущербом.

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. Причем закон предоставляет право сделать это независимо от срока, размера ущерба и вида материальной ответственности. С согласия нанимателя он может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить повреждение.

Таким образом, возмещение ущерба может производиться не только путем внесения денежных сумм в кассу нанимателя, но и в натуре либо посредством исправления поврежденного имущества. В последнем случае единственное условие - согласие на это нанимателя. Даже при наличии соответствующих норм в подзаконных нормативных актах о праве работника возместить ущерб в натуре

без согласия нанимателя должен действовать принцип, закрепленный в ст. 408 ТК.

Размеры материальной ответственности работников.

По объему (размеру) возмещаемого ущерба материальная ответственность подразделяется на два вида: *полную и ограниченную*.

Согласно ст. 402 ТК работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю. Трудовым кодексом, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться ограниченная материальная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 ТК.

Таким образом, общим правилом является не ограниченная, а полная материальная ответственность. Исключения допустимы, но должны быть установлены в централизованном (в Трудовом кодексе, иных актах законодательства) либо локальном порядке, включая коллективный договор.

В зависимости от числа работников, несущих ответственность за сохранность имущества нанимателя, и особенностей закрепления за ними этого имущества выделяют еще два вида материальной ответственности:

- индивидуальную
- коллективную (бригадную).

Случаи ограниченной материальной ответственности.

Ограниченная материальная ответственность может наступать, если она установлена Трудовым кодексом, коллективными договорами, соглашениями.

В настоящее время ст. 403 ТК определены случаи такой ответственности. В ней предусматривается ограниченная материальная ответственность в пределах среднего месячного и трехкратного среднего месячного заработка.

Согласно п. 1 ст. 403 ТК за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса, работники несут ограниченную материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка.

Применяя п. 1 ст. 403 ТК, необходимо выяснить не только предмет посягательства, но и форму вины работника - неосторожность или умысел (при умысле ответственность наступает по п. 5 ст. 404 ТК). Полная материальная ответственность наступает также в случае недостачи названных ценностей, форма вины в этом случае не имеет значения.

В соответствии с п. 2 ст. 403 ТК руководители предприятий, учреждений, организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители несут ограниченную материальную ответственность в пределах трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции.

Если должностное лицо допустило несколько случаев причинения ущерба по указанным выше основаниям либо по одному из них, суд вправе взыскать в возмещение ущерба за каждый такой случай денежные суммы в пределах трехкратного среднего месячного заработка виновного лица. Установленную п. 2 ст. 403 ТК ответственность руководители предприятий, учреждений, организаций, их структурных подразделений и их заместители несут лишь за ту часть ущерба, которая не возмещена непосредственными виновниками, которые обязаны, в свою очередь, возместить ущерб в установленных пределах. Общая сумма, подлежащая взысканию, не должна превышать причиненного ущерба.

В соответствии с действующим законодательством за ущерб причиненный излишними денежными выплатами (штраф, пеня и др.), виновные должностные лица несут материальную ответственность в порядке, предусмотренном ст. 402 ТК.

2. Руководители организаций, их заместители, руководители структурных подразделений и их заместители несут ограниченную материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка, если ущерб причинен неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции (п. 2 ст. 403 ТК).

Данную материальную ответственность несут руководители и их заместители любых структурных подразделений, предусмотренных уставом предприятия. Если должностное лицо допустило

несколько случаев причинения ущерба по указанным выше основаниям, взыскание в возмещение ущерба производится за каждый такой случай в пределах трехкратного среднего месячного заработка виновного лица.

Материальная ответственность в размере причиненного ущерба, но не свыше трехкратного среднего месячного заработка руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей за ущерб, причиненный неправильной постановкой учета и хранения материальных или денежных ценностей, непринятием необходимых мер к предотвращению простоев или выпуска недоброкачественной продукции, наступает лишь в случае невозмещения вреда непосредственными причинителями и является дополнительной. При этом общая сумма, подлежащая взысканию с виновных, не должна превышать размер причиненного ущерба.

Что касается материальной ответственности таких лиц за ущерб, причиненный излишними денежными выплатами (штрафы, пеня и др.), то при наличии вины они в силу ст. 402 ТК несут полную материальную ответственность, если иное не предусмотрено коллективными договорами, соглашениями.

Таковую же ответственность в соответствии с п. 2.8 Декрета N 29 "О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины" несут работники, с которыми заключены контракты, за ущерб, причиненный нанимателю в результате излишних денежных выплат (за исключением случаев счетной ошибки), неправильного учета и хранения материальных или денежных ценностей, их хищения, уничтожения.

3. Если ущерб причинен в результате умысла, работник несет полную материальную ответственность (п. 5 ст. 404 ТК). За ущерб, причиненный по небрежности, предусмотрена ограниченная материальная ответственность в размере не свыше среднего месячного заработка (п. 1 ст. 403 ТК).

Полная материальная ответственность наступает также в случае недостачи ценностей независимо от формы вины работника (п. 5 ст. 404 ТК).

Полная материальная ответственность по действующему законодательству является основным видом материальной ответственности и применяется в случаях, если законом, коллективным договором или соглашением не установлена ограниченная материаль-

ная ответственность. Полная материальная ответственность согласно ст. 404 ТК наступает в случаях, когда:

1) между работником и нанимателем в соответствии со статьей 405 ТК заключен письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за необеспечение сохранности имущества и других ценностей, переданных ему для хранения или для других целей;

2) имущество и другие ценности были получены работником под отчет по разовой доверенности или другим разовым документам;

3) ущерб причинен преступлением. Освобождение работника от уголовной ответственности по нереабилитирующим основаниям не освобождает его от материальной ответственности;

4) ущерб причинен работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

5) ущерб причинен недостатчей, умышленным уничтожением или умышленной порчей материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса;

6) ущерб (с учетом неполученных доходов) причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

Письменные договоры о полной материальной ответственности могут быть заключены нанимателем с работниками, достигшими восемнадцати лет, занимающими должности или выполняющими работы, непосредственно связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей.

Примерный перечень таких должностей и работ утвержден Правительством Республики Беларусь (в отношении индивидуальной материальной ответственности) и Министерством труда (в отношении коллективной (бригадной) материальной ответственности). С учетом Примерного перечня наниматель вправе на основании коллективного договора, а при его отсутствии самостоятельно утвердить примерный перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности (ст. 405 ТК).

Судебная практика свидетельствует, что наибольшее количество исков о возмещении материального ущерба предъявляется к работникам, которые несут полную материальную ответственность в соответствии с письменными договорами о сохранности материальных ценностей.

При рассмотрении дел о материальной ответственности работников по этому основанию судам необходимо выяснять обоснованность заключения с работниками договора о полной материальной ответственности и создание нанимателем необходимых условий для выполнения ими принятых на себя по договору обязательств и обеспечению сохранности имущества и других ценностей, переданных им для хранения или для других целей.

4. Материальная ответственность - это обязанность работника возместить в установленном порядке и размере причиненный по его вине ущерб организации, с которой он состоит в трудовых отношениях. Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

1) ущерба, причиненного нанимателю при исполнении трудовых обязанностей;

2) противоправности поведения (действия или бездействия) работника;

3) прямой причинной связи между противоправным поведением работника и возникшим у нанимателя ущербом;

4) вины работника в причинении ущерба (ст. 400 ТК).

При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб, под которым понимается утрата, ухудшение или понижение ценности имущества, влекущие необходимость для нанимателя произвести затраты на восстановление, приобретение имущества или иных ценностей либо произвести излишние денежные выплаты. К излишним денежным выплатам относятся суммы взысканных с предприятия штрафов, суммы заработной платы, выплаченной работнику в связи с задержкой выдачи трудовой книжки по вине нанимателя, заработной платы, выплаченной работнику за излишне предоставленные дни очередного отпуска без исключения дней прогула, заработная плата, выплаченная незаконно уволенному работнику, потери нанимателя в связи с неудовлетворением исковых требований по причине пропуска срока исковой давности и др. Неполученные доходы при определении размера ущерба не учитываются, за исключением случаев причинения ущерба не при исполнении трудовых обязанностей.

Работники несут ответственность за ущерб, причиненный как непосредственно нанимателю, так и тогда, когда он возник у нанимателя в результате возмещения им ущерба третьему лицу. Если работник причинил ущерб третьим лицам в процессе трудовой деятельности и он был возмещен нанимателем, то этот ущерб может быть взыскан в порядке регресса с виновного работника в пределах, установленных Трудовым кодексом.

На практике иски в порядке регресса в основном предъявляются транспортными организациями к своим работникам о возмещении ущерба, выплаченного в пользу третьих лиц, причиненного в результате нарушения водителями этих организаций правил дорожного движения.

Недопустимо возложение на работника ответственности за вред, который относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.). К категории нормального производственно-хозяйственного риска следует относить также недостачу в пределах норм естественной убыли, за которую работник не должен нести материальную ответственность.

Противоправным признается такое поведение (действие или бездействие) работника, при которых он не исполняет (или не должным образом исполняет) трудовые обязанности, возложенные на него Трудовым кодексом, коллективным, трудовым договором, а также в правилах внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационных справочниках, должностных инструкциях работника (п. 5 постановления Пленума Верховного Суда от 26 марта 2002 г. «О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей»). Обязанности работника устанавливаются также в приказах и распоряжениях нанимателя. Противоправность поведения работника может заключаться как в действиях работника, так и в бездействии. Действие является противоправным, если оно запрещено законом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка. Противоправное бездействие - это невыполнение возложенной на работника определенной обязанности, например невыдача работником отдела кадров уволенному работнику трудовой книжки в день увольнения, в связи с чем в пользу работника взыскана зарплата за задержку трудовой книжки и т.п.

Условием привлечения работников к материальной ответственности является также причинная связь между противоправным поведением работника и причиненным ущербом. Причиной ущерба должно являться то действие (бездействие), которое непосредственно вызвало причинение ущерба.

Вина работника может выражаться в форме умысла или неосторожности. При умысле работник сознает противоправный характер своего поведения, предвидит его вредные последствия и желает их наступления или сознательно допускает наступления этих последствий. При неосторожной вине работник предвидит возможность наступления вредных последствий своего поведения, но легкомысленно рассчитывает их предотвратить либо не предвидит наступление таких последствий, но должен был и мог их предвидеть. Обобщение судебной практики по делам данной категории показывает, что ущерб организации причиняется, как правило, в результате небрежного отношения отдельных работников к исполнению своих трудовых обязанностей.

При подготовке дела к судебному разбирательству суду следует предложить истцу представить доказательства, подтверждающие вину работника, наличие прямого действительного ущерба, противоправности действия (бездействия) работника, причинной связи между его действиями (бездействием) и ущербом, с тем, чтобы с учетом этих данных, а также обстоятельств, от которых зависит правильное определение вида и пределов материальной ответственности, разрешить возникший спор по существу.

Обязанность доказать факт причинения вреда, а также наличие других условий материальной ответственности лежит на нанимателе. Исключение из этого правила установлено для решения вопроса о материальной ответственности работников, которые несут материальную ответственность на основании ст. 404 ТК. В этих случаях вина работника в причинении ущерба предполагается (презюмируется). В этом случае не наниматель должен доказывать вину работников для взыскания с него ущерба, а работник для освобождения себя от ответственности должен доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба. Обстоятельства, на которые ссылается работник в подтверждение своей невиновности, подлежат обязательной проверке судом.

Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия нанимателя работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное

имущество или исправить поврежденное (ст. 401 ТК). Вопрос о передаче равноценного имущества в счет возмещения ущерба может быть решен только с согласия нанимателя. Поэтому суд правильно взыскал с В. стоимость недостающего объектива к фотоаппарату, не удовлетворив требования работника обязать истца принять у него другой фотообъектив.

Если работник добровольно не возмещает причиненный им ущерб, законом предусмотрен принудительный порядок его возмещения.

Для обращения нанимателя в суд по вопросам взыскания материального ущерба, причиненного ему работником, устанавливается срок в один год со дня обнаружения ущерба (ст. 242 ТК). Этот срок применяется и при обращении в суд прокурора, собственника или уполномоченного им органа для взыскания с руководителей организаций и их заместителей материального ущерба. Годичный срок исчисляется со дня, следующего за днем обнаружения ущерба, то есть днем, когда стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности предприятия, следует считать день подписания соответствующего акта или заключения.

Согласно ст. 402 ТК работники, как правило, несут полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по их вине нанимателю. Кодексом, коллективными договорами, соглашениями может устанавливаться ограниченная ответственность работников за ущерб, причиненный нанимателю по их вине, за исключением случаев, предусмотренных ст. 404 ТК.

Ограниченная материальная ответственность установлена Трудовым кодексом в двух случаях (ст. 403 ТК). Коллективным договором, соглашением могут быть предусмотрены другие случаи ограниченной материальной ответственности. Поэтому суду при рассмотрении дела в обязательном порядке следует истребовать от нанимателя коллективный договор, чтобы проверить, не установлена ли в отношении ответчика ограниченная материальная ответственность.

Работники несут ограниченную материальную ответственность в размере причиненного по их вине ущерба, но не свыше своего среднемесячного заработка за порчу или уничтожение по небрежности материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), в том числе при их изготовлении, а также за порчу или уничтожение

по небрежности инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса (п. 1 ст. 403 ТК).

При рассмотрении дел о материальной ответственности за порчу или уничтожение материалов, полуфабрикатов, изделий (продукции), инструментов, измерительных приборов, специальной одежды и других предметов, выданных нанимателем работнику в пользование для осуществления трудового процесса, необходимо учитывать, что закон предусматривает два вида материальной ответственности в зависимости от формы вины - неосторожной или умышленной.

5. Материальная ответственность по письменному договору может быть индивидуальная и коллективная. При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с ним договор о полной индивидуальной материальной ответственности, может вводиться коллективная (бригадная) материальная ответственность (ст. 406 ТК). Необходимость введения коллективной (бригадной) материальной ответственности определяется нанимателем.

