Судебная практика по делам о восстановлении на работе

**Содержание**

Введение

1. Порядок рассмотрения трудовых споров о восстановлении на работе
2. Судебная практика по делам о восстановлении на работе

2.1 Специфика рассмотрения судами дел по искам о восстановлении на работе

2.2 Анализ судебной практики по делам о восстановлении на работе

2.3 Проблемы, возникающие при исполнении решений суда о восстановлении на работе и пути их преодоления

Заключение

Список использованной литературы

Приложение

## Введение

Ведущая роль в регулировании общественных отношений (в том числе и в сфере труда) принадлежит праву. Конституция Республики Беларусь определяет наше государство как демократическое правовое государство с республиканской формой правления. Являясь базой для развития и совершенствования всего национального законодательства, Конституция закрепляет широкий спектр прав и свобод человека и гражданина. Новое содержание получило в ней и традиционное право на труд, способы реализации которого в значительной степени характеризуют уровень развития общества. На сегодняшний день граждане Республики Беларусь и иные лица, пребывающие на территории нашего государства, могут реализовать свое конституционное право на труд в самых разнообразных формах. Так, Конституция Республики Беларусь закрепляет право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные действующим законодательством продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Конституция признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных способов их разрешения, включая судебный порядок их рассмотрения.

Однако эти, очень важные для каждого человека, конституционные гарантии вовсе не автоматически реализуются в конкретных трудовых правоотношениях, в которые вступает человек, поступая на работу в качестве работника и заключая трудовой договор.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов. Наиболее остро эти конфликты проявляются при увольнении работника по сомнительным основаниям и поводам. **Судебная практика показывает, что трудовые споры между работодателем и работниками в области трудовых отношений в постсоветские годы стали более распространенным чем ранее явлением в материалах судов различных инстанций.** Реформирование органов исполнительной власти вылилось в массовые увольнения сотрудников этих учреждений и организаций. Отсюда в практике судов возникли дела по массовым незаконным увольнениям и переводам.

Вышесказанное определяет актуальность настоящей курсовой работы, целью которой является исследование особенностей рассмотрения в судах трудовых споров, связанных с незаконным увольнением работников и последующим восстановлением на работе, анализ судебной практики при рассмотрении судом дел о восстановлении на работе.

Объектом исследования являются **трудовые отношения между нанимателем и работником при увольнении последнего по спорным обстоятельствам, с которыми работник не согласен**, а именно, индивидуальные трудовые споры, связанные с восстановлением на работе незаконно уволенных.

Предмет исследования – рассмотрение судами индивидуальных трудовых споров, связанных с восстановлением на работе.

Анализ проблем, связанных с рассмотрением судами дел о восстановлении на работе, будет происходить через толкование норм материальных и процессуальных отраслей права (метод исследования).

Представляется необходимым решение следующих задач:

1) показать правовую природу трудовых споров, порядок и принципы рассмотрения трудовых споров;

2) исследовать основные направления развития трудового и гражданского процессуального права в сфере разрешения индивидуальных трудовых споров;

3) проанализировать общий порядок рассмотрения дел о восстановлении на работе незаконно уволенных;

4) определить специфику рассмотрения судами дел по искам о восстановлении на работе;

5) исследовать проблемы, возникающие при исполнении судебных решений по указанной категории дел, выработать пути их разрешения.

В работе использованы тексты нормативных актов, комментарии к ним, а также учебная и монографическая литература, касающаяся вопросов индивидуальных трудовых споров, связанных с незаконным увольнением, и особенностей рассмотрения их в судах общей юрисдикции. Использованы теоретические исследования виднейших специалистов в области трудового права: Кеник К.И., Лопатьевской Э.А, Толкуновой В.Н. и других. Эмпирическая база исследования построена на нормативном материале и судебной практике.

Для более глубокого уяснения некоторых вопросов, рассматриваемых в работе, использованы также материалы судебной практики.

Методологической основой исследования является диалектический метод. В ходе исследования использовались обще– и частнонаучные, а также специальные методы познания. Общими явились методы анализа и синтеза, индукции и дедукции, наблюдения и сравнения. К специальным методам, использовавшимся в работе, следует отнести формально-юридический метод, методы правового моделирования, различные способы толкования права.

Практическая значимость работы состоит в том, что рассматривается вопрос индивидуальных трудовых споров, связанных с восстановлением на работе, то есть одних из самых сложных трудовых споров, от результата разрешения которого часто зависит жизнь не только работника но и членов его семьи.

**1. Порядок рассмотрения трудовых споров о восстановлении на работе**

Индивидуальные трудовые споры – наиболее массовый вид разногласий в сфере трудовых отношений между работником и работодателем. Конституция Республики Беларусь содержит в ст.ст. 21, 22, 41, 42, 60 и 62 **конституционные основы прав граждан на защиту своих прав и законных интересов при нарушении их нанимателем, в том числе возможность судебного порядка рассмотрения трудовых споров о восстановлении на работе.**

Под индивидуальными трудовыми спорами понимаются неурегулированные путём непосредственных или с участием профсоюза переговоров разногласия между администрацией и отдельным работником по вопросам применения законодательства о труде, иных нормативных актов, коллективного договора, соглашения, трудового договора (контракта). Таким образом индивидуальные трудовые споры – это споры отдельных работников с работодателем в лице его полномочных органов (администрации). Они вытекают из индивидуальных отношений между работником и работодателем. Следовательно, индивидуальные трудовые споры отличаются от иных споров сторонами (сторонами спора являются, с одной стороны, лицо, работающее по трудовому договору, с другой стороны – администрация организации, учреждения, предприятия, с которой он состоит в трудовых отношениях, как орган, применяющий законодательство о труде, выполняющий обязательства перед работником по коллективному и трудовому договору).

