

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА
РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
29 марта 2001 г. N 2**

**О НЕКОТОРЫХ ВОПРОСАХ ПРИМЕНЕНИЯ СУДАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА
О ТРУДЕ**

(в ред. постановлений Пленума Верховного Суда от 25.09.2003 N 11,
от 26.06.2008 N 5, от 28.06.2012 N 5)

В связи с возникшими в судебной практике вопросами по применению законодательства о труде Пленум Верховного Суда Республики Беларусь

постановляет:

1. Обратить внимание судов, что в соответствии со ст. 4 Трудового кодекса Республики Беларусь <*> отношения, основанные на трудовом договоре, а также связанные с ними отношения регулируются законодательством о труде независимо от организационно-правовой формы юридического лица, являющегося стороной трудового договора.

<*> Далее - ТК.

В организациях, в которых трудовые и связанные с ними отношения основаны на членстве (участии), учредительные документы и локальные нормативные акты могут устанавливать иное, но лишь в той части, в которой они не ухудшают положение членов (участников) по сравнению с законодательством о труде.

К трудовым и связанным с ними отношениям отдельных категорий работников Трудовой кодекс применяется в случаях и пределах, предусмотренных специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус (ст. 5 ТК).

(часть третья п. 1 в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 28.06.2012 N 5)

2. Решая вопрос о возбуждении производства по трудовому спору, судья обязан выяснить, установлен ли для данного спора ч. 2 ст. 236 ТК обязательный внесудебный порядок его разрешения комиссией по трудовым спорам <*>.

<*> Далее - КТС.

Перечень споров, установленных ч. 2 ст. 236 ТК и подведомственных КТС, не является исчерпывающим. В частности, к таким спорам относятся также споры: о выплате среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы в связи с незаконным переводом; о взыскании заработной платы, включая надбавки, предусмотренные системой оплаты труда; о размере заработка, начисленного с учетом коэффициента трудового участия; о применении дисциплинарных взысканий; о неправильных или неточных записях в трудовой книжке сведений о заключении, изменении или прекращении трудового договора, если эти записи не соответствуют приказу (распоряжению) или

иным предусмотренным законодательством документам.

В случае несоблюдения истцом установленного законом внесудебного порядка разрешения трудового спора судья отказывает в возбуждении дела (ч. 2 ст. 246 ГПК).

3. Установленный главой 17 ТК порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров не распространяется на вытекающие из гражданско-правовых отношений требования работников о возмещении ущерба с нанимателя, несвоевременно оформившего или несвоевременно представившего органам социального обеспечения документы для назначения пенсии.

4. Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии со ст. 60 Конституции Республики Беларусь в суд об оспаривании отказа нанимателя в заключении трудового договора вправе обращаться не только граждане, перечисленные в ст. 16 ТК, но и другие лица, которые считают отказ в приеме на работу необоснованным. Такие дела подлежат рассмотрению судом в порядке искового производства.

Признав незаконным отказ в приеме на работу, суд выносит решение, обязывающее нанимателя заключить трудовой договор, и устанавливает срок исполнения решения.

Решение суда о возложении на нанимателя обязанности заключить трудовой договор не может затрагивать содержание и условия трудового договора, которые в силу ст. 19 ТК определяются соглашением сторон с соблюдением требований, предусмотренных законодательством о труде.

Если в результате отказа или несвоевременного заключения трудового договора работник совершил вынужденный прогул, то его оплата производится исходя из ставки (должностного оклада) работника на работу (должность), в принятии на которую истцу отказано.

Во исполнение решения суда наниматель обязан заключить трудовой договор с лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя, с первого рабочего дня, следующего за днем увольнения с предыдущей работы, если соглашением сторон не было предусмотрено иное, а с другими лицами - со дня обращения к нанимателю с предложением о заключении трудового договора.

5. Судья не вправе отказать в возбуждении дела по мотивам пропуска срока для обращения в суд, 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 срока заявлено в суде. При наличии уважительных причин этот срок может быть восстановлен судом.