Таким образом, коллективная материальная ответственность может быть установлена при наличии следующих условий:

1) предусмотренные соответствующим Перечнем работы, связанные с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных ценностей, выполняются работниками совместно;

2) невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника на основании договора об индивидуальной материальной ответственности.

Письменный договор о полной материальной ответственности, как индивидуальной, так и коллективной, составляется в двух экземплярах, подписывается сторонами, скрепляется печатью предприятия. Один экземпляр договора находится у нанимателя, другой - у работника или у бригады работников. Договор о полной материальной коллективной ответственности подписывается всеми членами бригады. Действие договора распространяется на все время работы с вверенными работнику материальными ценностями.

При коллективной (бригадной) ответственности состав бригады формируется на основе добровольности. При включении в состав бригады новых работников требуется согласие коллектива (бригады). При смене руководителя коллектива или при выбытии более пятидесяти процентов членов бригады от его первоначального состава договор должен быть перезаключен.

Письменный договор не может служить основанием полной материальной ответственности за имущество и другие ценности, не переданные работнику для хранения или других целей.

В целях правильного определения ответственности каждого члена коллектива (бригады) (ст. 406 ТК) суду необходимо выяснять, соблюдены ли нанимателем предусмотренные законодательством правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности (постановление Министерства труда Республики Беларусь от 14 апреля 2000 г. N 54 "Об утверждении Положения о коллективной (бригадной) материальной ответственности"), предъявлены ли требования о возмещении ущерба ко всем членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, выполнены ли нанимателем обязанности по созданию коллективу (бригаде) условий, необходимых для обеспечения сохранности ценностей.

При этом следует иметь в виду, что бригада принимает на себя полную материальную ответственность за ущерб, возникший при совместном выполнении отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства переданных им ценностей, когда невозможно разграничить материальную ответственность каждого работника и заключить с каждым из них договор о полной материальной ответственности.

Основанием для привлечения членов коллектива (бригады) к материальной ответственности является материальный ущерб, причиненный недостачей, подтвержденный инвентаризационной ведомостью, а также порча материальных ценностей, вверенных членам коллектива (бригады).

Привлечение членов коллектива (бригады) к материальной ответственности производится нанимателем после проведения проверки причин образования ущерба с учетом письменных объяснений, представленных членами коллектива (бригады), а в необходимых случаях - также заключений специалистов.

Материальный ущерб, причиненный нанимателю, возмещается в полном объеме на условиях долевой ответственности путем распределения его между членами данного коллектива (бригады) пропорционально фактически проработанному времени за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

Члены коллектива (бригады) освобождаются от возмещения ущерба, причиненного нанимателю:

1) если будет установлено, что ущерб причинен не по их вине;

2) если будут установлены конкретные виновники причиненного ущерба из числа членов данного коллектива (бригады);

3) если ущерб относится к категории нормального производственно-хозяйственного риска (экспериментальное производство, введение новых технологий и др.).

При рассмотрении споров, связанных с коллективной (бригадной) ответственностью, судам необходимо выяснять причины образования ущерба, проверять выполнение нанимателем обязанности по созданию коллективу (бригаде) условий, необходимых для обеспечения сохранности ценностей, а также обоснованность возражений ответчиков об отсутствии вины в причинении ущерба.

ЗАДАЧИ

Методика решения задач по дисциплине «Судебная практика по рассмотрению трудовых споров»

Методика решения задач состоит из: условия задачи и основных наводящих вопросов, позволяющих в логическом порядке разрешить предложенный казус, а так же основного вопроса, поставленного к каждой задаче.

При выполнении предложенных заданий студент самостоятельно применяет знания и навыки, полученные на лекционных и семинарских занятиях.

Студенту необходимо самостоятельно осуществить подбор необходимых источников для решения заданий.

Дополнительным заданием является подготовка проектов документов по соответствующей теме (проекты документов, исковых заявлений, решений суда, постановлений соответствующего государственного органа).

А. Условие задачи.

Б. Порядок решения:

1. установить характер возникшего правоотношения, предмет правового регулирования.
2. определить какие из гражданских прав регулируют рассматриваемое отношение.
3. осуществить подборку нормативно-правовых актов, предметом регулирования которых является возникшее отношение.
4. установить структуру возникшего правоотношения (субъекты, объекты, содержание) или правонарушения (объекты, объективные стороны, субъекты, субъективные стороны).
5. определить права и законные интересы субъектов правоотношения или правонарушения.
6. установить какие юридические нормы связаны с защитой нарушенных (оспариваемых) прав, определить способы защиты нарушенных или оспариваемых прав.
7. установить меры ответственности, которые возможно и необходимо применить к нарушителю права.
8. в какой судебный или иной орган необходимо обратиться лицу, чье право нарушено.

9. для участников спорного правоотношения подготовить обращение в компетентный орган: исковое (или иное) заявление. При наличии искового заявления подготовить отзыв на данное заявление.
10. подготовить решение компетентного органа по возникшему правоотношению, правонарушению (решение суда, приговор суда, постановление суда, ответ компетентного органа).
11. ответить на основной вопрос задачи.

Задача 1.

10 сентября 2002г. трое продавцов магазина «Дары моря» Лотаповой И., Массольской Г., Сушко Т. наниматель объявил выговор за систематическое нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Сушко Т.с объявленным выговором не согласилась. Факт опоздания работу и отсутствие во второй половине дня на рабочем месте с 15.00 до 15.40 пояснила уважительной причиной (кормление пятимесячного ребенка, которого она усыновила) и 20 октября 2002 г. она подала жалобу в суд.

Оцените действия нанимателя. Решите возникший спор по существу.

Задача 2.

Сотрудники объединения «Охрана» при МВД Республики Беларусь Пилипенко К., Шостко С., Наумов С., Котов И., устанавливая охранную сигнализацию в цехе готовой продукции табачной фабрики, похитили девять блоков сигарет «Космос». При попытке вынести их с территории фабрики они были задержаны вахтером, на месте был составлен акт об изъятии сигарет. На следующий день директор табачной фабрики расторг договор с объединением «Охрана» об установлении новой системы сигнализации и потребовал применения к виновным сотрудникам мер дисциплинарного взыскания.

Правомерны ли действия директора табачной фабрики? Какие меры дисциплинарного взыскания могут быть применены к Пилипенко К., Шостко С., Наумову С., Котову И.?

Задача 3.

В Правила внутреннего трудового распорядка завода автомобильных агрегатов был включен пункт, предоставляющий право нанимателю увольнять рабочих за однократное грубое нарушение трудовой дисциплины. В частности, п. 35 Правил предусматривал

увольнение работника за применение на сборке деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законен ли такой пункт в Правилах?

Задача 4.

Старшему лаборанту Павлову С., инвалиду II группы, был предоставлен ежегодный отпуск без сохранения заработной платы с 10 июня по 20 августа для лечения в санатории. Находясь в санатории, Павлов С. заболел и ему был продлен курс лечения до 23 августа. 18 августа Павлов С. послал телеграмму на работу с просьбой продлить отпуск на 10 дней, которые он болел до 31 августа. Домой Павлов С. вернулся 26 августа, считая, что выходить ему на работу 31 августа. Наниматель объявил выговор Павлову С. За прогул без уважительных причин. Павлов С. обратился в суд, считая незаконным взыскание, наложенное на него, поскольку прогула он не совершал и в качестве доказательства приложил копию больничного листа с 10 по 23 августа.

Как должен быть разрешен спор?

Задача 5.

Приказом от 7 марта на лаборанта кафедры микробиологии Громова М. был наложен выговор за уход с работы без разрешения 15 февраля на 3 часа и 16 февраля на 2 ч, а также за самовольный отказ от выполнения устного распоряжения заведующего кафедрой о поездке в воскресенье на мясокомбинат для получения сердца и легких крупного рогатого скота для опытов. Приказ о наложении взыскания доведен до сведения Громова М. 30 марта. При этом никаких объяснений от него не было затребовано. Громов М. 10 апреля подал исковое заявление о снятии дисциплинарного взыскания в суд.

Ваше мнение по делу. Какое решение примет суд?

Задача 6.

Главного инспектора таможни Федорова С. за нарушение правил по технике безопасности перевели на более низкую должность старшего инспектора сроком на два года. Считая, что к нему применены слишком строгие меры дисциплинарного взыскания, поскольку он впервые допустил нарушение правил по технике безопасности, Федоров С. обратился в суд с просьбой изменить меру взыскания.

Какое решение вынесет суд?

Задача 7.

За брак в работе токаря Козыреву С. объявлено замечание. Кроме того, наниматель лишил его ежемесячной премии, поскольку положением о премировании, нанимателю предоставлено право лишать работников премии полностью или частично за производственные упущения. Одновременно наниматель издал приказ об удержании из заработной платы Козырева С. 2/3 месячного среднего заработка в целях частичного возмещения ущерба, причиненного его виновными действиями. Козырев С. Обратился в суд. Он считает, что наниматель неправомерно поступил, лишив его премии и удерживая из заработной платы большой размер средств.

Каким должно быть решение суда?

Задача 8.

При заключении коллективного договора на заводе «Полимер» возникли разногласия между нанимателем и профсоюзным комитетом по одному из пунктов коллективного договора, касающегося установления точных сроков проведения мероприятий по охране труда и технике безопасности, по обеспечению работников специальными средствами защиты, а также по вопросу поощрений. Наниматель, обосновывая свою точку зрения временными финансовыми трудностями на предприятии, связанными с неплатежами за поставленную продукцию, настоял на не включении в коллективный договор положения об обеспечении работников спецодеждой и не установил системы поощрений.

Правомерны ли действия нанимателя?

Задача 9.

Прокурор области снял дисциплинарное взыскание с помощника прокурора района, посчитав его необоснованным. Наряду с этим привлек прокурора района к дисциплинарной ответственности.

Правомерны ли действия прокурора области? Охарактеризуйте процедуру снятия и погашения дисциплинарного взыскания.

Задача 10.

Диспетчер железнодорожного вокзала «Брест-центральный» во время ночного дежурства уснул и не объявил посадку на поезд

«Варшава - Москва». Десять пассажиров не смогли уехать. Они обратились к администрации железнодорожного вокзала «Брест-центральный» с просьбой возместить моральный и материальный ущерб, считая, что по вине диспетчера они не смогли уехать.

Наниматель своим приказом уволил диспетчера и обязал компенсировать пассажирам ущерб.

Правомерны ли действия нанимателя?

Задача 11.

С механиком Иванашко Т. был заключен трудовой договор продолжительностью шесть дней. В течение срока действия трудового договора ему пришлось выполнять свои трудовые обязанности 7 января. Впоследствии Иванашко Т. потребовал предоставить ему другой день отдыха либо компенсацию. Наниматель отказался удовлетворить его требования.

Входит ли в круг обязанностей нанимателя по охране труда обеспечение режима труда и отдыха работников? Правомерны ли действия нанимателя?

Задача 12.

На машиностроительном предприятии произошел несчастный случай, вызвавший у работника потерю трудоспособности. По требованию представителя пострадавшего работника наниматель выдал акт о несчастном случае по истечении 10 дней после окончания расследования. При этом в акте несчастный случай был зафиксирован не как несчастный случай, вызвавший у пострадавшего потерю трудоспособности, а как несчастный случай, в результате которого была получена микротравма. Данное обстоятельство не удовлетворило пострадавшего, и он решил обратиться в суд за защитой своих прав.

Правомерны ли действия нанимателя и работника? В течение какого срока наниматель обязан обеспечить сохранность акта о несчастном случае на производстве?

Задача 13.

Азарович Ф., работавшая на швейной фабрике, была уволена по п. 8 ст. 42 ТК за совершение хищения ткани фабрики. Сам факт хищения был установлен районным судом, который привлек Азарович Ф. к административной ответственности.

Азарович Ф. обжаловала постановление районного суда. Областной суд отменил постановление районного суда о наложении штрафа в силу малозначительности. После этого Азарович Ф. посчитала незаконным ее увольнение.

Куда ей следует обратиться за разрешением трудового спора? Как следует разрешить данный спор?

Задача 14.

Никитич П., работавшая жиловщицей в ОАО «Волковыцкий мясокомбинат», при попытке выноса двух пакетов пельменей с территории комбината была остановлена ведомственной охраной и досмотрена. Данный факт послужил основанием для привлечения Никитич П. к административной ответственности по ст. 51 КоАП. Через две недели Никитич П. написала заявление об увольнении по собственному желанию. Наниматель расторг с нею трудовой договор в соответствии со ст. 40 Трудового кодекса. Через неделю Никитич П. подала исковое заявление в суд, в котором указывалось, что она просит суд восстановить ее на работе в связи с тем, что заявление об увольнении по собственному желанию было написано под давлением со стороны нанимателя. Наниматель в суде подтвердил, что он предупреждал П. Никитич: «Не уволишься по собственному желанию, уволю по статье».

Как следует разрешить данный спор?

Задача 15.

Жвиринская Б., работавшая главным бухгалтером ОАО «Резонанс», была уволена по п. 1 ст. 47 ТК. Основанием увольнения послужили виновные действия Жвиринской Б., выразившиеся в нарушении кассовой дисциплины в части выдачи валютных средств подотчетным лицам без приказа, а также несвоевременном представлении отчетов по заграничным командировкам. Жвиринская Б. с увольнением не согласилась.

Дайте характеристику данного трудового спора по следующей схеме:

- 1) Индивидуальным или коллективным является данный спор?*
- 2) Каковы причины его возникновения?*
- 3) Каким является данный спор по способу защиты?*
- 4) Какому органу он подведомствен?*
- 5) Как следует его разрешить?*

Задача 16.

С Рожко В. был заключен срочный трудовой договор продолжительностью 4 месяца. Он был принят на работу для замещения временно отсутствующего основного работника. При этом ему было установлено недельное предварительное испытание. В период предварительного испытания он совершил прогул (отсутствовал на работе два часа). Наниматель его уволил по п. 7 ст. 35 ТК, как не выдержавшего испытательного срока. В. Рожко не согласился с данным увольнением.