При рассмотрении индивидуального трудового спора следует иметь в виду, что порядок рассмотрения трудового спора является определённой формой процессуального разбирательства, начиная с принятия заявления и заканчивая вынесением решения по данному делу. Поэтому, как и в других процессах необходимо учитывать предмет спора. «Предметом индивидуального трудового спора являются права и законные интересы работника, нарушенные, по его мнению, администрацией при применении трудового законодательства, иных нормативных правовых актов о труде, коллективного договора, соглашения, трудового договора, т.е. при неисполнении или ненадлежащем исполнении названных актов». Предметом спора может быть обязанность возмещения материального ущерба организации, учреждению, предприятию неправомерным поведением работника. Кроме всего прочего, предметом трудового спора может быть вопрос о восстановлении уволенного работника на прежнее место работы.

Процесс рассмотрения индивидуальных трудовых споров определяется характером и порядком работы того органа, которому данный спор подведомственен. Каждый орган, рассматривающий трудовой спор, отличается не только своей компетенцией в рассмотрении споров, но и порядком подачи заявлений в этот орган, сроками обращения и его рассмотрения, процессом рассмотрения и порядком вынесения этим органом решения по спору, а также порядком исполнения таких решений. Поэтому необходимо различать порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (КТС) и в суде.

Порядок принятия к производству и рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде регулируется не только нормами трудового права, но и как все гражданские дела – Гражданским процессуальным кодексом Республики Беларусь.[[1]](#footnote-1)

Особо следует подчеркнуть роль Конституции Республики Беларусь, нормы которой имеют верховенство над всеми законами и подзаконными актами, в том числе регулирующими трудовые отношения.

Защита трудовых прав граждан наряду с охраной законных интересов предприятий и учреждений является первостепенной задачей судебных органов. Судьи не только восстанавливают нарушенные трудовые права и интересы, но одновременно выявляют причины нарушения трудовых прав.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры, которые подразделяются на две группы.

В первую группу трудовых споров, рассматриваемых районными (городскими) народными судами, входят споры:

1) по заявлению работника, администрации или соответствующего профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС;

2) по заявлению прокурора или профсоюза, если решение КТС противоречит законодательству;

3) по заявлению работника, если КТС не приняла решение по спору в установленный срок.

Таким образом, в первую группу входят те индивидуальные трудовые споры, которые прошли или должны были пройти рассмотрение в КТС, т.е. первоначально подведомственные комиссии по трудовым спорам.

Во вторую группу входят индивидуальные трудовые споры, решение которых отнесено законом к непосредственной компетенции суда, т.е. подведомственные только суду. Комиссия по трудовым спорам или иные органы неправомочны рассматривать их и выносить по ним обязательные для исполнения решения. Непосредственно в районных (городских) народных судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

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) нанимателей о возмещении им причиненного работниками материального ущерба;

5) работников по вопросу применения законодательства о труде, который в соответствии с законодательством был решен нанимателем и профсоюзом в пределах предоставленных им прав;

6) работников об отказе нанимателя в составлении акта о несчастном случае либо несогласии с его содержанием.[[2]](#footnote-2)

Кроме того, непосредственно в суде рассматриваются также споры об отказе в заключении трудового договора с:

1) лицами, приглашенными на работу в порядке перевода от другого нанимателя;

2) молодыми специалистами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение высшего или среднего специального образования, аспирантами, окончившими обучение в учреждениях, обеспечивающих получение послевузовского образования, лицами, окончившими учреждения, обеспечивающие получение профессионально-технического образования, и направленными в установленном порядке на работу к определенному нанимателю;

3) другими лицами, с которыми наниматель в соответствии с законодательством обязан заключить трудовой договор;

4) лицами по дискриминационным мотивам.

Рассмотрение трудовых споров в суде в целом подчиняется общим требованиям гражданского судопроизводства, относится к подведомственности судов общей компетенции.[[3]](#footnote-3) Вместе с тем судебная процедура разрешения индивидуальных трудовых споров обладает и рядом особенностей.

По общему правилу гражданская процессуальная дееспособность принадлежит гражданам, достигшим совершеннолетия, обратиться же с иском в суд за разрешением трудового спора могут и несовершеннолетние работники, достигшие 16-летнего возраста.

В качестве представителей спорящих сторон в суде, обычно выступают: со стороны администрации – юрисконсульт, имеющий постоянную доверенность; со стороны же работника – адвокат либо представитель профсоюза, членом которого является работник. Последнее обстоятельство – предоставление профсоюзам права участвовать в судебном разбирательстве – и составляет процессуальную особенность рассмотрения трудовых споров в судебном порядке.

По делам о восстановлении на работе незаконно уволенных или переведённых работников суд вправе по своей инициативе привлечь к участию в деле в качестве третьего лица на стороне ответчика должностное лицо администрации, виновное в незаконном увольнении или переводе, с возложением на него обязанностей возместить ущерб, причинённый предприятию, оплатой работнику времени вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы. При неявке должностного лица на заседание суда без уважительной причины или при отсутствии сведений о причине его неявки в суд последний вправе рассмотреть дело в его отсутствие.

Кроме того, процессуальными особенностями рассмотрения трудовых дел в судебном заседании являются:

1) право истца, в качестве которого выступает работник, изменять основание или предмет иска в случае, когда спор подведомственен непосредственно суду;

2) право суда выйти за пределы исковых требований, если это необходимо для защиты прав и законных интересов предприятий или граждан;

3) недопустимость утверждения мирового соглашения сторон в том случае, когда его условия в какой-либо мере нарушают трудовые права работников или в обход закона направлены на освобождение должностного лица администрации от материальной ответственности за ущерб, причинённый предприятию.

Согласно ГПК иски работников по трудовым делам предъявляются по месту нахождения работодателя, с которым у работника возникли разногласия[[4]](#footnote-4).

ГПК Республики Беларусь устанавливает следующий порядок подачи иска в суд: исковое заявление подается в суд в письменной форме, в нем должны быть указаны:

1) наименование суда, в который подается заявление;

2) наименование истца, его место жительства или, если истцом является организация, ее место нахождения, а также наименование представителя и его адрес, если заявление подается представителем;

3) наименование ответчика, его место жительства или, если ответчиком является организация, ее место нахождения;

4) в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных интересов истца и его требования;

5) обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;

6) цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;

7) сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором сторон;

8) перечень прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца.

Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в суд. К исковому заявлению, поданному представителем, прилагается доверенность, выданная представляемым лицом. Право представителя на совершение определённого круга процессуальных действий (напр., подписание искового заявления, предъявление его в суд, предъявление встречного иска и т.д.) должно быть специально оговорено в этой доверенности.

К исковому заявлению по трудовому спору прилагаются следующие документы:

- копии искового заявления в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц;

- доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;

- документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют;

- доказательство, подтверждающее выполнение обязательного досудебного порядка урегулирования спора, если такой порядок предусмотрен законом или договором;

- расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц.

За разрешением трудового спора в суд работник вправе обратиться непосредственно или через своего представителя, которому он выдал на это доверенность. В то же время профсоюзная организация вправе предъявить в суд исковое заявление по трудовому спору от имени работника по его просьбе или с его согласия. Она может также выступать в суде в качестве представителя работника по трудовым спорам, если даже иск предъявлен самим работником.

Профсоюз может осуществлять защиту интересов работника с момента возбуждения дела и до исполнения принятого судом решения. Представитель профсоюза может сам вручить судье исковое заявление от имени представляемого, либо присутствует при вручении судье этого заявления работником. Участвуя в переговорах в процессе подготовки и назначения дела к слушанию, представитель профсоюза даёт судье необходимые пояснения, способствует сбору и представлению в суд необходимых доказательств, материалов и документов в целях скорейшего и объективного рассмотрения дела. Представитель вправе знакомится с материалами дела, заявлять отводы, заявлять ходатайства и совершать другие предусмотренные законом процессуальные действия.

Для обращения с исковым заявлением в районный (городской) народный суд по делам об увольнении установлен 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.[[5]](#footnote-5)

Суд решает трудовой спор в соответствии с обстоятельствами дела и законодательством. В решении он указывает, какие требования, на каком основании, в каком размере и в отношении какого ответчика подлежит удовлетворению или в каких отказано.

Выполнение судом задач правосудия, воспитательная и предупредительная роль судебных процессов требует, чтобы выносимые судом решения полностью соответствовали требованиям закона, поскольку это акт правосудия. По каждому трудовому спору решения суда должны быть законными и обоснованными. Решение является законным, если оно вынесено в строгом соответствии с подлежащими применению по данному делу нормами материального права и при точном соблюдении норм процессуального права со ссылкой на эти нормы. Решение является обоснованным, если в нём изложены все имеющие значение для дела обстоятельства, всесторонне и полно выясненные в судебном заседании, и приведены доказательства в подтверждении выводов об установленных обстоятельствах дела, правах и обязанностях сторон.

Выводы о фактических обстоятельствах дела в решении мотивируются предусмотренными законом средствами доказывания – объяснениями сторон и других участвующих в деле лиц, показаниями свидетелей, письменными доказательствами и т.д. Особенно чётко суды обязаны излагать резолютивную часть решения, чтобы при его исполнении не возникало неясностей или споров.

В соответствии со ст.399 Гражданского процессуального кодекса республики Беларусь, не вступившее в законную силу, решение суда может быть обжаловано в кассационном порядке в суд кассационной инстанции сторонами и другими юридически заинтересованными в исходе дела лицами, а также иными лицами, если суд вынес решение об их правах и обязанностях.

Вступившие в законную силу решения, определения и постановления всех судов могут быть пересмотрены в порядке надзора по соответствующим протестам должностных лиц судебных и прокурорских органов.[[6]](#footnote-6) Если, например, профсоюз, выступающий по конкретному делу в интересах работника, считает, что вступившее в законную силу решение является необоснованным или содержит существенные нарушения норм материального или процессуального права, то он может обратиться с жалобой к должностному лицу, наделённому правом ставить вопрос (принести протест) о пересмотре дела в порядке надзора. Надзорная жалоба составляется по тем же правилам и схеме, что и кассационная жалоба.

**2. Судебная практика по делам о восстановлении на работе**

**2.1 Специфика рассмотрения судами дел по искам о восстановлении на работе**

Правильное рассмотрение судами дел по искам о восстановлении на работе способствует укреплению законности в трудовых отношениях, защите прав и охраняемых законом интересов граждан, предприятий, учреждений и организаций, воспитанию трудовой дисциплины, уважительного отношения к труду. При разрешении конкретных дел о восстановлении на работе нельзя не учитывать, что незаконное расторжение трудового договора нередко создает трудности в трудоустройстве в соответствии с профессиональной квалификацией, снижение жизненного уровня в связи с потерей заработка порою на длительное время.

В судах возникают спорные вопросы в применении правовых норм, регулирующих правоотношения, связанные с расторжением трудовых договоров. Многие разъяснения по ним даны в Постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» в редакции Постановления от 25.09.2003г. № 11 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., № 112, 6/375).

В предмет доказывания по делам о восстановлении на работе включается достаточно широкий круг обстоятельств, который определяется основанием увольнения и обстоятельствами конкретного дела.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе могут быть использованы все средства доказывания, но особенно часто используются письменные доказательства, объяснения сторон и третьих лиц, свидетельские показания; реже, в зависимости от конкретных обстоятельств дела и оснований увольнения, могут быть использованы вещественные доказательства и заключения экспертов. По делам о восстановлении на работе доказательственная информация может быть получена и из заключения прокурора, участвующего в деле.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе с учетом того, что, как правило, большая часть необходимых для рассмотрения дела доказательств находится в распоряжении ответчика, истцам на самых ранних стадиях процесса необходимо заявлять ходатайство об истребовании доказательств, необходимых для рассмотрения дела, а суду, в соответствии с ч. 3 ст. 179 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь, оказывать содействие в собирании и истребовании доказательств.

При рассмотрении практически всех дел о восстановлении на работе действует общее правило распределения обязанностей по доказыванию - каждая сторона обязана доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, т.е. ответчик доказывает в суде правомерность увольнения работника, а работник доказывает незаконность его увольнения.