Пропуск срока для обращения в суд без уважительной причины является основанием к отказу в иске. Если наряду с пропуском срока обращения в суд без уважительной причины суд установит и необоснованность требований по существу, это основание также должно быть изложено при составлении мотивировочной части решения в случаях, предусмотренных ГПК.

6. Независимо от того, кем заявлен иск - работником или нанимателем, несогласным с решением КТС, суд рассматривает этот спор в порядке искового производства, в котором истцом является работник, а ответчиком - наниматель, оспаривающий требования работника.

7. Трудовой договор заключается в письменной форме. Вместе с тем в силу ст. 25 ТК фактическое допущение работника к работе должностным лицом нанимателя, уполномоченным осуществлять прием на работу, также является заключением трудового договора.

Прием на работу как на основании письменного трудового договора, так и в случае

фактического допущения к работе (не позднее трех дней после предъявления требования работника, профсоюза) оформляется приказом (распоряжением) нанимателя.

В случае отказа нанимателя от надлежащего оформления приема на работу и последующего недопущения к работе работника последний вправе обратиться с иском в суд о восстановлении на работе и понуждении нанимателя к надлежащему оформлению приема на работу.

8. По основаниям, предусмотренным ст. 22 ТК, суд вправе признать трудовой договор недействительным.

С требованием о признании договора недействительным вправе обратиться наниматель, работник, законные представители несовершеннолетнего работника, а также прокурор в случаях, предусмотренных ст. 81 ГПК, и другие лица в соответствии с правилами, установленными главой 11 ГПК.

Если трудовой договор признан недействительным, заработная плата за фактически выполненную работу не подлежит возврату, в том числе и при признании трудового договора недействительным по п. 1 ст. 22 ТК.

9. В силу ст. 17 ТК срочный трудовой договор может быть заключен по соглашению сторон на определенный срок, но не более чем на пять лет, а также на время выполнения определенной работы, сезонной и временной работы либо на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

Если трудовой договор прекращен по мотивам истечения срока и работник оспаривает такое увольнение, законность прекращения договора должна оцениваться с учетом выполнения нанимателем требований ч. 2 ст. 17 ТК, согласно которой срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК, в частности с руководителем организации (ст. 254 ТК).

Разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

(часть третья п. 9 введена постановлением Пленума Верховного Суда от 26.06.2008 N 5)

10. Исключен.

(п. 10 исключен. - Постановление Пленума Верховного Суда от 26.06.2008 N 5)

11. Исключен.

(п. 11 исключен. - Постановление Пленума Верховного Суда от 26.06.2008 N 5)

12. Исключен.

(п. 12 исключен. - Постановление Пленума Верховного Суда от 26.06.2008 N 5)

13. В силу ст. 28 ТК заключение трудового договора с предварительным испытанием допускается независимо от срока договора (ст. 17 ТК). Не устанавливается предварительное испытание для работников, названных в ч. 5 ст. 28 ТК, а также в других случаях, предусмотренных законодательством.

Расторжение трудового договора с предварительным испытанием (ст. 29 ТК) возможно при

наличии объективных данных, свидетельствующих о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии, специальности, должности, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу. При отсутствии таких данных в период предварительного испытания работник может быть уволен только по его инициативе в соответствии с ч. 1 ст. 29 ТК, а также по иным основаниям, предусмотренным ТК.

14. Согласно ч. 1 ст. 30 ТК 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).

Перевод допускается только с письменного согласия работника, за исключением временного перевода в связи с производственной необходимостью или простоем (ст.ст. 33 и 34 ТК).

При переводе на другую постоянную работу у того же нанимателя с работником заключается трудовой договор с соблюдением требований ст.ст. 18 и 19 ТК.

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 26.06.2008 N 5)

15. Не считается переводом, требующим письменного согласия работника, перемещение, которым признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и в другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах специальности, квалификации или должности с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором (ст. 31 ТК).