Куда следует обратиться В. Рожко для разрешения возникшего трудового спора? Как следует разрешить данный спор?

Задача 17.

Районным отделом образования была проведена проверка средней школы по организации учебного процесса. В ходе проверки были выявлены многочисленные нарушения учебного плана, а также нецелевое расходование бюджетных средств, выделенных на ремонт школы. Исходя из материалов проверки, директор школы Ковш К. был уволен по п. 3 ст. 42 ТК. Он не согласился с увольнением.

В какой орган вправе обратиться директор за разрешением трудового спора? Как должен быть решен в данном случае трудовой спор?

Задача 18.

Сварщик второго разряда Лапуто И. при производстве строительномонтажных работ на объекте получил травму правой руки. Долго лечился (6 месяцев), а когда вышел на работу, то узнал, что уволен по п. 6 ст. 42 ТК. Он не согласился с увольнением.

В какой орган следует обратиться Лапуто И. для разрешения возникшего трудового спора? Как должен быть решен в данном случае трудовой спор?

Задача 19.

Трудовой коллектив Скидельской птицефабрики на общем собрании 14 марта 2003 г. выдвинул требования о пятикратном увеличении заработной платы, ее индексации, оплаты отпускных по последнему заработку. Эти требования были сформулированы письменно и направлены руководителю предприятия Лейчонку А., который отказался выполнить требования работников. На общем

собрании трудового коллектива 21 марта 2003 г. этот отказ был об-сужден и принято решение о проведении коллективного трудового спора. С решением примирительной комиссии трудовой коллектив не согласился.

Каков порядок и каковы права у трудового коллектива Ски-дельской птицефабрики о продолжении данного коллективного спора?

Могут ли правоохранительные органы, органы исполнитель-ной власти, правительство и Президент Республики Беларусь при-остановить проведение забастовки в данном трудовом коллективе, решение о которой принято на общем собрании большинством го-лосов?

Задача 20.

В связи с расторжением трудового договора по истечении срока с зав. криминалистической лабораторией ГрГУ им. Я. Купалы Далидович Е. и передачей имущества Другому лицу выявлена не-достача девяти фотоаппаратов «Зенит», которые пытался списать как неисправные вновь назначенный заведующий лабораторией.

Каков порядок списания испорченного имущества (фотоап-паратом) в таких случаях? Какой вид материальной ответствен-ности в данном случае имеет место? Каков порядок возмещения причиненного ущерба нанимателю?

Задача 21.

Налоговая инспекция Октябрьского района г. Гродно на СТО-1 выявила неправильную постановку учета и наложила штраф на СТО-1 в сумме 1 млн руб. и подвергла штрафу главного бухгал-тера Васюкевич А. в сумме 110 тыс руб. Главный бухгалтер оплати-ла штраф, наложенный на нее лично, за счет средств СТО-1 без со-гласия на то руководителя и правления общества с ограниченной ответственностью, каким является СТО-1. При расторжении трудо-вого договора по ст. 40 Трудового кодекса из зарплаты главного бухгалтера была удержана сумма штрафа. В связи с этим Васюкевич А. обратилась в суд Октябрьского района о взыскании с СТО-1 110 тыс. руб., якобы незаконно удержанных с нее при окончательном расчете.

Какое решение по данному спору должен принять суд? На-зовите условия материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю?

Задача 22.

У кассиров Гродненской таможни А., В. и Ж. была обнаружена недостача валюты в сумме 12 400 долларов США и 2000 немецких марок. По этому и другим фактам следственным управлением прокуратуры Гродненской области было возбуждено уголовное дело, которое по окончании следствия было направлено в суд на кассира Ж., которая и была осуждена к лишению свободы. В отношении кассиров А. и В. уголовное дело было прекращено из-за отсутствия в их действиях состава преступления. Поскольку при рассмотрении уголовного дела суд оправдал Ж. в части 12 400 долларов США и 2000 немецких марок, прокурором Гродненской области был предъявлен иск о взыскании указанных выше 12 400 долларов США и 2000 марок к А. и В., которые являлись в то время материально ответственными лицами. Однако при предъявлении иска был пропущен годичный срок исковой давности.

Какое решение по данному гражданскому делу должен принять суд Октябрьского р-на г. Гродно? Какие нарушения при предъявлении иска были допущены прокурором Гродненской области?

Задача 23.

В ресторане «Белосток» г. Гродно пропала шуба гражданки М., сданная ею в гардероб. Ресторан возместил потерпевшей стоимость шубы в сумме 600 тыс. руб. Одновременно наниматель предъявил требование к гардеробщице Иванчик М. возместить причиненный ресторану ущерб, которая сделать это отказалась.

Как должен быть решен данный гражданско-правовой спор? Какой вид ответственности должна нести гардеробщица Иванчик М. в данном случае? Каков порядок возмещения данного ущерба?

Задача 24.

Гражданин Амплевич Р. работал мастером на Гродненской тонкосуконной фабрике. Нарушая правила техники безопасности, не остановив прядильный станок, пытался исправить мелкое повреждение в нем, однако его левая рука была захвачена станком, в результате чего Амплевичу Р. была установлена инвалидность II группы. По данному факту был составлен акт по форме Н-1 в четырех экземплярах. В этом акте не было указано, что случай связан с производством. Потерпевший Амплевич Р. обратился в суд Ленинского района г. Гродно о взыскании вреда с тонкосуконной фабри-

ки, причиненного его здоровью, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей.

Подсудно ли данное гражданское дело суду? Если да, то какое решение должно быть принято по этому делу судом? Какие виды возмещения вреда, причиненного жизни и здоровью Амплевича Р., можно взыскать с нанимателя в данном случае?

Задача 25.

В колхозе «Октябрь» Гродненского района во время строительно-монтажных работ коровника обвалилась стена, в результате чего погибли колхозники М. и Ю., выполнявшие строительные работы. Расследование по данному факту проводила прокуратура Гродненского района, которая прекратила уголовное дело по данному факту из-за отсутствия в действиях инженера по охране труда и технике безопасности гражданина П. состава преступления. Также невиновным был признан и председатель колхоза, который считал, что погибшие колхозники виноваты сами, поскольку находились в нетрезвом состоянии. В возмещении вреда, причиненного жизни и здоровью работников, судом Гродненского района семьям погибших отказано.

Правильно ли данное решение суда Гродненского района? Каковы условия наступления материальной ответственности нанимателя за вред, причиненный жизни и здоровью работников, связанные с исполнением ими своих трудовых обязанностей?

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ

Тема 1. Подведомственность и подсудность трудовых споров и порядок их рассмотрения.

№ 1.

Работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в установленных законодательными актами случаях в суд (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. - в двухмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

2. - в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

3. - в шестимесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права, а по делам об увольнении - в суд в трехмесячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов.

№ 2

При пропуске по уважительным причинам сроков, за разрешением трудовых споров, они могут быть восстановлены (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. комиссией по трудовым спорам;
2. прокурором;
3. судом;
4. департаментом инспекции Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

№ 3

В систему органов рассматривающие споры входят (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. прокуратура;
2. суд;
3. комиссия по рассмотрению трудовых споров;
4. Департамент инспекции Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

№ 4

Подача заявления в профсоюз об обжаловании незаконного увольнения (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. пресекает срок за разрешением трудового спора в суд;
2. не пресекает срок за разрешением трудового спора в суд.

№ 5

Подлежат немедленному исполнению решение или постановление, принятые органом по рассмотрению трудовых споров (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. о возмещении морального вреда;
2. в случаях прекращения трудового договора без законного основания;
3. незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда;
4. во всех вышеперечисленных случаях.

№ 6

По общим правилам иск о восстановлении на работе предъявляется в суд (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. по месту жительства истца;
2. по месту нахождения (жительства) ответчика;
3. истцу принадлежит право альтернативного выбора.

№ 7

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению нанимателем не позднее чем (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. - в пятидневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование, за исключением решений подлежащих немедленному исполнению.

2. - в трехдневный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование, за исключением решений подлежащих немедленному исполнению.

3. - в месячный срок по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование, за исключением решений подлежащих немедленному исполнению.

4. - по усмотрению нанимателя.

№ 8

В случае неисполнения нанимателем решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок она выдает работнику, ... имеющее силу исполнительного листа (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. ордер;
2. приказ;
3. удостоверение;
4. решение.

№ 9

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. работников, работающих у нанимателей, где комиссии по трудовым спорам не созданы;
2. работников - не членов профсоюза, если они не обратились в комиссию по трудовым спорам;
3. работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы, за исключением споров работников, для которых предусмотрен иной порядок их рассмотрения;
4. все ответы являются правильными.

№ 10

При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работник (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. освобождается от уплаты судебных расходов;
2. не освобождается от уплаты судебных расходов.

Тема 2. Рассмотрение трудовых споров отдельных категорий.

№ 1

За совершение дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику следующие меры дисциплинарного взыскания (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. замечание;
2. штраф;
3. выговор;
4. увольнение.

№ 2

Приказ (распоряжение), постановление о дисциплинарном взыскании с указанием мотивов объявляется работнику под роспись (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. в трехдневный срок;
2. немедленно;
3. в пятидневный срок;
4. в месячный срок.

№ 3

Работник, не ознакомленный с приказом (распоряжением), постановлением о дисциплинарном взыскании, считается (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. не привлеченный к дисциплинарному взысканию;
2. не имеющий дисциплинарного взыскания;
3. привлеченный к дисциплинарному взысканию;
4. не один из вышеперечисленных ответов не является верным.

№ 4

Со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни работника и (или) пребывания его в отпуске дисциплинарное взыскание применяется (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. не позднее шести месяцев;
2. не позднее десяти дней;
3. не позднее одного месяца;
4. не позднее одного года.

№ 5

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее, а по результатам ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями, - позднее со дня совершения дисциплинарного проступка (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. шести месяцев / одного года;
2. трех месяцев / одного года;
3. десяти месяцев / трех лет;
4. шести месяцев / двух лет.

№ 6

В случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. производит денежную компенсацию работнику;
2. взыскивает с нанимателя реальный ущерб и упущенную выгоду;
3. восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда;
4. взыскивает с нанимателя моральный вред.

№ 7

Работнику выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула в случаях (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. снятия дисциплинарного взыскания;
2. изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу;
3. в случае компенсации морального вреда;
4. восстановления работника на прежней работе.

№ 8

Трудовой договор может быть изменен (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. по инициативе нанимателя;
2. по инициативе работника;
3. с согласия сторон;
4. по требованию работника.

№ 9

При заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а гражданин должен предъявить нанимателю (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу);
2. трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей;
3. диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы;
4. направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством;
5. индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов);
6. декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами;
7. все ответы являются правильными.

№ 10

Предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. работников, не достигших девятнадцати лет;
2. инвалидов;
3. временных и сезонных работников;
4. при перемещении.

Тема 3. Увольнение работника за виновные действия.

№ 1

Нарушением трудовой дисциплины является (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. противоправное, виновное исполнение или надлежащее неисполнение работником своих обязанностей;
2. противоправное, невиновное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей;

3. противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей;

4. противоправное умышленное неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

№ 2

Если квалификация работника является достаточной для надлежащего и качественного выполнения трудовой функции и присутствует наличие в действиях работника вины (умышленной или неосторожной), то в данном случае работник может быть при соблюдении требуемых законом условий – уволен (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. по п. 3 ст. 42 ТК Республики Беларусь (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы);

2. по п. 4 ст. 42 ТК Республики Беларусь (систематического неисполнения работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания);

3. по выбору нанимателя.

№ 3

В. по п. 5 ст. 42 ТК Республики Беларусь (увольнение за прогул) могут быть уволены работники в случае их отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. трех часов в течение всего рабочего дня непрерывно как на территории организации, так и на объекте вне территории организации, где они в соответствии с трудовыми обязанностями должны выполнять порученную работу.

2. трех часов в течение всего рабочего дня непрерывно или суммарно на территории организации, где они в соответствии с трудовыми обязанностями должны выполнять порученную работу.

3. трех часов в течение всего рабочего дня непрерывно или суммарно как на территории организации, так и на объекте вне территории организации, где они в соответствии с трудовыми обязанностями должны выполнять порученную работу.

№ 4

Прогулом является (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения нанимателя о расторжении договора, а также до истечения срока предупреждения об увольнении;

2. оставление без уважительной причины работы работником, заключившим срочный трудовой договор до истечения срока договора;

3. самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (трудовой, социальный, основной минимальный или основной удлиненный, дополнительный и др.);

4. отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 1 ст. 104 ТК дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови.

№ 5

Уважительность причины распития спиртных напитков (день рождения, юбилей и т.п.) (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. является препятствием для прекращения контракта по инициативе нанимателя;

2. не является препятствием для прекращения контракта по инициативе нанимателя.

№ 6

Наниматель установил распитие спиртных напитков со стороны работника. Работнику было предложено пройти медицинское освидетельствование на предмет употребления алкоголя, на что последний согласился. По результатам медицинского освидетельствования в крови работника было обнаружено 0,35 промили алкоголя, что не является установлением нахождения лица в состоянии алкогольного опьянения. Имеет ли право в данном случае наниматель расторгнуть трудовой договор с работником по п. 7 ст. 42 ТК Республики Беларусь (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. Да, имеет право.

2. Нет, не имеет права. Работник в данном случае при увольнении по п. 7 ст. 42 ТК Республики Беларусь будет восстановлен на рабочем месте.