Разрешая трудовые споры работников о восстановлении их на работе суды обязаны правильно применять нормы законодательства, регулирующего вопросы заключения и расторжения трудовых договоров (контрактов), в том числе:

- Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29);

- Положение о порядке и условиях заключения контрактов с руководителями государственных предприятий, объединений, организаций и учреждений, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 16 сентября 1994 г. № 76 (с изм. и доп.);

- Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 (с изм. и доп.);

- Положение о порядке и условиях заключения контрактов с научными работниками, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 1997 г. № 718 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 1 декабря 1999 г. № 1875 (с изм. и доп.));

- Положение о порядке заключения контрактов с руководителями сельскохозяйственных предприятий негосударственной формы собственности, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 12 апреля 1995 г. № 199 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 6 декабря 1999 г. № 1901 (с изм. и доп.));

- Положение о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 7 октября 2003 г. № 1271 (с изм. и доп.).

Ниже хотелось бы остановиться на специфике рассмотрения в судах общей юрисдикции индивидуальных трудовых споров по искам о восстановлении на работе в зависимости от основания увольнения.

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. Как указано в Постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь 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.[[7]](#footnote-7)

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.

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.

Как сказано в п. 26 Постановлении Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года №2 судам следует иметь в виду, что, в отличие от ликвидации юридического лица, при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), так же как и при смене собственника имущества, трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст.36 ТК). При отказе работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в этих случаях по п.5 ст.35 ТК.

Прекращение трудового договора по п.1 ст.42 ТК при реорганизации юридического лица допускается, если она повлекла сокращение численности или штата работников во вновь образованном юридическом лице. 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).

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.

Суды должны учитывать предусмотренные п.2 ст.42 ТК Республики Беларусь 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.

Рассматривая исковые требования о восстановлении на работе лиц, уволенных по п.3 ст.42 ТК Республики Беларусь из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы, Верховный Суд Республики Беларусь обязывает суды первой инстанции 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.[[8]](#footnote-8)

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).

Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по п.4 ст.42 ТК Республики Беларусь, 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. При этом 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 в соответствии с указанным постановлением Пленума Верховного Суда республики Беларусь 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.

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 Республики Беларусь отменить наложенное дисциплинарное взыскание в виде увольнения и удовлетворить заявленный иск.

Однако суд не может заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку право выбора меры дисциплинарного взыскания принадлежит нанимателю. [[9]](#footnote-9)

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).

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.

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.

Наниматель вправе расторгнуть трудовой договор по п.7 ст.42 ТК с работником, находившимся в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распивавшим спиртные напитки, употреблявшим наркотические или токсические средства в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей. 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.[[10]](#footnote-10)

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 со дня принятия решения о наложении административного взыскания.

Однократное грубое нарушение правил охраны труда, повлекшее увечье или смерть других работников, является основанием для увольнения работника по п.9 ст.42 ТК. Часто, при рассмотрении дел о восстановлении на работе уволенных по данному основанию работников возникает вопрос об определении понятия грубого нарушения требований охраны труда. Под грубым нарушением, в соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь №2 от 29.03.2001г. 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.

По основанию, предусмотренному п.1 ст.47 ТК, может быть уволен только руководитель организации (обособленного подразделения) любой организационно-правовой формы и его заместители, а также главный бухгалтер и его заместители. В силу положений гражданского законодательства обособленным подразделением организации являются ее представительства и филиалы, а также созданные организацией отделения и другие обособленные подразделения, которым организацией предоставлено право открытия соответствующих счетов и в отношении которых утверждены положения.[[11]](#footnote-11)

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.

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.

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 Республики Беларусь. 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.

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.

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 (десятикратного среднемесячного заработка), 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).

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 Республики Беларусь 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.

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.[[12]](#footnote-12)

При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника

**2.2 Анализ судебной практики по делам о восстановлении на работе**

Минским городским судом, областными судами республики ежегодно обобщается практика рассмотрения дел, вытекающих из трудовых правоотношений. Верховным Судом Республики Беларусь обобщение судебной практики проводится раз в три-четыре года.[[13]](#footnote-13) Так, после вступления в действие Трудового кодекса Республики Беларусь Верховным Судом в 2001г. была обобщена практика его применения и на основании ее изучения Пленум Верховного Суда 29 марта 2001 г. принял постановление № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде». Это постановление должно применяться не только судами при рассмотрении конкретных трудовых дел, но и правоприменительными органами (прокуратура, департамент государственной инспекции труда и др.), а также нанимателями. В 2005г. Верховным Судом обобщена практика применения законодательства о контрактах.

В связи с принятием и вступлением в действие Закона Республики Беларусь от 20 июля 2007г. «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» требуются изучение практики применения нового трудового законодательства и официальные разъяснения Верховного Суда в целях его единообразного применения.

Как показывает судебная практика, в настоящее время, трудовые споры, связанные с контрактной формой найма работников, преимущественно включают в себя следующие категории дел:

споры о восстановлении на работе

об изменении формулировки причины увольнения

о расторжении контракта по требованию работника

о снятии дисциплинарного взыскания

о взыскании причитающихся работнику по контракту выплат.

Наниматели, к которым предъявляются иски в связи с увольнением, как правило, являются юридическими лицами частной формы собственности (более 60%).

Анализ рассмотренных судами дел о восстановлении на работе показывает, что расторжение контракта с работниками часто происходит по следующим основаниям: 1) в связи с истечением срока действия контракта; 2) по соглашению сторон; 3) в связи с распитием спиртных напитков в рабочее время или по месту работы; 4) в связи с необеспечением нанимателем надлежащей трудовой дисциплины подчиненных; 5) по требованию работника в связи со следующими обстоятельствами: с наличием у работника уважительных причин, препятствующих выполнению работы по контракту; с нарушением нанимателем законодательства о труде.

Около трети решений судов рассматриваемой категории обжалуется или опротестовывается в кассационном порядке, однако преимущественное большинство решений остается без изменения (более 80%).