Перевод от перемещения отличается тем, что при переводе изменяется трудовая функция (п. 3 ст. 19 ТК), наниматель или местность, где выполняется работа, а при перемещении - рабочее место, структурное подразделение, механизм, агрегат.

Перемещение должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами.

16. Перевод и перемещение работника не допускаются, в том числе с согласия работника, если это противопоказано ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением или требованием законодательства (запрет применения труда отдельных категорий работников, в частности женщин и несовершеннолетних, - ст. 262 и ст. 274 ТК).

17. При разрешении дел, связанных с переводом, суд должен иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, произведенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу - прогулом. Однако не может быть признан прогулом отказ работника приступить к работе, на которую он был переведен с нарушением закона.

18. Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии со ст. 37 ТК при достижении договоренности между работником и нанимателем на прекращение трудового договора по соглашению сторон договор прекращается в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии нанимателя и работника.

19. Основанием прекращения всех видов срочного трудового договора является истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 35 ТК). По этому основанию прекращаются и трудовые договоры, заключенные на срок до двух месяцев, а при замещении временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до четырех месяцев по истечении срока таких договоров (ст. 292 ТК).

20. При разрешении споров о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен по п. 5 ст. 35 ТК вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением

существенных условий труда, судам необходимо учитывать, что в силу ст. 32 ТК таковыми признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, а при применении Декрета N 29 - переход на контракт с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

Изменение существенных условий труда должно быть обосновано производственными, организационными или экономическими причинами, выразившимися, в частности, в рационализации рабочих мест, изменении техники и технологии производства, введении новых форм организации труда, совершенствовании рабочих мест на основе аттестации.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

При отсутствии доказательств, подтверждающих обоснованные производственные, организационные или экономические причины, увольнение работника по п. 5 ст. 35 ТК является незаконным.

21. При рассмотрении споров о расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по собственному желанию работника (ст. 40 ТК) судам следует иметь в виду следующее:

а) расторжение трудового договора по собственному желанию работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным волеизъявлением. Доводы истца о том, что наниматель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, подлежат тщательному исследованию в судебном заседании. Если истец утверждает, что заявление об увольнении было подано под угрозой его увольнения за виновные действия, то при установлении, что им действительно были совершены такие действия и у нанимателя имелись основания для увольнения истца, подачу заявления об увольнении по собственному желанию нельзя считать вынужденной;

б) трудовой договор может быть расторгнут по собственному желанию работника и до истечения указанного в ст. 40 ТК срока предупреждения, если об этом имеется договоренность между работником и нанимателем, а также в случаях, предусмотренных в коллективном договоре;

в) если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным;

г) нахождение работника в отпуске, а также его временная нетрудоспособность не препятствуют нанимателю расторгнуть трудовой договор с работником по ст. 40 ТК.

В силу п. 3 ст. 38 Уголовно-исполнительного кодекса Республики Беларусь в период отбывания исправительных работ прекращение трудового договора по соглашению сторон или собственному желанию допускается только с письменного разрешения уголовно-исполнительной инспекции. Решение об отказе в даче разрешения на увольнение может быть обжаловано в суд в порядке, установленном ст. 353 ГПК.

Оставление работы без соблюдения названного порядка является нарушением трудовой дисциплины.

22. В процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе нанимателя, всесторонней проверке подлежит вопрос о том, имелись ли законные основания для расторжения трудового договора (ст. 243 ТК), в том числе были ли нанимателем соблюдены порядок увольнения и гарантии для отдельных категорий работников, установленные законодательством.

Если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора, соглашения (ч. 2 ст. 46 ТК), порядка и условий увольнения (ч. 1 и ч. 2 ст.

43, ст.ст. 45, 200 ТК) или дополнительных гарантий об увольнении, установленных ТК (ст. 240, ч. 3 ст. 268, ч. 3 ст. 283 ТК), увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Устранение нанимателем названных нарушений без восстановления работника на прежнее место работы (в частности, изменение даты увольнения работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, получение согласия профсоюзного органа на увольнение, если оно должно быть предварительным, и др.) не является основанием к отказу судом такому работнику в иске о восстановлении на работе.