№ 7

Расторжение трудового договора по п. 8 ст. 42 ТК за совершение работником по месту работы хищения имущества нанимателя производится (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. при наличии предъявленного обвинения работнику органами уголовного преследования о совершении хищения у нанимателя и при избрании любой меры пресечения;
2. при наличии предъявленного обвинения работнику органами уголовного преследования о совершении хищения у нанимателя и при избрании меры пресечения в виде заключения под стражу;
3. при наличии докладной записки материально ответственного лица и постановления органа внутренних дел;
4. при наличии вступившего в законную силу приговора суда либо постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

№ 8

На основании проведенного медицинского освидетельствования работника составляются следующие варианты заключения (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. трезв, или установлен факт употребления алкоголя, признаков алкогольного опьянения нет;
2. алкогольное опьянение;
3. алкогольная кома, или осложненное наркотическое (токсикоманическое) опьянение;
4. отказ от освидетельствования;
5. все ответы верные.

Тема 4. Прекращение трудовых отношений по собственной инициативе и по инициативе нанимателя.

№ 1

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. три месяца;
2. два месяца;
3. один месяц;
4. одну неделю.

№ 2

Трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. - с согласия сторон;
2. - в случаях, предусмотренных в коллективном договоре;
3. - не может быть расторгнут;
4. - с согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре.

№ 3

Постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 02.08.1999 N 1180 установлена минимальная компенсация за ухудшение правового положения работника в случае досрочного расторжения контракта из-за невыполнения или ненадлежащего выполнения его условий по вине нанимателя, в размере (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. двухнедельного пособия;
2. двух среднемесячных заработных плат;
3. трех среднемесячных заработных плат;
4. среднемесячной заработной платы.

№ 4

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 (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. по истечении одной недели, с момента подачи заявления нанимателю;
2. в срок, указанный в заявлении работника;
3. в трёхдневный срок;
4. в месячный срок.

№ 5

Факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде;

2. профсоюзами;
3. судом;
4. все ответы являются правильными.

№ 6

При расторжении срочного трудового договора в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора наниматель выплачивает уволенному работнику *(выбрать правильный ответ(ы))*:

1. выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;
2. две среднемесячные заработные платы;
3. три среднемесячные заработные платы;
4. среднемесячной заработной платы.

№ 7

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случаях *(выбрать правильный ответ(ы))*:

1. совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания;
2. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
3. нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и при наличии письменного заявления работника;
4. прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин.

№ 8

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 ТК Республики Беларусь (ликвидации организации, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников) наниматель обязан письменно предупредить работника о предстоящем увольнении, ес-

ли более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. не менее чем за три недели до увольнения;
2. не менее чем за один месяц до увольнения;
3. не менее чем за три месяца до увольнения;
4. не менее чем за два месяца до увольнения.

№ 9

Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. двухмесячного среднего заработка;
2. двухнедельного выходного пособия;
3. трёхнедельного выходного пособия;
4. трёхмесячного среднего заработка.

№ 10

Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору;
2. нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора;
3. по другим уважительным причинам;
4. все ответы правильные.

Тема 5. Увольнение по дополнительным основаниям.

№ 1

Работник обязан быть восстановлен на прежнем рабочем месте (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. по решению суда;
2. по решению комиссии по трудовым спорам;
3. все ответы являются правильными.

№ 2

Предусматривает ли законодательство какие-либо гарантии для работников, с которыми расторгается трудовой договор по основанию, установленному пунктом 3 статьи 44 ТК Республики Беларусь (на-

рушение установленных правил приема на работу) *(выбрать правильный ответ(ы))*:

1. да, предусматривает;
2. нет, не предусматривает.

№ 3

Основания для увольнения, по обстоятельствам, не зависящих от воли сторон, приведенные в статье 44 ТК Республики Беларусь *(выбрать правильный ответ(ы))*:

1. призыв работника на воинскую службу;
2. нарушение установленных правил приема на работу;
3. прогул;
4. вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы.

№ 4

Работник может быть уволен в соответствии с п. 5 ст. 44 ТК Республики Беларусь (вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы), если ему предусмотрено наказание в виде *(выбрать правильный ответ(ы))*:

1. только ограничение свободы с направлением в исправительное учреждение открытого типа, без дополнительных видов наказания;
2. только общественные работы, без дополнительных видов наказания;
3. только исправительные работы, без дополнительных видов наказания;
4. лишения свободы.

№ 5

Мера пресечения в виде заключения под стражу, примененная органом дознания, следователем, прокурором или судьей *(выбрать правильный ответ(ы))*:

1. не являются основанием увольнения работника;
2. являются основанием увольнения работника.

№ 6

В соответствии с Уголовно-исполнительным Кодексом Республики Беларусь, требования приговора о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью:

1. обязательны для нанимателя, у которого работает осужденный;
2. рекомендательны для нанимателя, у которого работает осужденный;
3. не обязательны для нанимателя, у которого работает осужденный.

№ 7

Прекращение трудового договора пункту 5 статьи 44 ТК РБ до вступления приговора суда в законную силу (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. допускается, если лицо обвиняется в совершении особо опасного преступления;
2. допускается во всех случаях;
3. допускается, если лицо занимает материально ответственное положение;
4. не допускается.

Тема 6. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

№ 1

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества (пункт 1-1 статьи 47 ТК Республики Беларусь) новый собственник обязан выплатить указанным работникам (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. компенсацию в размере двух среднемесячных заработных плат;
2. выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков;
3. выходное пособие в размере не менее двух среднемесячных заработных плат;
4. компенсацию в размере среднемесячной заработной платы.

№ 2

Совместителям выходное пособие (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. не выплачивается;
2. выплачивается в полном объеме.

№ 3

При рассмотрении иска о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ст. 47 ТК Республики Беларусь (неподписание либо нарушение работником, письменных обязательств по выполнению мер по предупреждению коррупции), судам обязаны исследовать факты (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. относится ли истец к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций и приравненным к ним;
2. обоснованно ли к нему предъявлены нанимателем требования о подписании письменных обязательств по выполнению мер по предупреждению коррупции;
3. соответствует ли текст письменных обязательств, представленных нанимателем, положениям ст. 8 Закона Республики Беларусь "О мерах борьбы с организованной преступностью и коррупцией";
4. все ответы являются верными.

№ 4

В приказе (распоряжении) о прекращении трудового договора по п. 4 ст. 47 ТК Республики Беларусь (увольнение работника в связи с направлением работника в лечебно-трудовой профилакторий) должна быть сделана ссылка на (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. постановление о привлечение к административной ответственности;
2. заключение комплексной психолого-психиатрической экспертизы на предмет наличия у лица алкогольной зависимости;
3. решение суда;
4. ни один ответ не является верным.

№ 5

При направлении работника постановлением суда в лечебно-трудовой профилакторий имеет ли право наниматель прекратить трудовой договор с работником (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. да, наниматель имеет право не расторгать трудовой договор с работником;
2. такого права наниматель не имеет, он обязан расторгнуть трудовой договор с работником.

№ 6

Увольнение по п. 3 ст. 47 ТК Республики Беларусь (увольнение в связи с совершением аморального проступка) допустимо в отношении (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. главного бухгалтера;
2. любого работника, осуществляющие исполнительно-трудовые функции;
3. работников, в трудовую функцию которых воспитательная входит в качестве основной;
4. все ответы являются верными.

№ 7

По п. 1 - 2 ст. 47 ТК Республики Беларусь (нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий) может быть уволен (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. руководитель организации (обособленного подразделения) любой организационно-правовой формы и главный бухгалтер;
2. руководитель организации (обособленного подразделения) любой организационно-правовой формы;
3. заместитель руководителя и главный бухгалтер;
4. все ответы верны.

№ 8

Помимо оснований, предусмотренных ТК Республики Беларусь, трудовой договор с некоторыми категориями работников может быть прекращен в случаях:

- а) инвалидности;
- б) нарушения руководителем организации без уважительных причин порядка и сроков выплаты заработной платы и (или) пособий;
- в) нарушение установленных правил приема на работу;
- г) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- д) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работ.

Выбрать правильный ответ(ы):

1. а, б, г;
2. б, в, г;

3. б, г, д;
4. в, г, д.

Тема 7. Ответственность нанимателя за нарушение трудовых прав работника.

№ 1

Решение об удовлетворении иска о восстановлении на работе уволенного работника должно быть принято в том случае, если увольнение (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. произведено без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения;
2. произведено без законного основания и с нарушением установленного порядка увольнения;
3. произведено на законном основании и без нарушения установленного порядка увольнения.

№ 2

В случаях восстановления работника на прежней работе, а также изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. компенсация за потерю рабочего времени;
2. средний заработок за время вынужденного прогула;
3. пеня, а так же проценты за незаконное пользование чужими денежными средствами;
4. не выплачивается ничего.

№ 3

Вынужденным является прогул (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. вызванный незаконным увольнением;
2. невыход работника на работу в связи с несогласием его с незаконным переводом;
3. все ответы верны.

№ 4

Суммы заработной платы в пользу работника в случае незаконного увольнения, взыскиваются (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. с должностного лица, издавшего приказ о незаконном увольнении;

2. с организации;
3. с организации и с лица издавшего приказ в солидарном порядке;
4. либо с организации, либо с лица издавшего приказ.

№ 5

Средний заработок при взыскании сумм, ввиду незаконного увольнения определяется (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. из расчета любых двух календарных месяцев работы;
2. из расчета последних трех календарных месяцев работы;
3. из расчета последних двух календарных месяцев работы;
4. все ответы верны.

№ 6

Решение суда в части восстановления на работе при незаконном увольнении или переводе подлежит (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. исполнению в течение 15 дней;
2. исполнению в течение 5 рабочих дней;
3. немедленному исполнению;
4. исполнению в течение месяца.

№ 7

Задержкой исполнения решения о восстановлении на работе следует считать (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. неиздание нанимателем приказа о восстановлении на работе;
2. непредоставление работы, хотя приказ о восстановлении на работе издан;
3. издание приказа о восстановлении не на той должности, которая указана в решении;
4. все ответы верны.

№ 8

В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, либо незаконного перевода на другую работу суд (*выбрать правильный ответ(ы)*):

1. вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями;

2. не вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями.

Тема 8. Рассмотрение судами дел о материальной ответственности работников.

№ 1

Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю, - это *(выбрать правильный ответ(ы))*:

1. обязанность работника возместить в установленных законодательством пределах и порядке ущерб, причиненный по его вине тому нанимателю, с которым он состоит в трудовых правоотношениях;
2. обязанности работника погасить задолженность нанимателю, образовавшуюся в результате излишне полученных денежных сумм;
3. все ответы верны.

№ 2

Материальная ответственность *(выбрать правильный ответ(ы))*:

1. исключает привлечения работника к дисциплинарной ответственности;
2. не исключает привлечения работника лишь к административной ответственности;
3. не исключает привлечения работника лишь к уголовной ответственности;
4. не исключает привлечения работника к любой иной ответственности.

№ 3

Материальная ответственность работника наступает при наличии следующих условий *(выбрать правильный ответ(ы))*:

1. причинение реального ущерба и противоправность поведения (действия или бездействия) работника;
2. вина конкретного работника в причинении ущерба;
3. прямая причинная связь между противоправным поведением работника и наступившим ущербом;
4. при наличии всех вышеперечисленных условий.

№ 4

По объему (размеру) возмещаемого ущерба материальная ответственность подразделяется на *(выбрать правильный ответ(ы))*:

1. солидарную и субсидиарную;
2. регрессную и долевую;
3. полную и ограниченную;
4. административную и уголовную.

№ 5

Согласно ст. 402 ТК работник, как правило, несет *(выбрать правильный ответ(ы))*:

1. ограниченную материальную ответственность за ущерб, причиненный по его вине нанимателю;
2. солидарную материальную ответственность за ущерб, причиненный по его вине нанимателю;
3. субсидиарную материальную ответственность за ущерб, причиненный по его вине нанимателю;
4. полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по его вине нанимателю.

№ 6

Если ущерб причинен в результате умысла, работник несет *(выбрать правильный ответ(ы))*:

1. ограниченную материальную ответственность;
2. субсидиарную материальную ответственность;
3. полную материальную ответственность;
4. все ответы неверны.

№ 7

Работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное в соответствии со ст. 401 ТК Республики Беларусь *(выбрать правильный ответ(ы))*:

1. в любом случае;
2. работник данным правом не наделен, обязан возместить ущерб, в денежной форме;
3. с согласия нанимателя;
4. лишь в случае, если с работником заключен срочный трудовой договор (контракт).

ВОПРОСЫ ДЛЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПИСЬМЕННЫХ ЗАДАНИЙ

Вариант 1

1. Система органов рассматривающих споры по трудовым делам.
2. Увольнение работника в связи с направлением работника в лечебно-трудовой профилакторий (п. 4 ст. 47 ТК).
3. Составить исковое заявление о взыскании заработной платы за задержку выдачи трудовой книжки.

Вариант 2

1. Сроки обращения в органы по рассмотрению трудовых споров.
2. Увольнение за прогул (п. 5 ст. 42 ТК).
3. Составить исковое заявление о восстановлении на работе и взыскании морального вреда.

Вариант 3

1. Возбуждение трудового спора в суде.
2. Увольнение в случае однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК).
3. Составить исковое заявление о взыскании заработной платы за задержку расчета.

Вариант 4

1. Расторжение трудового договора по собственному желанию (ст. 40 ТК).
2. Неподписание либо нарушение работником, письменных обязательств по выполнению мер по предупреждению коррупции (п. 5 ст. 47 ТК).
3. Составить исковое заявление об отмене дисциплинарного взыскания.

Вариант 5

1. Исполнение решения по трудовым делам.
2. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, сокращения численности штата работников (п. 1 ст. 42 ТК).
3. Составить исковое заявление об изменении формулировки увольнения.

Вариант 6

1. Взыскание заработной платы за время вынужденного прогула.
2. Особенности материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.

3. Составить заявление о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы (в порядке приказного производства).

Вариант 7

1. Право работника на компенсацию морального вреда при незаконном увольнении.

2. Увольнение в связи с совершением аморального проступка (п. 3 ст. 47 ТК).

3. Составить исковое заявление о признании трудового договора заключенным и взыскании заработной платы за отработанное время.

Вариант 8

1. Особенности материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.

2. Ответственность должностных лиц за незаконное увольнение.

3. Составить проект трудового договора (контракта).