По словам заместителя Председателя Верховного Суда Валерия Вышкевича, это свидетельствует о законности и обоснованности решений, вынесенных судами первой инстанции. «Вместе с тем, учитывая, что контрактная форма найма получила широкое применение, наниматели нередко допускают как незаконный перевод работников на контракт, так и увольнение без законных оснований, необоснованно отказывают в продлении контрактов. Для того чтобы минимизировать подобные недостатки и обеспечить защиту трудовых прав граждан, вопрос, связанный с контрактной формой найма, вынесен на рассмотрение Пленума Верховного Суда».[[14]](#footnote-14)

**Рассмотрение судами трудовых споров свидетельствует о том, что нанимателями не всегда правильно применяются нормы законодательства, что влечет восстановление уволенного работника на работе. Так, судами Республики Беларусь в 2007г. рассмотрено с вынесением решения 954 дела о восстановлении на работе. Иски работников удовлетворены в 296 случаях, что составляет 31,02 % от общего числа дел, рассмотренных с вынесением решения.[[15]](#footnote-15) Судами также прекращено 212 дел в связи с отказом истца от иска, т.к. спор был урегулирован в добровольном порядке после обращения в суд. Таким образом, судебная статистика показывает, что в около 31 % случаев из всего количества обращений в суд о восстановлении на работе наниматель допускал нарушения законодательства при увольнении работника.**

В целях единообразного применения трудового законодательства Пленум Верховного Суда Республики Беларусь 29 марта 2001г. принял постановление № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде», в которое постановлением Пленума Верховного Суда от 25 сентября 2003г. № 11 были внесены изменения. Постановление разъясняет многие спорные или неясные вопросы трудового законодательства. Это постановление должны применять в своей работе не только суды при рассмотрении конкретных трудовых дел, но и правоприменительные органы, а также наниматели.

При незаконном увольнении работников суды восстанавливают их на прежнее место работы, взыскивают в их пользу заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда. Ошибки, допускаемые нанимателями, иногда являются следствием неточности и неопределенности законодательства, иногда — его незнанием, однако имеют место случаи прямого игнорирования нанимателями требований законодательства.

**Пример.**

Истица Б. в заявлении суду г. Минска указала, что она работала в организации главным специалистом по правовой и кадровой работе. Приказом по организации она уволена с работы по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь в связи с сокращением штата работников. Считает увольнение незаконным, т.к. фактически сокращения в организации не было, должность, которую она занимала, была разделена на две должности. После увольнения на ее место был принят другой работник. Кроме того, был нарушен порядок **увольнения, не соблюдены гарантии, предусмотренные коллективным договором организации.** В связи с этим Б. просила восстановить ее на прежнее место работы, взыскать заработную плату за время вынужденного прогула и взыскать возмещение морального вреда.

При рассмотрении дела судом были установлены следующие обстоятельства.

Действительно, истица Б. работала в организации ответчика в должности главного специалиста по правовой и кадровой работе. Приказом по организации от 9 апреля 2008г. предписывалось изменить штатное расписание: из штатного расписания исключалась должность главного специалиста по правовой и кадровой работе и вводились две должности — главного специалиста по правовой работе и ведущего специалиста по делопроизводству и кадровой работе. Указанные обстоятельства подтверждены представленными суду копиями приказов о структуре организации, копиями штатных расписаний.

**В то же время из представленных документов усматривалось, что штатное расписание на основании приказа от 9 апреля 2008г. разработано не было. В штатном расписании, введенном в действие после увольнения истицы, не содержалась должность главного специалиста по правовой работе, указанная в приказе от 9 апреля 2008г. Вместо этой должности в новое штатное расписание приказом о структуре управления от 11 июня 2008г. введена должность главного специалиста по менеджменту и договорно-правовым отношениям. На эту должность был принят новый работник.**

Суд исследовал должностные инструкции главного специалиста по правовой и кадровой работе и главного специалиста по менеджменту и договорно-правовым отношениям и установил, что обязанности в части правовой работы не претерпели существенных изменений.

В связи с этим суд пришел к выводу, что наниматель в данном случае лишь переименовал должность, которую занимала истица Б., частично сократил ее обязанности, освободив от выполнения кадровой работы. Выполнение кадровой работы было предусмотрено по должности ведущего специалиста по делопроизводству и кадровой работе, которая была введена в штатное расписание. Истице не были предложены как вновь вводимые должности вместо той, которую она занимала, которые по своему образованию, опыту могла занимать, так и другие имеющиеся в организации вакантные должности.

Суд установил также несоблюдение установленных трудовым законодательством гарантий при увольнении истицы. Из материалов дела усматривается, что истица Б. являлась неосвобожденным председателем профсоюзного комитета организации и членом президиума городского комитета профсоюза и поэтому при ее увольнении необходимо было получить согласие президиума Минского городского комитета профсоюза работников данной отрасли. Несмотря на то, что президиум такого согласия не дал, наниматель уволил истицу. Кроме того, требование о предварительном согласии профсоюза содержится и в коллективном договоре организации.

**При увольнении истицы были нарушены также условия Тарифного соглашения между соответствующим министерством, объединением нанимателей и республиканским профсоюзом работников данной отрасли, согласно которому не допускается увольнение по сокращению численности или штата работников, получивших травму на производстве. Истица Б. в 1998г. получила производственную травму, что было подтверждено актом о несчастном случае.**

При рассмотрении дела в суде было также установлено, что руководитель организации неоднократно заявлял, что Б. в организации работать не будет и он предпримет все меры для ее увольнения.

С учетом установленных обстоятельств суд пришел к выводу о грубейших нарушениях норм трудового законодательства, допущенных при увольнении истицы.

Истица в судебном заседании изменила свои исковые требования и просила признать ее увольнение незаконным и в связи с нецелесообразностью восстановления ее на работе взыскать с ответчика в ее пользу компенсацию в размере десятикратного среднего заработка.

Суд признал незаконным увольнение Б. с должности главного специалиста по правовой и кадровой работе и взыскал с ответчика в пользу Б. компенсацию в размере десятикратного среднего заработка, а также государственную пошлину в доход государства.