Следует иметь в виду, что к одиноким матерям, на которых распространяются гарантии, предусмотренные ст. 268 ТК, следует относить женщин, не состоящих в браке и имеющих детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери, а также вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, воспитывающих несовершеннолетних детей.

23. При несоблюдении установленного законодательством срока уведомления (предупреждения) профсоюза, иного органа или работника о прекращении трудового договора (в частности, ч. 3 ст. 32, ч. 3 ст. 43, ч. 1 ст. 46 ТК), если работник не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления или предупреждения.

За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается средний заработок по правилам, установленным ст. 244 ТК.

24. Проверяя соблюдение нанимателем условий коллективного договора о согласии (в том числе предварительном) профсоюза на расторжение трудового договора, суду следует выяснить:

а) принято ли решение о согласии на увольнение правомочным составом профсоюза и в соответствии с его уставом;

б) дано ли согласие на увольнение по тем основаниям, которые были указаны нанимателем при обращении в профсоюз, а затем в приказе (распоряжении) об увольнении.

25. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией юридического лица, прекращением деятельности индивидуального предпринимателя, сокращением численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК), суды обязаны выяснить, принято ли в установленном законодательством порядке решение о ликвидации юридического лица или прекращении деятельности индивидуального предпринимателя, действительно ли произведено сокращение численности или штата работников, соблюдены ли при этом нанимателем нормы законодательства о труде, регулирующие порядок и условия расторжения трудового договора.

26. Судам следует иметь в виду, что передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора.

При смене собственника имущества организации новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером по п. 1-1 ст. 47 ТК.

Если при смене собственника имущества происходит реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации, трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжают существовать. При отказе работника от продолжения работы по той же профессии, занимаемой должности трудовой договор прекращается в соответствии с п. 5 ст. 35 ТК. Если же условия, предусмотренные трудовым договором по той же профессии, занимаемой должности, не могут быть сохранены, трудовой договор может прекращаться в соответствии с п. 1 ст. 42 ТК.

27. Судам следует иметь в виду, что упразднение структурного подразделения организации, передача его из одной организации в другую не является ликвидацией или реорганизацией. Это обстоятельство может являться основанием для прекращения с работниками такого структурного подразделения трудового договора по сокращению численности или штата работников (п. 1 ст. 42 ТК) или перевода работника, с его согласия, к другому нанимателю (п. 4 ст. 35 ТК).

28. 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).

Судам следует иметь в виду, что однородные профессии (должности) характеризуются, прежде всего, аналогичными или сходными функциями с возможным различием в квалификации (разряд, класс, категория). Этот вопрос решается в каждом конкретном случае путем сравнения условий трудовых договоров работников. При этом могут быть использованы Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, иные квалификационные справочники, утвержденные в установленном порядке (ст. 61 ТК), должностные инструкции и т.п.

29. Суды должны учитывать предусмотренные п. 2 ст. 42 ТК условия расторжения трудового договора в случае обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

Расторжение трудового договора по указанному основанию может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей, учитывая состояние здоровья работника, ему противопоказано или опасно для других работников либо обслуживаемых им граждан.

Данные обстоятельства должны подтверждаться медицинским заключением.

Частичная утрата работником трудоспособности, назначение пенсии по инвалидности или возрасту сами по себе не могут являться основанием для расторжения трудового договора по мотивам обнаружившегося несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности и данная работа по состоянию здоровья ему не противопоказана.

30. Рассматривая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 3 ст. 42 ТК из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, суды должны иметь в виду, что расторжение трудового договора по мотиву отсутствия специального образования, если оно согласно законодательству не является обязательным условием при заключении трудового договора, недопустимо.

Выводы аттестационной комиссии об отсутствии у работника необходимых деловых качеств подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. При этом суд должен проверить, соблюдены ли нанимателем соответствующие положения о порядке проведения аттестации.