Вариант 9

1. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, как основание досрочного прекращения трудового договора (контракта).

2. Увольнение в связи с утратой доверия (п. 2 ст. 42 ТК).

3. Составить исковое заявление о досрочном расторжении срочного трудового договора.

Вариант 10

1. Прекращение трудовых отношений по требованию работника (ст. 41 ТК).

2. Нарушение установленных правил приема на работу.

3. Составить исковое заявление о взыскании выходного пособия при увольнении.

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТИВНЫХ РАБОТ

1. Увольнение работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей (п. 4 ст. 42 ТК).

2. Увольнение за прогул (п. 5 ст. 42 ТК).
3. Увольнение работника в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (п. 7 ст. 42 ТК).
4. Увольнение в случае совершения по месту работы хищения имущества нанимателя (п. 8 ст. 42 ТК).
5. Увольнение в случае однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК).
6. Основания удовлетворения иска о восстановлении на работе.
7. Взыскание заработной платы за время вынужденного прогула.
8. Ответственность должностных лиц за незаконное увольнение.
9. Право работника на компенсацию морального вреда.
10. Увольнение работника за виновные действия.
11. Ответственность нанимателя за нарушение трудовых прав работников.

УЧЕБНО - МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

НОРМИТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. N 2875-XII (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.
2. Всеобщая декларация прав человека: принята и провозглашена Резолюцией 217 А (Ш) Генеральной Ассамблеи ООН 10 дек. 1948 г. Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах: принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г. Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.
4. Международный пакт о гражданских и политических правах: принят на XXI сессии Генеральной Ассамблеи ООН 16 дек. 1966 г. Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.
5. Устав Международной Организации Труда и Регламент Международной конференции труда. Женева, 1996. Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.
6. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998 N 218-3 (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.
7. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 г. N 238-3 (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.
8. Кодекс Республики Беларусь Об административных правонарушениях от 21 апреля 2003 г. N 194-3 (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.
9. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 296-3 (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.
10. О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей: Закон Республики Беларусь от 30 октября 1992 г. № 1898-XII (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ре-

сурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

11. Закон Республики Беларусь от 8 мая 2007 г. N 220-3 О прокуратуре Республики Беларусь (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

12. Закон Республики Беларусь от 1 ноября 2007 г. N 281-3 О внесении изменений и дополнений в некоторые кодексы Республики Беларусь, признании утратившими силу некоторых актов законодательства Республики Беларусь и отдельных положений актов законодательства Республики Беларусь в связи с принятием кодекса Республики Беларусь О судостроительстве и статусе судей (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

13. О прожиточном минимуме в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 6 января 1999 г. № 239-3 (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

14. Об индексации доходов населения с учетом инфляции: Закон Республики Беларусь от 21 декабря 1990 г. № 476-XII (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

15. Об экономической несостоятельности (банкротстве): Закон Республики Беларусь от 18 июля 2000 г. № 423-3 (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

16. О государственной службе в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. № 204 (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

17. Закон Республики Беларусь от 6 января 2009 г. N 9-3 О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

18. Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. N 125-3 О занятости населения Республики Беларусь (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

19. Закон Республики Беларусь от 17 июня 1998 г. N 169-3 О внешней трудовой миграции (с изменениями и дополнениями)

20. Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1999 г. N 322-3 О государственных минимальных социальных стандартах (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

21. Закон Республики Беларусь от 10 января 2000 г. N 361-3 О нормативных правовых актах Республики Беларусь (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

22. «О предпринимательстве в Республике Беларусь» Закон Республики Беларусь от 28 мая 1991 г. N 813-ХІІ (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

23. Закон Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. N 422-3 О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

24. Закон Республики Беларусь от 28 мая 1999 г. N 261-3 О применении на территории Республики Беларусь законодательства СССР (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

25. Закон Республики Беларусь от 22 апреля 1992 г. N 1605-ХІІ О профессиональных союзах (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

26. «Об образовании» Закон Республики Беларусь от 29 октября 1991 г. N 1202-ХІІ (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

27. «О хозяйственных обществах» Закон Республики Беларусь от 9 декабря 1992 г. N 2020-ХІІ (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

28. Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1991 г. N 1224-ХІІ О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

29. Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. N 356-3 Об охране труда (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

30. Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. N 278 О развитии социального партнерства в Республике Беларусь (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

31. Указ Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. N 252 О Национальном Совете по трудовым и социальным вопросам (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

32. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 1997 г. N 1635 О трудовых книжках работников (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

33. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. N 1180 Об утверждении примерной формы контракта нанимателя с работником (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

34. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. N 1589 Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

35. Порядок разрешения коллективных трудовых споров Республиканским трудовым арбитражем: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 27 авг. 1999 г., № 1340 (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

36. Постановление Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. N 2 О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

37. Постановление Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 26 марта 2002 г. N 2 О применении судами законодательств-

ва о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

38. Постановление Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. N 4 О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

39. Инструкция о порядке ведения трудовых книжек работников: утверждена постановлением Министерства труда Респ. Беларусь, 9 мар. 1998 г., №30 (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

40. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 27 декабря 1999 г. N 155 Об утверждении примерной формы трудового договора (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

41. Постановление Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 г. N 46 Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка (с изменениями и дополнениями) Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Семенов В.И. Надзор и контроль за охраной труда в СССР. Мн., 1963
2. Абрамова О. Организация надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде // Хозяйство и право. № 12. 1996
3. Дашкевич В.К. Обеспечение контроля за соблюдением законодательства о труде // Промышленно-торговое право. № 1. С. 121-126. 1996
4. Трудовое право: Учеб. для студ. спец. "Правоведение" вузов / В. И. Семенов, В. Н. Артемова, Г. А. Василевич и др.; Общ. ред. Семенов В.И. - Мн.: Амалфея. - 592с. 1997
5. Василевич Г.А. Ущерб. Труд. Ответственность: Учеб. пособие для вузов / Г. А. Василевич; Гуманитарно-экон. негос. ин-т. - Мн.: Веды, - 136с. 1997
6. Греченков А.А. Трудовой договор: Учеб. пособие / А. А. Греченков; Гуманит.-экон. негос. ин-т. -Мн.:Веды - 116с. 1997
7. Красовская Н.А. Актуальные вопросы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде // Гуманитар. и социальн. науки на истечении XX века (Сб. науч. ст.). Мн. 1998
8. Гавриленко В.Г. Правоведение: термины, понятия, определения / В. Г. Гавриленко, Н. И. Ядевич, В. П. Изотко. - Мн., - 488с. - (Юридический справочник. Прилож.к журналу "Право и экономика"). 1998
9. Трудовое и социальное право: Учеб. по спец."Правоведение" для учащ. сред. спец. учеб. заведений / В. Н. Артемова, Г. А. Василевич, А. А. Войтик и др.; Общ. ред. Семенов В.И. - Мн.: Амалфея. - 664с. 1999
10. Греченков А.А. Трудовое право (основные положения курса): Справ. пособие / А. А. Греченков. - Мн.: Тетра Систем. - 80с. 1999
11. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / И. С. Андреев, Г. Ф. Асоскова, Е. В. Артемова и др.; Нац. центр законопроектной деятельности при Президенте РБ; Общ. ред. Василевич Г.А. - Мн.: Амалфея. - 1071с. 2000
12. Трудовое право: [учеб.-метод. пособие для студ. дневной и заочной форм обуч. юрид. фак.] / [авт.-сост. В. Ф. Храмцов] ; Высшее учеб. учреждение Федерации профсоюзов Белорусской, Междунар. негос. ин-т трудовых и соц. отношений, Витебский филиал, Каф. отраслевых юрид. дисциплин и междунар. права. - Витебск. - 41 с. 2001
13. Симчук А.Н. Трудовые и социальные отпуска / А. Н. Симчук. - Мн.: Амалфея. - 95с. 2001

14. Кеник К.И. Практикум по трудовому праву: Учеб. пособие по спец. "Правоведение" и "Экономическое право" вузов / К. И. Кеник, Т. Н. Важенкова. - Мн.: Амалфея. - 336с. 2002
15. Кеник К.И. Трудовой договор: Практ. пособие / К. И. Кеник; Кеник К.И. - Мн.: Молодежное научное общество,. - 224с. - Библиогр.: с.213-220. 2002
16. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты: Сравнительно-правовое исследование / М. М. Вильданова, Н. И. Гайдаенко-Шер, В. В. Залесский и др.; Ин-т законодательства и сравнит. правоведения при Правительстве РФ; Под ред. Э.Б. Френкель. - М.: Юристъ. - 687с. 2002
17. Образцы трудовых договоров и контрактов с комментариями: Авт-сост. Липень Л.И. - Мн.: Дикта. - 128с. 2002
18. Пиляева В.В. Трудовое право России: [Учебник для студ. юрид. вузов] / В. В. Пиляева. - СПб.: Питер. - 447 с. - (Учебник для вузов). - Словарь терминов: с. 363-447. 2002
19. Важенкова Т.Н. Трудовое право Республики Беларусь / Т. Н. Важенкова; Т.Н.Важенкова. - Мн.: Молодежное,. - 179с. - (Приложение к журналу "Мир юридических наук"; N 1). 2003
20. Войткевич, В. Ф. Деревцов, Ю. И. Кашинский и др. - Мн.: Интерпрессервис,. - 830с. 2003
21. Логеева Л. А. Материалы лекционного курса "Трудовое право": [для студ. спец. 1-240102 "Правоведение", 1-260202 "Менеджмент"] / Л. А. Логеева, В. Ф. Храмцов; УО Федерации профсоюзов Беларуси "Междунар. ин-т трудовых и соц. отношений", Витебский филиал, Каф. отраслевых юрид. дисциплин и междунар. права. - Витебск. - 58 с. 2003
22. Томашевский К.Л. Научно-практический комментарий к законодательству о трудовых контрактах (с приложением примерных форм контрактов и нормативных правовых актов) / К. Л. Томашевский, А. А. Войтик. - Мн.: Дикта. - 672с. 2003
23. Трудовое законодательство: Справочник-комментарий / Сост.: А.И.Дубовик, В.В.Король; Под общ. ред. Г.А. Василевича. - Мн.: Книжный дом. - 704с. 2003
24. Баранашник А. В. Правовое регулирование охраны труда: практическое пособие / А. В. Баранашник. - Минск: Амалфея,. - 191 с. 2004
25. Воробьев И. Г. Отстранение от работы. Правовое регулирование / И. Г. Воробьев. - Минск: Амалфея,. - 287 с. 2004

26. Круглое В.А. Трудовое право Республики Беларусь: Краткое изложение курса /В.А. Круглов. - Мн.: Дикта. - 448с. - Библиогр.: с.447. 2004
27. Логеева Л. А. Трудовое право: учеб.-метод. пособие для студ. дневной и заочной формы обуч. фак. экономики и права спец. "Менеджмент" / Л. А. Логеева; УО Федерации профсоюзов Беларуси "Международ. ин-т трудовых и соц. отношений", Витебский филиал, Каф. отраслевых юрид. дисциплин и междунар. права. - Витебск. 2004
28. Практикум по трудовому праву: учеб. пособие для студ. учреждений, обеспечивающих получение высшего образования по спец. "Правоведение" и "Экономическое право" / И. В. Гуцин, Л. Я. Абрамчик, А. Г. Авдей и др.; под общ. ред. И.В.Гущина. - Мн.: Дикта. - 416 с. 2004
29. Трудовое право Республики Беларусь: пособие по одноименному курсу для студ. спец. Г 09.01.00 "Правоведение" / И. В. Гуцин, С. В. Агиевец, Л. Я. Абрамчик и др.; под ред. И. В. Гущина ; М-во образования РБ, УО "Гродненский гос. ун-т им. Я. Купалы". - Гродно: ГрГУ. - 333 с. 2004
30. Исайчева Е. А. Энциклопедия трудовых отношений / Е. А. Исайчева. - Москва: Альфа-Пресс - 2005. - 903 с.
31. Исковые заявления в суд общей юрисдикции / М.Ю. Тихомиров. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва: Изд. Тихомирова М.Ю. - 2005.- 128с.
32. Кеник А. А. Защита органами прокуратуры трудовых прав граждан / А. А. Кеник; под ред. Г. А. Василевича. - Минск: Дикта - 2005.- 179 с.
33. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: по сост. на 15 марта 2005 г. / под общ. ред. Г.А. Василевича ; [авт. коммент. : И.С. Андреев, Г.Ф. Асоскова, Е.Н. Артемова [и др.]]. - 3-е изд., перераб. и доп. -Минск: Амалфея. - 1135 с. 2005
34. Томашевский К. Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы: [монография] / К. Л. Томашевский. - Москва: Изд-во деловой и учебной литературы. - 207 с. 2005
35. Томашевский К. Л. Трудовые контракты с государственными служащими. Комментарий, нормативные правовые акты / К. Л. Томашевский, А. А. Войтик. - Минск: Тесей. - 223 с. 2005

36. Чабан Ю. М. Сборник наиболее употребляемых договоров с правовым комментарием и судебно-арбитражной практикой / Ю. М. Чабан, Ю. С. Кирийчук; [под общ. ред. Ю. М. Чабана]. - Изд. 3-е, перераб. и доп. - Москва; Санкт-Петербург: Герда. - 607 с. 2005
37. Кеник К. И. Образцы приказов по кадрам с комментариями / К. И. Кеник, Л. И. Липень. - 3-е изд. - Минск: Дикта. - 91 с. 2006
38. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: по сост. на 15 марта 2005 г. / И. С. Андреев, Г. Ф. Асоскова, Е. Н. Артемова и др.; под общ. ред. Г. А. Василевича. - 3-е изд., перераб. и доп. - Минск: Амалфея. - 1135 с. 2006
39. Республика Беларусь. Законы. Трудовой кодекс Республики Беларусь. - 3-е изд., доп. - Минск: Право и экономика. - 236 с. - (Юридическое обозрение). - Алф.-предм. указ.: с. 169-234. 2006
40. Трудовое право: учеб. для студ. спец. "Правоведение", "Экономическое право", учреждений, обеспечивающих получение высш. образования / В. И. Семенков, В. Н. Артемова, Т. Н. Важенкова и др.; под общ. ред. В.И. Семенкова. - 3-е изд., перераб. и доп. - Минск: Амалфея. - 784 с. 2006
41. Учебно-методический комплекс для студентов II курса юридического факультета отделения заочного обучения / [сост.: П. В. Барботько, С. М. Алексеенко, А. В. Лукашенко, И. Л. Степанов, Н. В. Путова, Р. В. Тимофеев, Л. В. Кривцун-Левшина, Э. И. Рудковский, Е. Э. Кривоносова, Е. В. Кирпиченок ; под ред. В. И. Пушкина, А. А. Сухарева]; М-во образования РБ, УО "Витебский гос. ун-т им. П. М. Машерова". - Витебск: Изд-во УО "ВГУ им. П. М. Машерова". - 241 с. 2006