**Как следует из материалов Верховного Суда Республики Беларусь об обобщении судебной практики общих судов в 2006 году судами было рассмотрено в порядке искового производства 1012 гражданских дел о восстановлении на работе (в 316 случаях иск был удовлетворен), а в 2007 году эти показатели составляли 954 и 296 соответственно. Таким образом удельный вес удовлетворенных судом исковых требований по делам о восстановлении на работе составил в 2006 году 31,2%, а в 2007 году – 31%.**

Судебная статистика показывает, что в последнее время случаи нарушения нанимателем трудового законодательства при увольнении работника уменьшились (по сравнению с 2004 годом примерно на шесть процентов). Однако и в настоящее время в 31% случаев из всего количества обращений в суд о восстановлении на работе наниматель допускал нарушения законодательства при увольнении работника, что свидетельствует еще о низкой правовой дисциплине в белорусском обществе.

Обобщения судебной практики по делам о восстановлении на работе показывают, что в суд с иском о восстановлении на работе достаточно часто обращаются лица, уволенные с работы по п. 7 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. Согласно данным судебной статистики судами такие иски удовлетворяются примерно в 30 % случаях. Это говорит о том, что нанимателями допускаются ошибки, а иногда и неправильное применение законодательства при увольнении работников по данному основанию.

Появление на работе в состоянии опьянения или распитие спиртных напитков являются наиболее грубыми нарушениями трудовой дисциплины, поэтому увольнение за это нарушение возможно и за однократное совершение такого проступка. При обнаружении совершения такого нарушения наниматель может не учитывать, что к работнику ранее не применялись меры дисциплинарного взыскания.

На практике наиболее часто возникают вопросы об увольнении работника при употреблении спиртных напитков и появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения, в то же время имеют место и случаи увольнения за появление на работе в состоянии наркотического или токсического опьянения.[[16]](#footnote-16)

Еще одной особенностью судебного разрешения дел о восстановлении на работе является реализация права работника на компенсацию морального вреда в случае незаконного его увольнения. Право на компенсацию морального вреда в сфере трудовых правоотношений стало серьезным шагом на пути реализации всего спектра прав и свобод личности. Как показывает судебная правоприменительная практика, именно нарушение права на труд в виде незаконного увольнения с работы, нередко и в виде перевода на другую работу, является наиболее распространенным типом правонарушений. Незаконное увольнение с работы приводит к нравственным и физическим страданиям: нарушается сложившийся образ жизни, разрываются социальные связи, изменяется статус, растет напряженность в семейных отношениях, что так или иначе приводит к ухудшению здоровья, психоэмоциональному дискомфорту. Компенсация морального вреда может в некотором роде сгладить нарушение неимущественных прав.

Динамика рассмотренных судами Республики Беларусь дел о восстановлении на работе за 1997–2007 гг. показывает рост подобных дел в 1997 г. – 1515, снижение в 1998 г. и 1999 г. – 1157 и 1052 дела соответственно, незначительный рост в 2000 г. – 1194 дела, резкое увеличение их количества в 2001 г. – 1454 дела и в 2002 г. – 1726, а затем, к 2007 году – постепенное снижение (2004 - 1194, 2006 - 1012, 2007 - 954) . Анализ полученных данных демонстрирует чрезвычайную актуальность проблемы. Вместе с тем иски о возмещении морального вреда при нарушении трудовых прав работников судами удовлетворяются не всегда.

Суды мотивировали отказ в компенсации морального вреда следующим:

- истцы не представили доказательств, подтверждающих претерпевание физических и нравственных страданий;

- не доказана причинная связь между действиями нанимателя и наступившим моральным вредом;

- работники уволены не по порочащим основаниям;

- формулировка причин увольнения не препятствует дальнейшему трудоустройству и др.

Представляется, что данные основания отказов в компенсации морального вреда не совсем корректны, поскольку сам факт незаконного увольнения, по нашему мнению, свидетельствует о причинении морального вреда. В случае незаконного увольнения должен действовать принцип презумпции морального вреда. Анализ судебной практики свидетельствует о том, что суды фактически применяют указанный принцип, установив факт незаконного увольнения. В решениях судов указываются следующие основания удовлетворения исковых требований:

- нарушение необоснованным увольнением конституционного права на труд;

- потеря источника существования в связи с незаконным увольнением;

- ухудшение состояния здоровья работника в связи с переживаниями и др.

Однако суммы взысканной компенсации морального вреда очень малы по сравнению с заявленными истцами. Например, в исковом заявлении указана сумма 1,2 млн рублей, а суд взыскивает 50 тыс.; предъявлен иск на 10 млн рублей, а присуждено 300 тыс. Иногда суды взыскивают совершенно разные суммы при аналогичных обстоятельствах. При определении размера компенсации суд учитывает степень и характер нравственных или физических страданий, вину причинителя вреда, стаж работы работника, возраст, наличие других источников дохода и другие обстоятельства.[[17]](#footnote-17)

Анализ судебной практики указывает на незначительное удовлетворение исков о восстановлении на работе. Наряду с требованиями о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула работниками предъявляются требования и о компенсации морального вреда. Например, в 2002 г. из поступивших в судебные инстанции 1008 исков о компенсации морального вреда 21 иск был по делам о восстановлении на работе. Такой достаточно небольшой показатель поданных исков свидетельствует о невысокой осведомленности граждан Республики Беларусь о том, что истец вправе требовать в случае незаконного увольнения не только восстановления на работе, оплаты вынужденного прогула, но и компенсации морального вреда. [[18]](#footnote-18)

Согласно имеющимся данным с исками о восстановлении на работе обращались непосредственно сами работники, права которых были нарушены. И лишь в одном случае иск о восстановлении на работе был подан в интересах своего члена профсоюзом. В большинстве случаев (около 80 %) исковые заявления составлены либо в юридической службе, либо компетентными представителями истца, однако требования о возмещении морального вреда не заявляются, что опять-таки свидетельствует о недостаточной осведомленности граждан об условиях компенсации морального вреда при нарушении трудовых прав.