31. При разрешении споров об отмене дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе работника, уволенного по п. 4 ст. 42 ТК, судам следует учитывать, что нарушением трудовой дисциплины является противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее

исполнение работником своих трудовых обязанностей.

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительной причины на работе, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в других помещениях организации, преждевременный уход с работы, отказ без уважительных причин от поездки в командировку, невыход на работу в выходной и праздничный день, если работник привлекается к работе на законных основаниях;

б) отказ или уклонение без уважительных причин от прохождения в установленном порядке в рабочее время медицинских осмотров работниками некоторых категорий (ст. 228 ТК), а также отказ от инструктажа, обучения и проверки знаний по вопросам охраны труда (п. 4 ст. 232 ТК).

32. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по п. 4 ст. 42 ТК, следует иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, которые после применения одной из мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных ст. 198 ТК, вновь нарушили трудовую дисциплину.

Суд обязан исследовать доводы работника о правильности применения всех дисциплинарных взысканий, положенных нанимателем в основу приказа (распоряжения) об увольнении. Доказательства в опровержение таких доводов суду обязан представить наниматель.

Невыполнение нанимателем обязанности затребовать письменное объяснение от работника и неполучение такого объяснения не является основанием для отмены дисциплинарного взыскания, если факт нарушения трудовой дисциплины подтвержден нанимателем представленными суду доказательствами.

33. Если при рассмотрении иска о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут за нарушение трудовой дисциплины, будет установлено, что дисциплинарный проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета степени вины работника, тяжести проступка, обстоятельств, при которых он совершен, а также предшествующего поведения работника и его отношения к труду, суд вправе на основании ч. 2 ст. 202 ТК отменить наложенное дисциплинарное взыскание в виде увольнения и удовлетворить заявленный иск.

Однако суд не может заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со ст. 198 ТК право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю.

34. Судам следует учитывать, что по п. 5 ст. 42 ТК могут быть уволены работники в случае их отсутствия на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более 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.

Прогулом также является:

а) 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 (ст. 40 ТК);

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

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

Необходимо при этом учитывать, что не является прогулом без уважительной причины

использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель вопреки закону отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения нанимателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 1 ст. 104 ТК дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови).

35. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании за это время среднего заработка выяснится, что отсутствие на работе было вызвано неуважительной причиной, однако при увольнении допущено нарушение закона, которое является основанием к восстановлению на работе, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что в таких случаях средний заработок восстановленному работнику взыскивается не с первого дня прогула, а со дня издания приказа (распоряжения) об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

36. В случае, если при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по п. 4 или п. 5 ст. 42 ТК, будет установлено, что проступок, положенный в основу приказа (распоряжения) об увольнении, выразился в отказе работника от продолжения работы в связи с изменениями существенных условий труда, вызванными обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, и работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, суд приводит формулировку причины увольнения в соответствии с законом (п. 5 ст. 35 ТК).

Если работник не был предупрежден за один месяц до увольнения об указанных изменениях условий труда, суд должен изменить и дату увольнения таким образом, чтобы трудовые отношения были прекращены в день истечения месячного срока.

Однако, если работник был предупрежден об изменениях существенных условий труда, но уволен до истечения предусмотренного ч. 3 ст. 32 ТК срока, суд изменяет дату увольнения с учетом времени, оставшегося до истечения указанного срока, и взыскивает утраченный заработок по правилам, установленным ст. 244 ТК.

37. 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.

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 26.06.2008 N 5)

Увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения либо распивал спиртные напитки, употреблял наркотические или токсические средства не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению нанимателя он должен выполнять работу. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанными обстоятельствами.

При применении п. 7 ст. 42 ТК в отношении работника с ненормированным рабочим днем следует иметь в виду, что рабочим временем для такого работника является все время нахождения его на работе.

Алкогольное, наркотическое или токсическое опьянение могут быть подтверждены медицинским заключением и другими видами доказательств, в том числе актом, свидетельскими показаниями, которые должны быть оценены судом.

38. Исключен.