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Островский, Л.Я. Нормы затрат труда рабочих и служащих / Л.Я. Островский. - Минск: Наука и техника, 165 с. 1970

2. Бегичев, Б.К. Трудовая правоспособность советских граждан / Б.К.Бегичев -М.: Юрид. лит., 248 с. 1972
3. Стависский П.Р. Проблемы материальной ответственности в советском трудовом праве. Киев – Одесса, 1982
4. Абрамова, А.А. Труд женщин. А.А. Абрамова. - М.: Профиздат, 208 с. 1982
5. Абрамова, О В., Трудовая дисциплина. / О.В. Абрамова, В.И. Никитинский. -М.: Юрид. лит, 191 с. 1984
6. Антонова, Л.И. Локальное правовое регулирование (теоретическое исследование) / Л.И. Антонова. - Л.: ЛГУ, 152 с. 1985
7. Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица: основные трудовые права и обязанности. М.: Юрид. лит. 1986
8. Белинский Е.С. Коллективная материальная ответственность. М. 1987
9. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М. 1990
10. Василевич Г.А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный нанимателю. Мн. 1994
11. Пустозерова В.М., Соловьева А.А. Материальная ответственность: Практич. пособие. М. 1996
12. Коршунов Ю.Н. Правила возмещения вреда, причиненного при исполнении трудовых обязанностей // Хозяйство и право. № 5, 6. 1996
13. Василевич Г.А. Ущерб. Труд. Ответственность. Мн.: Веды, 1997
14. Рогалева Г.А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный организации // Труд, право. № 1. 1997
15. Колосов В.К. Материальная ответственность. М.: Юристъ, 1998
16. Сергеев В. Материальная ответственность подотчетного лица // Право и экономика. № 3. 1998
17. Кеник К.И. Судебная практика по трудовым делам: Учебн. пособие. Мн.: Амалфея, 2000
18. Борчук Ю.З., Савостьян С.В. Материальная ответственность сторон трудового договора // Отдел кадров. №7. С. 24-31; № 8. 2001
19. Аكوпова, Е. М. Трудовой договор: становление и развитие. / Е.М. Аكوпова. - Ростов н/Д: РГУ, 132 с. 2001
20. Анисимов, Л.Н. Трудовые договоры. Трудовые споры / Л.Н. Анисимов, А.Л. Анисимов. - М.: Берайф-пресс, 342 с. 2002
21. Березовская, Л.Г. Правовое регулирование занятости населения в Республике Беларусь / Л.Г. Березовская - Гродно: УО «Гродненский гос. ун-т им. Я. Купаны», 77 с. 2002

22. Бондаренко, Э.Н. Трудовая правоспособность, дееспособность и юридические факты / Э.Н.Бондаренко // Журнал российского права. -№ 1.- С. 61-69. 2003
23. Архипов, СИ. Субъект права: теоретическое исследование. / С.И.Архипов. - СПб.: Издательство Р.Асланова «Юридический центр Пресс», 469 с. 2004
24. Кузьменко, А.В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. / А.В. Кузьменко. — СПб.: Изд-во Р. Асланова «Юридический центр Пресс», 274 с. 2005
25. Куренной, А.М. Источники российского трудового права / А.М. Куренной. // Источники российского права: вопросы теории и истории: учеб. пособие; отв. ред. М.Н. Марченко. -М.: Норма, С. 143-178. 2005
26. Бондаренко, Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения / Э.Н. Бондаренко. - СПб.: Изд-во «Юрид. центр Пресс», - 226 с. 2006
27. Викторова С. И. Некоторые вопросы характеристики правоотношений в сфере труда и их правового регулирования /С. И. Викторова // Веснік Канстытуцыйнага Суда Рэспублікі Беларусь. - N 2. - С. 115-122. 2007
28. Возмещение вреда здоровью, причиненного в результате несчастного случая / О. Анацко, Н. Федюк// БНПИ. Юридический мир. -N 7. - С. 95-97. 2007
29. Голованов В. Беларусь и международная организация труда: по пути сотрудничества / В. Голованов; В. Голованов // Юстиция Беларуси. - N 1. - С. 19-25. 2007
30. Горбач А. Молодые специалисты - это не только ценные кадры, но и дополнительная головная боль для нанимателя... / А. Горбач // БНПИ. Юридический мир. -N 8. - С. 96-101. 2007
31. Абалдуев, В.А. Трудовое право России: предмет, сфера действия и основные принципы: конспект лекций. В.А. Абалдуев. - Саратов: ГОУ ВПО «Саратов, гос. академия права», 88 с. 2008
32. Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. - М.: Проспект, 344 с. 2008
33. Мотина, Е.В. Применение Конституции Республики Беларусь как акта прямого действия в трудовом праве. / Право в современном белорусском обществе: сб. науч. трудов / ИГИП НАН Беларуси; редкол.: В.И. Семенков [и др.]. - Минск: Белорусская наука, 383 с.-С 147-161. 2008

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПО ОРГАНИЗАЦИИ УПРАВЛЯЕМОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

1. Греченков А.А. Трудовой договор: Учеб. пособие / А. А. Греченков; Гуманит.-экон. негос. ин-т. -Мн.:Веды, 1997. - 116с.
2. Исковые заявления в суд общей юрисдикции / М.Ю. Тихомиров. - 3-е изд., доп. и перераб. - Москва: Изд. Тихомирова М.Ю., 2005. - 128 с. - (Образцы правовых документов).
3. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь: по сост. на 15 марта 2005 г. / И. С. Андреев, Г. Ф. Асоскова, Е. Н. Артемова и др.; под общ. ред. Г. А. Василевича. - 3-е изд., перераб. и доп. - Минск: Амалфея, 2006. - 1135 с.
4. Лавшук В. Из судебной практики о признании недействительным решения государственного органа / В. Лавшук, С. Демьянчик // Вестник Высшего Хозяйственного Суда РБ. - 2007. - № 13. - С. 20-23.
5. Мурашко Л. Возможна ли совместная работа близких родственников в государственных организациях? / Л. Мурашко // БНПИ. Юридический мир. - 2007. - № 4. - С. 32-33.
6. Республика Беларусь. Министерство образования. Об утверждении перечня специальностей и графика перехода на дифференцированные сроки подготовки специалистов с высшим образованием: постановление Министерства образования Республики Беларусь от 8 декабря 2006 г., № 123 // Национальный реестр правовых актов РБ. - 2007. - № 32. - С. 52-55. - Прил.
7. Сергеев В. Материальная ответственность подотчетного лица // Право и экономика. 1998. № 3.
8. Томашевский К. Л. Изменение трудового договора и условий труда: сравнительный анализ законодательства России, Беларуси, других стран СНГ и Западной Европы: [монография] / К. Л. Томашевский. - Москва: Изд-во деловой и учебной литературы, 2005. - 207 с.
9. Яновская О. Нелегал - это звучит плохо / О. Яновская // Обзор судебной практики. - 2007. - № 2. - С. 101-104.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ (ЗАЧЕТУ)

1. Понятие, принципы, метод дисциплины «Судебная практика по рассмотрению трудовых споров».
2. Система органов, рассматривающих споры по трудовым делам. Сроки обращения в органы по рассмотрению трудовых споров.
3. Возбуждение трудового спора в суде.
4. Исполнение решения по трудовым делам.
5. Судебные споры об обжаловании дисциплинарных взысканий.
6. Судебная практика по вопросам изменения трудового договора.
7. Рассмотрение споров о заключении трудового договора.
8. Увольнение работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей (п. 4 ст. 42 ТК).
9. Увольнение за прогул (п. 5 ст. 42 ТК).
10. Увольнение работника в случае появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения (п. 7 ст. 42 ТК).
11. Увольнение в случае совершения по месту работы хищения имущества нанимателя (п. 8 ст. 42 ТК).
12. Увольнение в случае однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК).
13. Расторжение трудового договора по собственному желанию (ст. 40 ТК).
14. Прекращение трудовых отношений по требованию работника (ст. 41 ТК).
15. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, сокращения численности штата работников (п. 1 ст. 42 ТК).
16. Расторжение трудового договора вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (п. 2 ст. 42 ТК).
17. Увольнение руководителя организации, главного бухгалтера в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей (п. 8 ст. 47 ТК).
18. Увольнение в связи с утратой доверия (п. 2 ст. 42 ТК).
19. Увольнение в связи с совершением аморального проступка (п. 3 ст. 47 ТК).
20. Увольнение работника в связи с направлением работника в лечебно-трудовой профилакторий (п. 4 ст. 47 ТК).

21. Неподписание либо нарушение работником, письменных обязательств по выполнению мер по предупреждению коррупции (п. 5 ст. 47 ТК).
22. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.
23. Нарушение установленных правил приема на работу.
24. Вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, как основание досрочного прекращения трудового договора (контракта).
25. Иные основания, прекращения трудового договора, по обстоятельствам независимым от воли сторон (неизбрание на должность, призыв на воинскую службу).
26. Основания удовлетворения иска о восстановлении на работе.
27. Взыскание заработной платы за время вынужденного прогула.
28. Ответственность должностных лиц за незаконное увольнение.
29. Право работника на компенсацию морального вреда.
30. Общие положения о материальной ответственности при рассмотрении трудовых споров.
31. Ограниченная ответственность руководителей.
32. Особенности рассмотрения споров, связанных с полной материальной ответственностью.
33. Особенности материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей.
34. Судебные споры, связанные с коллективной (бригадной) ответственностью.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

- О признании трудового договора заключенным и выплате заработной платы (приложение 1);
- О восстановлении на работе (приложение 2);
- Об установлении факта получения заработной платы в определенный период в определенном размере (приложение 3);
- О понуждении нанимателя к выдаче трудовой книжки, изменении даты увольнения, взыскании среднего заработка за задержку расчета при увольнении и за время вынужденного прогула (приложение 4);
- О расторжении трудового договора по требованию работника в связи с нарушением законодательства о труде (приложение 5);
- О взыскании заработка за каждый день задержки выплаты окончательного расчета и изменения даты увольнения (приложение 6);
- Составить проект трудового договора (контракта) (приложение 7).

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ

Временные работники	принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), - до четырех месяцев.
Гарантии	средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.
Дискриминация	это ограничение в трудовых правах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, национального происхождения, языка, религиозных или политических воззрений, участия или неучастия в профсоюзах или иных общественных объединениях, имущественного или служебного положения, недостатков физического или психического характера, не препятствующих выполнению соответствующих трудовых обязанностей.
Должность	служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности.
Домашними работниками	признаются лица, выполняющие по трудовому договору работу в домашнем хозяйстве граждан, оказывающие им техническую помощь в литературной, иной творческой деятельности и другие виды услуг, предусмотренные законодательством.
Забастовка	временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.
Законодательство о труде	совокупность нормативных правовых актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовых и связанных с ними отношений.
Зарботная плата	вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.
Квалификация	уровень общей и специальной подготовки работника, подтверждаемый установленными законодательством видами документов (аттестат, диплом, свидетельство и др.).
Коллективный договор	локальный нормативный правовой акт, регулирующий трудовые и социально-экономические отношения между нанимателем и работающими у него работниками.
Коллективный трудовой спор	неурегулированные разногласия сторон коллективных трудовых отношений по поводу установления, изменения социально-экономических условий труда и быта работников, заключения, изменения, исполнения либо прекращения коллективных договоров, соглашений.
Компенсации	денежные выплаты, установленные с целью возмещения работникам затрат, связанных с выполнением ими трудовых обязанностей.
Локальные нормативные правовые акты	коллективные договоры, соглашения, правила внутреннего трудового распорядка и иные принятые в установленном порядке нормативные акты, регулирующие трудовые и связанные с ними отношения у конкретного нанимателя.
Минимальная заработная	государственный минимальный социальный стандарт в

плата (месячная и часовая)	области оплаты труда за работу в нормальных условиях при выполнении установленной (месячной или часовой) нормы труда.
Наниматель	юридическое или физическое лицо, которому законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником.
Ненормированный рабочий день	особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически по письменному или устному приказу (распоряжению), постановлению нанимателя или по своей инициативе с ведома нанимателя или уполномоченного должностного лица нанимателя выполнять свои трудовые обязанности за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени.
Нормы труда	нормы выработки, времени, обслуживания, численности, нормированные задания - устанавливаются для работников в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда, а для отдельных категорий работников - также с учетом физиологических и половозрастных факторов.
Объединение нанимателей	добровольное объединение юридических и физических лиц, которым законодательством предоставлено право заключения и прекращения трудового договора с работником, имеющих целью представительство и защиту своих прав и законных интересов.
Охрана труда	система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационные, технические, психофизиологические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия и средства.
Отпуск	освобождение от работы по трудовому договору на определенный период для отдыха и иных социальных целей с сохранением прежней работы и заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом.
Простой	признается временное (сроком не более шести месяцев) отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергетики и т.д.).
Профессиональный союз (профсоюз)	добровольная общественная организация, объединяющая граждан, в том числе обучающихся в учреждениях, обеспечивающих получение высшего, среднего специального и профессионально-технического образования, связанных общими интересами по роду их деятельности как в производственной, так и в непроизводственной сферах, для защиты трудовых, социально-экономических прав и интересов своих членов.
Профессия	род трудовой деятельности, требующий определенных знаний и навыков, приобретаемых путем обучения и практического опыта.
Работник	лицо, состоящее в трудовых отношениях с нанимателем на основании заключенного трудового договора.
Работники-надомники	считаются лица, заключившие трудовой договор с нанимателем о выполнении работы на дому личным трудом из материалов и с использованием оборудования, инстру-

