

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

# СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО РАССМОТРЕНИЮ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

*Конспект лекций*

**ЧАСТЬ 1**

*Витебск*  
*УО «ВГУ им. П.М. Машерова»*  
*2012*

УДК 349.2:347.9(075.8)  
ББК 67.405.117(4Бел)я73  
С89

Печатается по решению научно-методического совета учреждения образования «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова». Протокол № 7 от 22.12.2011 г.

Автор-составитель: преподаватель кафедры гражданского права и гражданского процесса УО «ВГУ им. П.М. Машерова» **А.Л. Шавров**

Рецензент:  
заведующий кафедрой уголовного права и уголовного процесса  
УО «ВГУ им. П.М. Машерова», кандидат юридических наук,  
доцент *А.П. Петров*

**Судебная практика по рассмотрению трудовых споров :**  
**С89** конспект лекций / авт.-сост. : А.Л. Шавров. – Витебск :  
УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2012. – Ч. 1. – 50 с.

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.

Предлагаемая читателям часть первая учебного издания включает: введение, содержание дисциплины, краткий курс лекций 1–4, тестовые и практические задания и список рекомендуемой к их изучению литературы.

УДК 349.2:347.9(075.8)  
ББК 67.405.117(4Бел)я73

© УО «ВГУ им. П.М. Машерова», 2012

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	4
СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	5
КРАТКИЙ КУРС ЛЕКЦИЙ .....	7
Тема 1. ПОДВЕДОМСТВЕННОСТЬ И ПОДСУДНОСТЬ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И ПОРЯДОК ИХ РАС- СМОТРЕНИЯ .....	7
Тема 2. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ОТ- ДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ .....	13
Тема 3. УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКА ЗА ВИНОВНЫЕ ДЕЙСТВИЯ .....	16
Тема 4. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПО СОБСТВЕННОЙ ИНИЦИАТИВЕ И ПО ИНИ- ЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ .....	23
ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ .....	36
ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ .....	46
ЛИТЕРАТУРА .....	47

## 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, рассматриваемых 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 также в комиссиях по рассмотрению трудовых споров.

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 также 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 судебные споры 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.	Прекращение трудовых отношений 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

<b>5.</b>	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 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 (п. 5 ст. 47 ТК)	<b>2</b>
<b>6.</b>	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, не зависящим от воли сторон (неизбрание на должность, призыв на воинскую службу)	<b>2</b>
<b>7.</b>	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	<b>2</b>
<b>8.</b>	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, связанные с коллективной (бригадной) ответственностью	<b>2</b>
<b>ИТОГО:</b>			<b>16</b>

## КРАТКИЙ КУРС ЛЕКЦИЙ

### ТЕМА 1. Подведомственность и подсудность трудовых споров и порядок их рассмотрения

1. Понятие 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. Понятие дисциплины судебная практика по рассмотрению трудовых споров.***

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.

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

#### ***2. Система органов, рассматривающих споры по трудовым делам.***

Систему органов, осуществляющих защиту трудовых прав образуют следующие органы:

- Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения;
- Прокуратура Республики Беларусь;
- профсоюзы;
- комиссия по трудовым спорам;
- суд.

Деятельность Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты населения регулируется постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 29 июля 2006 г. № 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 со-

блюдения 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 действий, 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 понимаются определенные действия принудительного порядка.

### **3. Возбуждение трудового спора в суде.**

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 достигшим 16-летнего возраста, а в отдельных случаях – достигшим 14-летнего возраста, то при возникновении трудового спора эти лица вправе самостоятельно защищать свои права (ст. 59 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (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 также 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 в органы по рассмотрению трудовых споров определены в ст. 242 Трудового кодекса Республики Беларусь (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.

Указанные в ТК сроки должны применяться как в случаях обращения в суд, так и в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС). Уста-

новленные 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 2010 г., однако трудовая книжка была выдана только 14 января 2010 г. В этот же день с ним был произведен расчет. 14 февраля 2010 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. № 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. Исполнение решения по трудовым делам.***

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 протекать 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. Судебные споры об обжаловании дисциплинарных взысканий.***

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.

Для привлечения к дисциплинарной ответственности необходимы противоправность деяния и виновность.

Наниматель при привлечении работника к дисциплинарной ответственности должен применять по аналогии нормы других отраслей права, ввиду того, что законодательно не закреплена 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.