(п. 38 исключен. - Постановление Пленума Верховного Суда от 26.06.2008 N 5)

39. Расторжение трудового договора по п. 8 ст. 42 ТК за совершение работником по месту работы хищения имущества нанимателя производится только при наличии вступившего в законную силу приговора суда либо постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Месячный срок для применения такой меры взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или постановления по делу об административном правонарушении.

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 28.06.2012 N 5)

40. Однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других (другого) работников, является основанием для увольнения работника по п. 9 ст. 42 ТК.

(в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 28.06.2012 N 5)

Под грубым нарушением следует понимать явное нарушение требований правил охраны труда, в том числе: соответствующих инструкций, правил и других нормативно-правовых актов по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также правил поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях (п. 1 ст. 232 ТК), которое находится в прямой причинной связи с наступившими последствиями - увечьем или смертью других работников.

41. По основаниям, предусмотренным пп. 1 и 1-1 ст. 47 ТК, могут быть уволены руководитель организации, его заместители и главный бухгалтер, а по п. 1-2 ст. 47 ТК только руководитель организации (обособленного подразделения) любой организационно-правовой формы.

В силу ст. 51 ГК обособленными подразделениями организации являются ее представительства и филиалы, которые действуют на основании утвержденных им положений.

(п. 41 в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 26.06.2008 N 5)

42. По п. 2 ст. 47 ТК могут быть уволены работники, непосредственно обслуживающие денежные и материальные ценности (прием, хранение, транспортировка и т.п.), совершившие виновные действия, которые дают основание нанимателю для утраты доверия к этим работникам. При этом не имеет значения, в каком размере работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, и заключен ли с ним договор о полной материальной ответственности.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

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

44. Прекращение трудового договора по пп. 2 и 3 ст. 47 ТК не является мерой дисциплинарного взыскания, а поэтому не обусловлено сроками, установленными ст. 200 ТК.

Вместе с тем, рассматривая дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по указанным основаниям, судам следует принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка и виновных действий работника, к которому утрачено доверие нанимателя, последующее поведение работника и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора.

45. При рассмотрении иска о восстановлении на работе лица, уволенного по п. 5 ст. 47 ТК, судам следует исследовать факты о том, относится ли истец к лицам, уполномоченным на выполнение государственных функций и приравненным к ним; обоснованно ли к нему предъявлены нанимателем требования о подписании письменных обязательств по выполнению мер по предупреждению коррупции; соответствует ли текст письменных обязательств, представленных нанимателем, положениям ст. 8 Закона Республики Беларусь "О мерах борьбы с организованной преступностью и коррупцией"; в чем конкретно выразились виновные действия истца и неисполнение принятых обязательств.

Кроме указанных обстоятельств, суд должен исследовать круг должностных обязанностей истца, всесторонне проверить доводы сторон по заявленным истцом требованиям.

46. В силу ч. 1 ст. 243 ТК в случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы работник подлежит восстановлению на прежней работе, на прежнем рабочем месте и ему восстанавливаются прежние существенные условия труда.

Выплата уволенному работнику возмещения, предусмотренного ч. 2 ст. 243 ТК, допускается по предложению суда и только с согласия работника в случаях невозможности или нецелесообразности восстановления его прав (в частности, если организация находится в стадии ликвидации, или прекратил свою деятельность индивидуальный предприниматель, или на место истца принят другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора).

47. В случае если работник уволен без законного основания, но восстановление его на прежней работе невозможно вследствие прекращения деятельности организации и работник не согласен на выплату ему возмещения, предусмотренного ч. 2 ст. 243 ТК, суд признает увольнение незаконным и обязывает соответственно ликвидационную комиссию либо орган, принявший решение о ликвидации организации, а при реорганизации - правопреемника выплатить этому работнику средний заработок за время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по п. 1 ст. 42 ТК.

48. Судам следует иметь в виду, что действие ст. 259 ТК распространяется на отношения по расторжению трудовых договоров с руководителями организаций после вступления в силу ТК, то есть с 1 января 2000 г., при условии установления в трудовом договоре (контракте) размера компенсации за досрочное его расторжение и при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя.

49. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что наниматель имел основания для расторжения трудового договора, но в приказе (распоряжении) неправильно указал формулировку причины увольнения или сослался не на тот закон, суд обязывает нанимателя привести формулировку причины увольнения в соответствие с законом исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

Изменение формулировки причины увольнения в случаях, когда расторжение трудового договора (контракта) допустимо только с предварительного согласия соответствующего профсоюза, может быть произведено, если надлежащий профсоюзный орган рассматривал данное основание к увольнению и дал на это свое согласие. Отсутствие согласия профсоюза в этом случае влечет необходимость восстановления неправильно уволенного лица на работе.

При доказанности, что неправильная формулировка причины увольнения лишила работника возможности поступить на работу к другому нанимателю, суд взыскивает в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула по правилам, установленным ст. 244 ТК.

При отказе в иске о восстановлении на работе лицу, обоснованно уволенному в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе, за нарушение трудовой дисциплины либо другие виновные действия, суд не вправе изменить формулировку причины увольнения на увольнение по собственному желанию работника.

50. Материальная ответственность за ущерб, причиненный нанимателю в связи с оплатой за время вынужденного прогула, выполнения нижеоплачиваемой работы, задержкой исполнения решения суда о восстановлении работника на прежней работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда (ст. 245 ТК), а также возмещением морального вреда возлагается на виновное должностное лицо после исполнения решения суда об удовлетворении требований работника по отдельному иску, если ущерб не возмещен в добровольном порядке. Такое должностное лицо несет полную материальную ответственность. Однако в соответствии со ст. 409 ТК при возложении материальной ответственности суд вправе учесть степень вины должностного лица, его материальное положение, конкретные обстоятельства и уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.

51. В мотивированном решении (мотивировочной части решения) о восстановлении на работе должно быть указано, за какое время, из какого среднего заработка и в каком размере определена оплата за вынужденный прогул.

При этом судам следует иметь в виду, что средний заработок в соответствии с п. 2 ст. 82 ТК исчисляется исходя из заработной платы, начисленной работнику за два календарных месяца, предшествовавших месяцу его увольнения. Условия и порядок исчисления среднего заработка определены постановлением Министерства труда от 10 апреля 2000 г. N 47.

При взыскании в пользу работника среднего заработка подлежат зачету выплаченные выходное пособие и компенсации, связанные с увольнением; заработная плата, полученная за время работы у другого нанимателя после незаконного увольнения; пособие по временной нетрудоспособности, выплаченное истцу в пределах срока оплачиваемого вынужденного прогула.

52. При вынесении решения об удовлетворении иска о восстановлении на работе и взыскании оплаты за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы судам следует учитывать требование ст. 247 ТК, согласно которому немедленному исполнению подлежит решение суда в части восстановления на работе незаконно уволенного или переведенного работника, или о присуждении ему возмещения, предусмотренного ч. 2 ст. 243 ТК, а также о выплате работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц.

53. Судам необходимо строго соблюдать установленный ч. 2 ст. 158 ГПК месячный срок рассмотрения споров, вытекающих из трудовых правоотношений.

54. При рассмотрении дел данной категории судам следует реагировать на выявленные факты нарушения законодательства о труде вынесением частных определений.

55. Обратит внимание судов на то, что согласно ч. 4 ст. 241 ТК работники освобождаются от уплаты государственной пошлины и издержек по индивидуальным трудовым спорам, включая споры о возмещении морального вреда, если они вытекают из трудовых отношений.

56. Признать утратившим силу постановление Пленума от 17 июня 1994 г. N 5 "О некоторых вопросах применения судами законодательства при разрешении трудовых споров" с изменениями и дополнениями от 16 декабря 1994 г., от 28 июня 1996 г. и от 8 июня 1998 г.

Председатель Верховного Суда

Республики Беларусь

В.О.Сукало

Секретарь Пленума, судья Верховного Суда

Республики Беларусь

И.Н.Минец