	ментов, механизмов и приспособлений, выделяемых нанимателем либо приобретаемых за счет средств этого нанимателя.
Рабочее время	в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности.
Режим гибкого рабочего времени	форма организации рабочего времени, при которой для отдельных работников или коллективов структурных подразделений организации допускается в определенных пределах саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня. При этом требуется полная отработка установленного законом суммарного количества рабочих часов в течение принятого учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и др.).
Режим рабочего времени	порядок распределения нанимателем установленных настоящим Кодексом для работников норм ежедневной и еженедельной продолжительности рабочего времени и времени отдыха на протяжении суток, недели, месяца и других календарных периодов.
Руководитель организации	физическое лицо, которое в силу закона или учредительных документов организации осуществляет руководство организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.
Сверхурочная работа	выполненная работником по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя сверх установленной для него продолжительности рабочего времени, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности.
Сезонные работники	занятые на работах, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.
Служебная командировка	признается поездка работника по распоряжению нанимателя на определенный срок в другую местность для выполнения служебного задания вне места его постоянной работы.
Совместительство	выполнение работником в свободное от основной работы время другой постоянно оплачиваемой работы у того же или у другого нанимателя на условиях трудового договора.
Соглашение	нормативный акт, содержащий обязательства сторон по регулированию отношений в социально-трудовой сфере на уровне определенной профессии, отрасли, территории.
Соглашения заключаются	на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях.
Социальное партнерство	форма взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы, (субъектов социального партнерства) при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанная на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консуль-

Специальность	<p>таций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов. совокупность приобретенных путем специальной подготовки и опыта работы знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида трудовой деятельности в рамках данной профессии.</p>
Стороны трудового договора	<p>наниматель и работник.</p>
Трудовая дисциплина	<p>обязательное для всех работников подчинение установленному трудовому распорядку и надлежащее выполнение своих обязанностей.</p>
Трудовой договор	<p>соглашение между работником и нанимателем (нанимателями), в соответствии с которым работник обязуется выполнять работу по определенной одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации согласно штатному расписанию и соблюдать внутренний трудовой распорядок, а наниматель обязуется предоставлять работнику обусловленную трудовым договором работу, обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, локальными нормативными правовыми актами и соглашением сторон, своевременно выплачивать работнику заработную плату.</p>
Уполномоченное должностное лицо нанимателя	<p>руководитель (его заместители) организации (обособленного подразделения), руководитель структурного подразделения (его заместители), мастер, специалист или иной работник, которому законодательством или нанимателем предоставлено право принимать все или отдельные решения, вытекающие из трудовых и связанных с ними отношений.</p>

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

В СУД ПЕРВОМАЙСКОГО РАЙОНА Г. ВИТЕБСКА

Истец: Аминева Снежана Риммовна, прож.: г. Витебск, проспект Победы, 25-2-39

Ответчик: индивидуальный предприниматель Шиянова Мария Петровна, прож.: г. Витебск, ул. Чкалова, 8-9; свидетельство № 390192084, выдано администрацией Первомайского района от 03.04.2002 года

О признании трудового договора заключенным и выплате заработной платы

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

20 сентября 2007 года я по ТК «Скиф» увидела объявление по «бегущей строке» о том, что требуется продавец на Чкаловский рынок в городе Витебске. Я позвонила по телефону, указанному в объявлении и договорилась с ответчицей, что я могу приступить к работе уже на следующий день.

При приеме на работу, ответчица разъяснила мне, что я буду работать в павильоне Г4в на Чкаловском рынке в качестве продавца продовольственных товаров: фруктов, овощей, печенья, конфет, бакалеи. Ответчица взяла мою трудовую книжку, и мы договорились, что первый месяц я буду работать без оформления, т.е. первый месяц будет испытательным, а потом она обещал оформить трудовой договор. При этом ответчица написала мне образец трудового дого-

вора для ознакомления. Мы договорились с ответчицей, что заработная плата будет составлять 4% от выручки.

Шиянова М.П. допустила меня к работе в качестве продавца с 21.09.2007 года, с этого дня я фактически приступила к работе.

В соответствии со ст.25 ТК Республики Беларусь началом действия трудового договора является день начала работы, определенный в нем сторонами, настоящим кодексом. Фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Я работала неделю, через неделю с 8 утра до 20 часов вечера без перерыва, выручку сдавала с 19-30 до 20-00, указывая сумму выручки в кассовой книге под роспись. Заработная плата выдавалась мне ответчицей в конце отработанной недели. Так, в качестве заработной платы я получила следующие суммы: за период с 20.09. по 26.09. – 160.000 рублей; с 4.10. по 9.10 – 120.000 рублей; с 19.10. по 23.10 – 147.000 рублей; с 1.11. по 6.11. – 132.000 рублей; с 14.11. по 21.11. – 170.000 рублей; с 28.11. по 4.12. – 210.000 рублей; с 12.12. по 19.12. – 191.000 рублей.

Кроме того, за период с 27.12. по 31.12.2007 года я должна была получить 343.000 рублей, однако, когда я 31.12.2007 года обратилась к ответчице за зарплатой, она сказала мне, что ничего мне выплачивать не собирается, после чего я сообщила ей, что увольняюсь.

После этого я неоднократно обращалась к ответчице по поводу заработной платы, она отдала мне трудовую книжку без каких-либо записей в ней, но расчет со мной она так и не произвела.

Указанные выше обстоятельства могут подтвердить свидетели.

Таким образом, с 21.09.2007 года по 31.2.2007 года я фактически находилась в трудовых отношениях с ответчицей ИП Шияновой М.П., выполняя обязанности продавца продовольственных товаров на оговоренных ответчицей условиях.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 25, 57 ТК Республики Беларусь, ст. 6 ГПК Республики Беларусь,

ПРОШУ:

Признать трудовой договор от 21.09.2007 года между мной Аминева Снежана Риммовна и индивидуальным предпринима-

телем Шияновой Марии Петровны заключенным, взыскать в мою пользу заработную плату за период с 27.12.2007 по 31.12.2007 года в сумме 343.000 рублей.

В качестве в судебное заседание и допросить в качестве свидетелей:

1. Винокурову С.В., прож.: г. Витебск, ул. Чкалова, 1-25;
2. Кога И.Р., прож.: г. Витебск, ул. Короткевича, 18-96,
3. Кога Р.В., прож.: там же,
4. Жаркову Ю.В., прож.: г. Витебск, ул. Чкалова, 29-2-56,
5. Жаркова В.Я., прож.: там же
6. Пискунова С.Г., прож.: г. Витебск, пр-т Победы, 25-2-39,
7. Никитину Т.В., прож.: г. Витебск, ул. Чкалова, 21-87.

Приложение:

- копия искового заявления.

Подпись

Аmineва С.Р.

Приложение 2

В СУД ОКТЯБРЬСКОГО
РАЙОНА Г. ВИТЕБСКА

Истец: Ефременков Михаил Федорович, прож.: Витебский район, деревня Тулово, ул. Южная, д. 7

Ответчик: Частное кооперативно-торговое унитарное предприятие «Смоленский колхозный рынок»

О восстановлении на работе

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

Согласно приказа № 119-к от 15.10.2009 года я принят на работу к ответчику заместителем директора по строительству.

С приказом о приеме на работу я был ознакомлен. Со мной был заключен контракт сроком на 2 года.

В приказе о приеме на работу не были оговорены условия приема меня на работу с испытательным сроком. С работой я справлялся, претензий по работе ко мне не предъявлялось.

Согласно приказа № 143-к от 27.11.2009 года я уволен с работы, как не выдержавший предварительное испытание (ст. 29 Трудового кодекса Республики Беларусь).

С приказом об увольнении я ознакомлен 18.12.2009 года, после выхода на работу после болезни (на больничном листе я находился с 30.11. по 16.12.2009 года). В приказе я сделал запись, что с увольнением не согласен.

Считаю, что мое увольнение произведено с нарушением Трудового законодательства.

В соответствии с ч. 4 ст. 28 Трудового кодекса Республики Беларусь условия о предварительном испытании должно быть предусмотрено в Трудовом договоре. Я же утверждаю, что такое усло-

вие не было предусмотрено при заключении со мной трудового договора.

Отсутствие в трудовом договоре условия о предварительном испытании означает, что работник был принят без предварительного испытания.

Кроме этого, я уволен с работы 27.11.2009 года, но я фактически работал и 27.11.2009 года, а также в выходные дни 28 и 29 ноября 2009 г года.

Статья 29 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает условия расторжения трудового договора с предварительным испытанием.

В соответствии с данным Законом, каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

- до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за 3 дня;
- в день истечения срока предварительного испытания.

При этом, наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания.

Я не был предупрежден ответчиком о расторжении трудового договора.

В приказе о моем увольнении не были изложены причины, послужившие основанием для признания меня не выдержавшим испытания.

Все это указывает на то, что я был принят на работу без предварительного испытания и не мог быть уволен с работы по основанию ст. 29 ТК Республики Беларусь.

Основания увольнения надуманны, я оказался «неудобным» работником и именно поэтому был уволен.

Мой средний заработок составлял 1.000.000 рублей.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 241, 242, 243, 244 Трудового кодекса Республики Беларусь, ст. 6 ГПК Республики Беларусь,

ПРОШУ:

Восстановить меня на прежней работе в должности заместителя директора по строительству Частного кооперативно-торгового унитарного предприятия «Смоленский колхозный рынок».

Взыскать в мою пользу заработную плату за время вынужденного прогула по день вынесения судом решения.

Примечание: для составления заявления юридическая консультация № 1 г. Витебска запросила у ответчика следующие сведения:

- копию приказа о приеме на работу,
- копию трудового договора или контракта,
- копию приказа о моем увольнении,
- справка о среднем заработке (копия запроса прилагается).

Ответчик на запрос юридической консультации № 1 г. Витебска указанные сведения не выдал, поэтому прошу их истребовать.

Приложения:

- копия искового заявления,
- выписка из трудовой книжки.

Подпись

Ефременков М.Ф.

Приложение 3

В СУД ПЕРВОМАЙСКОГО РАЙОНА Г. ВИТЕБСКА

Мащенко Галины Николаевны, прож.: город Витебск, ул. В. Интернационалистов, д. 22, кор. 2, кв. 56

Заинтересованное лицо:
Отдел социальной защиты
Администрации Первомайского района города Витебска

Об установлении факта получения заработной платы в определенный период в определенном размере

ЗАЯВЛЕНИЕ

Я родилась в 1954 году и в настоящее время уже получаю пенсию.

При исчислении размера пенсии мне не включена заработная плата за время работы в футбольном клубе «КИМ».

Согласно распоряжения № 5 от 11.01.1994 года с 01.01.1994 года я была принята на работу в футбольный клуб «КИМ» бухгалтером.

В клубе я проработала год и уволена 2.01.1995 года в связи с истечением срока Трудового договора.

Указанные записи о приеме и увольнении с работы внесены в трудовую книжку.

Этот период работы включен в стаж для начисления пенсии, но в документах архивного фонда футбольного Хозрасчетного клу-

ба «КИМ» в ведомостях по начислению заработной платы отсутствуют сведения о начислении мне заработной платы за 1994 год.

Доказательством моей работы бухгалтером и начислении мне заработной платы в указанный период является следующее:

- запись о приеме и увольнении с работы в трудовой книжке;
- договор между мною и футбольным клубом «КИМ» о том, что я принята на работу бухгалтером на $\frac{1}{2}$ ставки с 1.01.1994 года по 1.01.1995 года;

- в п. 3 указанного договора указано, что администрация обязуется выплачивать мне заработную плату в размере 4-х минимальных заработных плат ежемесячно.

На 1 января 1994 года минимальная заработная плата составляла 30.000 рублей.

С 1.04.1994 года минимальная заработная плата составила 60.000 рублей.

С 1.07.1994 года – 100.000 рублей.

С 1.11.1994 года – 20.000 рублей (так как в августе 1994 года произошла деноминация).

При увольнении меня с клуба 29.12.1994 года мне была выдана справка о заработной плате за 1994 год.

Поскольку указанная справка выдавалась в декабре 1994 года, то и сведения о заработной плате были указаны уже с учетом деноминации, которая произошла в августе 1994 года.

В связи с этими неточностями отдел социальной защиты не принимает указанную справку (неправильный образец) для исчисления заработка для начисления пенсии.

Так, с января 1994 года по март 1994 года моя заработная плата составила 120.000 рублей, а указано 12.000 рублей.

В апреле 1994 года указано 20.000 рублей, а фактически 200.000 рублей.

В мае-июне указано 24.000 рублей, а фактически 240.000 рублей.

В июле-августе 1994 года указано 40.000 рублей, а фактически 400.000 рублей.

В сентябре-октябре 1994 года после деноминации моя заработная плата составляла 75.000 рублей, а в ноябре-декабре 1994 года – 120.000 рублей.

Другим путем, кроме судебного, я не могу доказать получение мною заработной платы в указанных размерах.

На основании изложенного и руководствуясь ст.ст. 364-367
ГПК Республики Беларусь,

ПРОШУ:

Установить факт получения мною заработной платы в период с 1.01.1994 года по 1.01.1995 года в должности бухгалтера футбольного клуба «КИМ» в следующих размерах:

- с января по март 1994 года в размере 120.000 рублей;
- в апреле 1994 года в размере 200.000 рублей;
- в мае-июне 1994 года в размере 240.000 рублей;
- в июле-августе 1994 года в размере 400.000 рублей;
- в сентябре-октябре 1994 года в размере 75.000 рублей;
- в ноябре-декабре 1994 года в размере 120.000 рублей.