В случаях прекращения трудового договора без законного основания работник подлежит восстановлению на прежней работе. Ему оплачивается все время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением или разница в оплате труда, восстанавливается непрерывный стаж, а время вынужденного прогула включается во все виды стажа, в том числе и в стаж для отпуска. Все льготы по данной должности (работе) также восстанавливаются.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения суд вправе вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного работнику указанными действиями (ст. 246 ТК). Иск о компенсации физических и нравственных страданий может быть подан одновременно с заявлением о восстановлении на работе и о возмещении нематериального вреда и независимо от него. Однако следует иметь в виду, что самостоятельный иск о компенсации морального вреда может быть рассмотрен в отдельном процессе только после вынесения решения по основному иску, которым установлена незаконность увольнения или перевода.

Как показывает практика рассмотрения дел о восстановлении на работе, многие истцы отказывались от предъявления иска о компенсации морального вреда не только вследствие своей неосведомленности, но и по иным причинам. В частности, из-за невозможности, по их мнению, доказать суду степень своих страданий; из-за недостаточной убедительности медицинских документов о глубине и степени страданий; по причине того, что основной целью иска считается возвращение на место прежней работы, поскольку на других предприятиях возможность трудоустроиться фактически отсутствует; из-за восприятия заявителями компенсации как карательной санкции в отношении нанимателя, а не как права восстановительной нормы. Кроме того, существенную роль в отказе от предъявления работниками исков о возмещении морального вреда играла, на их взгляд, тщетность попыток доказать причинную связь между фактами незаконного увольнения и нравственными, психическими страданиями. Между тем сам факт незаконности увольнения, следует рассматривать как нарушение трудовых прав личности, причиняющее моральный вред.

**Считаю целесообразным признать в качестве основополагающего принцип презумпции морального вреда, поскольку любое незаконное увольнение, перемещение, перевод являются нарушением прав работника и приводят к деморализации личности, нарушению социальных связей, расстройству эмоционально-волевой сферы человека, т.е. к физическим и (или) нравственным страданиям.** В нормах Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь указывается, что каждая сторона должна доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается в обоснование своих требований.[[19]](#footnote-19) По-видимому, не только в силу неосведомленности, но и, возможно, именно в силу ст. 243 ГПК многие работники либо вовсе не предъявляют требований о компенсации морального вреда, либо отказываются от них в судебном заседании.

Сложность определения оснований и размера возмещения морального вреда заключается в распространении оценочных понятий при прекращении трудового договора. Решение суда воплощает в себе и представление правоприменителя о целесообразном и справедливом. Особенностью судебного толкования является наличие в нем субъективного элемента, т.к. при рассмотрении судебных дел о восстановлении на работе значительную роль играет опыт судьи, его нравственная позиция. Поэтому чрезвычайно важным оказывается соблюдение судьей правовой этики, что будет способствовать исключению произвола в его оценках, станет гарантом законности.

**2.3 Проблемы, возникающие при исполнении решений суда о восстановлении на работе и пути их преодоления**

Индивидуальный трудовой спор, рассмотренный в суде, прекращается исполнением судебного решения, т.е. реальным осуществлением содержащихся в нем предписаний (фактическим восстановлением на работе незаконно уволенного работника, выплатой присужденных работнику сумм и т.д.).

Решения судов по индивидуальным трудовым спорам подлежат обязательному исполнению по вступлению их в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения.

Законодательством предусмотрено, что решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного на другую работу работника, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, подлежит немедленному исполнению[[20]](#footnote-20). Это означает, что после принятия решения суд должен немедленно выдать взыскателю исполнительный лист или направить его по просьбе взыскателя непосредственно для исполнения.

В случае неисполнения решения суда добровольно, возбуждается исполнительное производство. Его инициаторами могут быть: истец, прокурор, профсоюзный комитет, выступающий в защиту работника. Если решение суда по индивидуальному трудовому спору не исполнено в установленный законом или судом срок, то заинтересованный работник вправе подать в тот же суд заявление о неисполнении его решения и принуждении к тому ответчика. Когда неисполнением решения суда нарушаются права и интересы работника, в его защиту в суд вправе обратиться профсоюзный орган.

Принудительное исполнение решений судов по индивидуальным трудовым спорам осуществляется через судебного исполнителя. Судебный исполнитель, получив исполнительный документ о восстановлении на работе, выносит постановление о возбуждении исполнительного производства. В постановлении указывается, что исполнительный документ подлежит немедленному исполнению.

Приступая к исполнению решения, судебный исполнитель посылает должнику предложение о добровольном исполнении решения в срок до пяти дней. Такое предложение представляет собой попытку восстановления нарушенных прав без применения принудительных мер. Оно вручается должнику под расписку на втором экземпляре документа, приобщаемого к исполнительному производству. В необходимых случаях одновременно с вручением предложения судебный исполнитель может наложить арест на имущество должника.

Исполнение считается завершенным с момента:

а) фактического допуска работника к исполнению прежних обязанностей;

б) издания приказа администрации об отмене своего незаконного распоряжения об увольнении или переводе этого работника.

Для надлежащего исполнения исполнительного документа о восстановлении на работе необходимо, чтобы эти два условия существовали в совокупности.

Невыполнение требований судебного исполнителя и действия, препятствующие исполнению возложенных на него обязанностей, влекут ответственность в порядке, установленном законом. В Гражданском процессуальном кодексе Республики Беларусь предусмотрены меры воздействия на должника в случае неисполнения им исполнительного документа о восстановлении на работе. К этим мерам относятся: [[21]](#footnote-21)

1) наложение ареста на имущество, в том числе на денежные средства должника в пределах суммы, необходимой для исполнения исполнительного документа и возмещения расходов по исполнению, находящиеся у него или у иных лиц;

2) изъятие имущества должника, находящегося у него или у иных лиц;

3) запрещение должнику совершать определенные действия;

4) запрещение должнику пользоваться принадлежащим ему имуществом или установление пределов пользования имуществом;

5) опечатывание имущества должника;

6) изъятие правоустанавливающих документов, в том числе ценных бумаг;

7) запрещение другим лицам передавать имущество должнику или исполнять по отношению к нему иные обязательства;

8) иные меры, установленные законодательством Республики Беларусь.