Ч. 5 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.

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

## **2. Судебная практика по вопросам изменения трудового договора.**

Изменение трудового договора – это изменение нанимателя в результате его реорганизации, смены собственника его имущества (ст. 36 ТК), а также изменение условий трудового договора (ст. 19 ТК).

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 значения 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.

Существенные условия – система и размер 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. Рассмотрение споров о заключении трудового договора.***

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 права 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 соглашение 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 истече-

ния 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. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», по п. 4 ст. 42 ТК 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 нарушением 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 годичного 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 вышеуказанного постановления № 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 работе 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 работника в отпуске. При этом дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 меся-

цев, 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 таблице 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 жительства 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 соседей 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 на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распития спиртных напитков, употребления наркотических средств или токсических веществ в рабочее время или по месту работы.

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

Согласно разъяснению, приведенному в п. 37 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 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 или по месту работы.

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 или по месту работы.

Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время или по месту работы 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.

В силу п. 2.10 Декрета № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» дополнительным основанием досрочного расторжения контракта по инициативе нанимателя является распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических средств в рабочее время или по месту работы.

Согласно п. 10 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 14 апреля 2011 г. № 497 «Об утверждении положения о порядке проведения освидетельствования физических лиц на предмет выявления состояния алкогольного опьянения и (или) состояния, вызванного потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ» выносятся следующие возможные варианты заключения:

1) состояние на момент освидетельствования:

– отсутствует состояние алкогольного опьянения и (или) состояние, вызванное потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ;

– состояние алкогольного опьянения;

– состояние, вызванное потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ;

– состояние алкогольного опьянения и состояние, вызванное потреблением наркотических средств, психотропных, токсических или других одурманивающих веществ;

2) отказ от медицинского освидетельствования.

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

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 десяти 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. 3.2 и ст. 3.5 Процессуально-исполнительного кодекса

Республики Беларусь об административных правонарушениях, 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 нереабилитирующим 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. Увольнение в случае однократного грубого нарушения правил охраны труда, повлекшего увечье или смерть других работников (п. 9 ст. 42 ТК).**

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 собственному желанию (ст. 40 ТК).***

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 нанимателя, 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 мо-

жет 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 про-

гул, 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 обязан прекратить трудовые отношения с работником в указанный срок.

ТК Республики Беларусь к обстоятельствам, исключającym 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).

Определение территорий с неблагоприятной радиационной обстановкой должно осуществляться в соответствии с Законом от 12 ноября 1991 г. № 1227-ХП «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 Республики Беларусь 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. Прекращение трудовых отношений по требованию работника (ст. 41 ТК).***

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 кодекс относит болезнь или инвалидность, препятствующие выполнению работы я 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. Расторжение трудового договора в случае ликвидации организации, сокращения численности штата работников (п. 1 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 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 защиты 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 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, продолжаются. 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, регуливающими порядок ликвидации юридических лиц (ст. 57–62 ГК). При этом суд должен с достоверностью установить, имела ли место в действительности 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.

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 управле-

ния 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. 1 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 ме-

сяца 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 средств, 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). 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 обществ 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 рационализа-

торы 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 факта, 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 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 преду-

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

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 комиссии – 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»).

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 про-

должительный 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).

## 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, рассматривающих 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 постановления, 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 имеющим 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

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 № 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 трехдневный 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) среднемесячную заработную плату.

№ 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, если 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) трехнедельного выходного пособия;
- 4) трехмесячного 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.

## ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

- Составить исковое заявление о признании трудового договора заключенным и выплате заработной платы (приложение 1).
- Составить исковое заявление о восстановлении на работе (приложение 2).
- Составить исковое заявление об установлении факта получения заработной платы в определенный период в определенном размере (приложение 3).
- Составить исковое заявление 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).
- Составить исковое заявление о расторжении трудового договора по требованию работника в связи с нарушением законодательства о труде (приложение 5).
- Составить исковое заявление о взыскании заработка за каждый день задержки выплаты окончательного расчета и изменения даты увольнения (приложение 6).
- Составить проект трудового договора (контракта) (приложение 7, 8, 9).

## ЛИТЕРАТУРА

### *Нормативные правовые акты*

1. Конституция Республики Беларусь от 15 марта 1994 г. № 2875-ХП (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 г. // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2010.