Приложения:

- копия заявления,
- копия трудовой книжки,
- справка о зарплате за 1994 год,
- сведения с архива,
- договор.

Подпись

Мащенко Г.Н.

Приложение 4

В СУД ОКТЯБРЬСКОГО
РАЙОНА ГОРОДА ВИ-
ТЕБСКА

Истец: Карачун Денис Бо-
рисович, проживающий по
адресу: г. Витебск, ул. 2-я
Заречная, 8-24

Ответчик: ЧУП «Строим
вместе», г. Витебск, ул.
Грибоедова, 21

О понуждении нанимателя
к выдаче трудовой книжки,
изменении даты увольне-
ния, взыскании среднего за-
работка за задержку расчета
при увольнении и за время
вынужденного прогула

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

С января 2010 года я работаю водителем автогидроподъем-
ника в ЧУП «Строим вместе». При приеме на работу со мной был
заключен трудовой договор на неопределенный срок.

08.06.2010 года я подал заявление нанимателю об увольне-
нии меня с работы по собственному желанию.

Директором предприятия Е. П. Герасимчук была наложена
резолюция на мое заявление об увольнении меня по собственному
желанию по ст. 40 ТК Республики Беларусь с отработкой 1 месяц с
08.07.2010 г.

Приказом от 08.07.2010 г. я был уволен с работы по ст. 40 ТК
Республики Беларусь. В приказе также было указано, что за отсут-
ствие финансирования расчет со мной произвести в двухнедельный
срок.

Копия приказ о моем увольнении была получена мной
09.07.2010 года. Однако несмотря на мои неоднократные настоя-

тельные просьбы наниматель без всяких оснований отказывает мне в выдаче трудовой книжки и отказывается выдать мне причитающийся заработок.

В соответствии с ч. 7 статьи 50 ТК Республики Беларусь при увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы).

За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя он несет ответственность в соответствии со статьей 79 настоящего Кодекса.

В соответствии со статьей 77 ТК Республики Беларусь при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя, производятся в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

В случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в указанный в части первой настоящей статьи срок выплатить не оспариваемую им сумму.

В соответствии со статьей 78 ТК Республики Беларусь в случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные частью первой статьи 77 настоящего Кодекса, причитающихся при увольнении сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

В соответствии со статьей 79 ТК Республики Беларусь при задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки.

Таким образом, наниматель обязан выдать мне трудовую книжку в день увольнения. Однако трудовая книжка мне не выдана по вине ответчика и я не могу устроиться на новую работу. Поэтому с нанимателя необходимо взыскать средний заработок за задержку выдачи трудовой книжки на день вынесения решения суда.

Также наниматель не выплатил мне в день увольнения мой заработок за июнь в сумме 1 500 000 руб., за 8 дней июля 2010 г. в сумме 240 000 руб., компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 600 000 руб., а всего – 2 340 000 руб. Поэтому данную сумму необходимо взыскать с ответчика.

Также с ответчика необходимо взыскать средний заработок за просрочку расчета при увольнении на день вынесения решения суда.

На основании изложенного и руководствуясь ст. ст. 50, 77, 78, 79 ТК Республики Беларусь, ст. 124 ГПК Республики Беларусь,

ПРОШУ:

Обязать ответчика ЧУП «Строим вместе» выдать мне трудовую книжку и внести изменения в запись об увольнении в трудовой книжке, указав датой увольнения день выдачи мне трудовой книжки.

Взыскать с ЧУП «Строим вместе» в мою пользу мою заработную плату за июнь-июль 2010 г. и компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 2 340 000 руб.; средний заработок за время вынужденного прогула в связи с задержкой выдачи трудовой книжки и за просрочку расчета при увольнении на день вынесения решения суда.

В порядке досудебной подготовки истребовать у ответчика копии приказов о приеме меня на работу, об увольнении, сведения о моем заработке за май-июль 2010 г., копию трудового договора, т.к. ответчиком отказано в выдаче данных документов.

Приложения:

- копия искового заявления,
- копия приказа об увольнении,
- копия заявления об увольнении.

Подпись

Карачун Д.Б.

Приложение 5

В СУД ПЕРВОМАЙСКОГО РАЙОНА ГОРОДА ВИТЕБСКА

Истец: Кукса Наталья Евгеньевна, прож. г. Витебск, пр-т Фрунзе, д. 32, кв. 60

Ответчик: ОДО «Технологии безопасности», 210004, г. Витебск, ул. М.Горького, д. 44

Р/с 3012121011013 в Витебском региональном отделении ОАО «Белвнешэкономбанк» УНН 390285309, ОКПО 2981800692000

О расторжении трудового договора по требованию работника в связи с нарушением законодательства о труде

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

26 ноября 2003 года между мною и ответчиком ОДО «Технологии безопасности» был заключен срочный трудовой договор сроком на 1 (один) год – п. 4 договора.

Пунктом 11 указанного договора предусмотрено, что заработная плата выплачивается Нанимателем работнику регулярно в дни с 15 по 30 число каждого следующего месяца за предыдущий месяц. Требования систематической выплаты нанимателем заработной платы работникам также предусмотрены Декретом Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 г. «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

В связи с тем, что мне в течение длительного периода времени не выплачивалась заработная плата, я обратилась в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь. Проведенной проверкой было установлено, что в нарушение ст.73 Трудового кодекса Республики Беларусь о регулярности выплаты заработной платы, заработная плата за декабрь 2003 года и январь-февраль 2004 года перечислена на расчетные счета работником предприятия лишь 14 апреля 2004 года. По результатам проверки нанимателю выдано предписание об устранении нарушений, вынесено предупреждение, а директор ОДО «Технологии безопасности» Исаков А.В. привлечен к административной ответственности (ответ инспекции мною получен 30 апреля 2004 года).

В связи с тем, что ст.41 Трудового кодекса предусмотрено, что срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в том числе в случае нарушения нанимателем законодательства о труде (при установлении факта нарушения законодательства о труде), 06.05.2004 года мною подано заявление об увольнении по ст.41 ТК Республики Беларусь (также п. 19.2 Трудового договора). Поскольку при досрочном расторжении срочного трудового договора по требованию работника какой-либо срок предупреждения нанимателя законом не установлен. Это означает, что трудовой договор должен быть расторгнут в срок, указанный в заявлении. Однако, ответчик незаконно отказал мне в расторжении срочного трудового договора, указав в заявлении, что мой трудовой договор, заключенный на 1 год, является бессрочным, таким образом, проигнорировав положения о том, что все изменения и дополнения в договор вносятся лишь с обоюдного согласия сторон. (Ответчик также не учел, что ст.40 ч.4 ТК Республики Беларусь также предусматривает обязанность нанимателя расторгнуть и бессрочный трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника).

Таким образом, ответчиком нарушено трудовое законодательство. Поскольку заявление об увольнении мною подано 06 мая 2004 года, день которым меня должны были уволить – также 06 мая 2004 года. С 07 мая 2004 года по сегодняшний день – это срок задержки выдачи трудовой книжки и окончательного расчета при увольнении. В соответствии со ст.50, 78, 79 ТК Республики Беларусь за каждый день просрочки подлежит взысканию средний заработок за каждый день просрочки. На 04.06.2004 года такая просрочка составила 29 дней. Среднедневной заработок составляет:

$(118560+116073)/42 = 5\,597$ рублей, заработок за 29 дней составляет 162 023 рубля.

До настоящего времени трудовой договор со мной не прекращен, окончательный расчет со мною не произведен, трудовая книжка мне на руки не выдана. В связи с тем, что КТС отсутствует и я не являюсь членом профсоюза, я вынуждена обратиться в суд.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 41, 50, 78, 79, 241 ТК Республики Беларусь, ст. 6 ГПК Республики Беларусь,

ПРОШУ:

Обязать нанимателя произвести мое увольнение по ст. 41 ТК Республики Беларусь в соответствии с поданным заявлением 06.05.2004 года с выплатой двухнедельного пособия, составляющего 55 870 рублей.

Взыскать с ОДО «Технологии безопасности» 162 023 рубля за просрочку выдачи трудовой книжки и выплаты окончательного расчета при увольнении.

Приложения:

- копия искового заявления,
- копия трудового договора,
- копия ответа и протоколов инспекции,
- копия заявления об увольнении,
- письмо ОДО,
- копия приказа ОДО.

Подпись

Кукса Н.Е.

Приложение 6

В СУД ПЕРВОМАЙСКОГО
РАЙОНА ГОРОДА ВИ-
ТЕБСКА

Истец: Кушнеров Василий
Александрович, прож. г.
Витебск, ул. Смоленская, д.
5, корп. 1, кв. 145

Ответчик: Закрытое акцио-
нерное общество «Евро-
сот», 20036, г. Минск, ул.
Обойная, д. 6а,
Витебский филиал ЗАО
«Евросот», г. Витебск, Мос-
ковский пр-т, д. 120
Р/с 3012204390019 в Голов-
ном филиале АО «Приор-
банк» по Витебской облас-
ти, МФО 150801723, УНН
300602669

О взыскании заработка за
каждый день задержки вы-
платы окончательного рас-
чета и изменения даты
увольнения

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

04 ноября 2004 года приказом № 34 Директора Витебского филиала ЗАО «Евросот» я был принят на работу старшим мастером, с окладом согласно штатному расписанию. Оклад старшего мастера, установленный с 1 марта 2005 года, составляет 422 500 рублей (приказ № 8 от 01.03.2005 года с приложением).

1 марта 2005 года я ознакомлен с приказом № 1 об установлении с 1 марта 2005 года по 31 марта 2005 года 4-х часового рабочего дня. После 31 марта 2006 года меня с приказом об установле-

нии 4-х часового рабочего дня никто не извещал, тем не менее, до момента моего увольнения незаконно заработная плата насчитывалась за 4 часа рабочего времени, но не выплачивалась. С 1 февраля 2006 года я находился в отпуске без сохранения заработной платы по 31 марта 2006 года.

16 марта 2006 года я написал заявление об увольнении меня по собственному желанию с 20 марта 2006 года. 20 марта на основании моего заявления издан приказ № 4 о моем увольнении по ст.40 ТК Республики Беларусь с 20 марта 2006 года. На момент моего увольнения наниматель имел задолженность передо мной по заработной плате за 10 месяцев в сумме 2 009 542 рубля, кроме того, компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 49 293 рубля.

В соответствии со ст.77 ТК Республики Беларусь при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя, производятся в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете.

Частичный расчет со мной произведен 11 мая 2006 года в сумме 2 009 542 рубля, компенсация за неиспользованный отпуск в сумме 49 293 рубля до настоящего времени не выплачена.

В соответствии со ст. 78 Трудового Кодекса Республики Беларусь в случае невыплаты по вине нанимателя причитающихся при увольнении сумм работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день просрочки.

В соответствии с п.21 Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого в случаях, предусмотренных законодательством, общая сумма, причитающаяся к выплате по среднему заработку, определяется путем умножения среднедневного (среднечасового) заработка на количество дней (часов), подлежащих оплате.

Среднедневной (среднечасовой) заработок определяется путем деления заработной платы, фактически начисленной за принятый для исчисления период, на фактически проработанные в течение этого периода дни (часы).

Два последние месяца, предшествующие увольнению, это январь 2006 года (22 рабочих дня) и декабрь 2005 года (22 рабочих дня), заработок за которые соответственно – 211 250 рублей и 216 563 рубля. Без законных оснований заработная плата начислялась лишь за 4 часа рабочего времени. Таким образом, средний заработок

исчисляется из полного 8-часового рабочего дня, то есть из суммы $(211\ 250 * 2 + 216\ 563 * 2) / (22+22) = 19\ 446$ рублей.

Просрочка на 20 мая 2005 года составляет 61 день, откуда средний заработок за каждый день просрочки составляет $19\ 446 * 61 = 1\ 186\ 206$ рубля.

В соответствии со ст. 50 ТК Республики Беларусь при увольнении трудовая книжка выдается работнику в день увольнения (в последний день работы). За задержку выдачи трудовой книжки по вине нанимателя он несет ответственность в соответствии со статьей 79 настоящего Кодекса. Согласно ст. 79 ТК Республики Беларусь при задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки.

В связи с тем, что наниматель включил меня в список лиц, которыми будет проводиться инвентаризация, издав об это приказ № 3 от 07.03.2006 года, обещая оплатить выход на инвентаризацию, проведение же ее постоянно переносилось, наниматель не отдавал мне на руки трудовую книжку. Только после моего очередного требования 06.05.2006 года трудовая книжка мне была выдана, о чем я расписался с проставлением даты в книге ведения трудовых книжек.

Подсудность определена с учетом ч.2 ст. 47 ГПК Республики Беларусь - Иск, вытекающий из деятельности филиала юридического лица, может быть предъявлен также по месту нахождения филиала.

На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 50, 77, 78, 79 ТК Республики Беларусь, ст. ст. 6, 124 ГПК Республики Беларусь,

ПРОШУ:

Взыскать с ЗАО «Евросот» в мою пользу:

- компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 49 293 рубля,

- средний заработок за каждый день просрочки (61 день) в сумме 1 186 206 рубля.

Обязать ответчика изменить дату моего увольнения на 06.05.2006 года.

Взыскать с ЗАО «Евросот» в мою пользу все расходы за оказание юридической помощи.

Приложения:

- копия искового заявления,
- копии приказов №34 от 04.11.2004, №8 от 01.03.2005,
- приказ №7 от 01.03.2005 с тарифными ставками,
- заявление на отпуск,
- заявление на увольнение,
- приказ об увольнении,
- приказ о создании комиссии,
- 3 справки о задолженности,
- 3 справки о доходах,
- расчет компенсации,
- копия банковского документа,
- копия трудовой книжки,
- копия журнала ведения учета трудовых книжек.

Подпись

Кушнеров В.А.

Репозиторий ВГУ