6. Гражданский кодекс Республики Беларусь от 07.12.1998 № 218-3 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

7. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 янв. 1999 г. № 238-3 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

8. Кодекс Республики Беларусь «Об административных правонарушениях» от 21 апр. 2003 г. № 194-3 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

9. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

10. О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей: Закон Республики Беларусь от 30 окт. 1992 г. № 1898-ХП (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

11. О прокуратуре Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 8 мая 2007 г. № 220-3 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

12. 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 судоустройстве и статусе судей: Закон Республики Беларусь от 1 нояб. 2007 г. № 281-3 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

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, 2012.

14. Об индексации доходов населения с учетом инфляции: Закон Республики Беларусь от 21 дек. 1990 г. № 476-ХП (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

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, 2012.

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, 2012.

17. О социальной защите граждан, пострадавших от катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий: Закон Республики Беларусь от 6 янв. 2009 г. № 9-3 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

18. О занятости населения Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 15 июня 2006 г. № 125-3 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

19. О внешней трудовой миграции: Закон Республики Беларусь от 17 июня 1998 г. № 169-3 (с изменениями и дополнениями).

20. О государственных минимальных социальных стандартах: Закон Республики Беларусь от 11 ноября 1999 г. № 322-3 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

21. О нормативных правовых актах Республики Беларусь: Закон Республики Беларусь от 10 января 2000 г. № 361-3 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

22. О предпринимательстве в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 28 мая 1991 г. № 813-ХП (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

23. О предупреждении инвалидности и реабилитации инвалидов: Закон Республики Беларусь от 23 июля 2008 г. № 422-3 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

24. О применении на территории Республики Беларусь законодательства СССР: Закон Республики Беларусь от 28 мая 1999 г. № 261-3 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

25. О профессиональных союзах: Закон Республики Беларусь от 22 апр. 1992 г. № 1605-ХІІ (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

26. Об образовании: Закон Республики Беларусь от 29 окт. 1991 г. № 1202-ХІІ (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

27. О хозяйственных обществах: Закон Республики Беларусь от 9 дек. 1992 г. № 2020-ХІІ (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

28. О социальной защите инвалидов в Республике Беларусь: Закон Республики Беларусь от 11 нояб. 1991 г. № 1224-ХІІ (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

29. Об охране труда: Закон Республики Беларусь от 23 июня 2008 г. № 356-3 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

30. О развитии социального партнерства в Республике Беларусь: Указ Президента Республики Беларусь от 15 июля 1995 г. № 278 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

31. О Национальном Совете по трудовым и социальным вопросам: Указ Президента Республики Беларусь от 5 мая 1999 г. № 252 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

32. О трудовых книжках работников: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 10 дек. 1997 г. № 1635 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

33. Об утверждении примерной формы контракта нанимателя с работником: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 авг. 1999 г. № 1180 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

34. Вопросы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь: постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 октября 2001 г. № 1589 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

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, 2012.

36. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

37. О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей: постановление Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 26 марта 2002 г. № 2 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

38. О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников: постановление Пленума Верховного суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

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, 2012.

40. Об утверждении примерной формы трудового договора: постановление Министерства труда Республики Беларусь от 27 дек. 1999 г. № 155 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

41. Об утверждении типовых правил внутреннего трудового распорядка: постановление Министерства труда Республики Беларусь от 5 апр. 2000 г. № 46 (с изменениями и дополнениями) // Консультант Плюс [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», НЦПИ Республики Беларусь. – Минск, 2012.

Учебное издание

**СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО РАССМОТРЕНИЮ  
ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Конспект лекций

ЧАСТЬ 1

Автор-составитель

**ШАВРОВ** Артем Леонидович

*Печатается в авторской редакции*

Технический редактор

*Г.В. Разбоева*

Компьютерный дизайн

*Е.В. Малнач*

Подписано в печать 19.07.2012. Формат 60x84<sup>1</sup>/<sub>16</sub>. Бумага офсетная.

Усл. печ. л. 2,96. Уч.-изд. л. 2,95. Тираж 50 экз. Заказ 105.

Издатель и полиграфическое исполнение – учреждение образования

«Витебский государственный университет им. П.М. Машерова».

ЛИ № 02330/0494385 от 16.03.2009.

Отпечатано на ризографе учреждения образования

«Витебский государственный университет им. П.М. Машерова».

210038, г. Витебск, Московский проспект, 33.