Помимо указанных мер судебный исполнитель обращается в суд общей юрисдикции с заявлением о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время со дня вынесения решения о восстановлении работника по день исполнения исполнительного документа. Заявление подается в суд, принявший решение. В результате рассмотрения заявления судом выносится соответствующее определение.

Обязанность по возмещению понесённых взыскателем убытков возлагается на должника-организацию, в которой работник работал до увольнения или перевода. Убытки, которые в данном случае несет организация, являются следствием виновного поведения конкретных лиц, не выполнивших требования исполнительного документа о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника.

В свою очередь законодатель предусмотрел и ответственность взыскателя на стадии исполнительного производства. Ответственность взыскателя возможна в случае, если он нарушает законодательство об исполнительном производстве и не подчиняется законным требованиям судебного исполнителя. На основании действующего законодательства она выражается, прежде всего, в частичной утрате уплаченного взыскателем авансового взноса (взыскателю возвращается часть авансового взноса, превышающая расходы по совершению исполнительных действий), связанного с расходами по совершению исполнительных действий, если он своими действиями (бездействием) препятствовал исполнению исполнительного документа или безосновательно отказался от получения предметов, изъятых у должника, при исполнении соответствующего исполнительного документа. При наличии в действиях взыскателя признаков состава преступления он привлекается к уголовной ответственности.

Как видно, существует довольно обширная юридическая база для применения судебными исполнителями мер воздействия в случае уклонения от исполнения решений судей о восстановлении на работе. Однако, несмотря на это, всё же существуют некоторые проблемы, возникающие на стадии исполнительного производства.

**В настоящее время проблема реализации норм Трудового кодекса вызывает определённые затруднения скорее не на стадии рассмотрения соответствующих трудовых споров органами судебной власти, а при исполнении решений судов. В частности, в качестве примера подобных затруднений следует привести ряд дел, рассмотренных в качестве первой инстанции Н-ским городским судом К-ской области.**

Данными судебными актами были удовлетворены иски ряда работников инструментального завода к администрации предприятия о восстановлении на работе. Судебные инстанции признали увольнения граждан незаконными и обязали работодателя восстановить в полном объеме нарушенные права истцов, а именно восстановить их на работе и выплатить компенсацию за время вынужденного прогула. Вместе с тем администрация предприятия отказалась исполнять указанные судебные решения, издав приказы о восстановлении работников, не на их рабочих местах, а на местах, расположенных в другой местности. Попытки граждан решить вопрос о доступе к их действительным рабочим местам ни к чему не привели. Попытки органов прокуратуры обязать работодателя исполнить судебное решение также наткнулись на злостное уклонение работодателя от восстановления работников на прежних должностях.

Исходя из сложившейся ситуации, работники вынуждены были обратиться в суд по поводу принудительного восстановления их на рабочих местах, указанных в судебных постановлениях.

Помимо всего этого, значительной гарантией защиты прав граждан в сложившихся случаях могло быть ужесточение административной ответственности за неисполнение решения суда о восстановлении на работе и выплаты заработной платы. В частности, целесообразно было бы увеличить размеры штрафных санкций за подобные правонарушения и применять их не только в отношении руководителя предприятия, но и в отношении юридических лиц, которые злостно не исполняют судебные решения и не обеспечивают доступ работников на их рабочие места.

Указанные выше проблемы, возникающие на стадии исполнения решения суда о восстановлении на работе, зачастую приводят к тому, что после вынесения решения суда восстанавливаемый на работе гражданин автоматически снимается с учёта в Службе занятости.

Учитывая подобного рода факты, было бы необходимым и правильным внесение поправок в действующее законодательство. В частности, необходимо включить правовую норму, которая не допускала бы снятие безработного с учёта до момента фактического восстановления его на работе по решению суда, т.к. в противном случае сложившаяся правоприменительная практика сводится к тому, что после вынесения решения о восстановлении на работе человек автоматически считается утратившим статус безработного. Это на самом деле приводит к тому, что работник, восстановленный на работе де-юре, де-факто теряет статус безработного и зачастую на работу работодателем не восстанавливается.

Итак, в заключительном параграфе настоящей курсовой работы было заострено внимание на проблемах, возникающих чаще всего на стадии исполнительного производства после вынесения судом решения о восстановлении незаконно уволенного работника на работе, а также даны субъективные рекомендации по совершенствованию действующего белорусского законодательства в данной области.

**Заключение**

Являясь регулятором общественных отношений, право активно проявляет себя обычно именно тогда, когда возникает тот или иной конфликт, в том числе и трудового характера. Именно во время конфликта проверяются и эффективность правовых норм, и способность государства и общества на деле гарантировать человеку реализацию его прав, в том числе и в сфере применения способностей к труду.

В связи с ломкой старых производственных отношений, которые сложились в условиях плановой экономики и в связи с переходом к рыночной системе хозяйствования перед обществом встали проблемы обусловленные противоречиями между интересами работодателей, выраженных в получении максимальной прибыли и интересами работников, заинтересованных в максимальной оплате своего труда и получения благ, предусмотренных трудовым законодательством. Однако реализация всех этих гарантий ложится на работодателей дополнительным финансовым бременем, которое они не желают брать на себя.

Нарушения трудового законодательства встречаются сплошь и рядом. **Действительность показывает, что в экономике на сегодняшний день сложилось два правовых режима регулирования трудовых отношений - писанное трудовое право для государственных (бюджетных) организаций и «обыденное» право для нового коммерческого сектора. Если в государственных организациях Трудовой кодекс Республики Беларусь в большей части соблюдается, то в коммерческом секторе он практически вообще не работает.**

На предприятиях малого и среднего бизнеса распространены гражданско-правовые отношения, так как это удобно работодателю (нет необходимости соблюдать минимум гарантий, установленных в трудовом законодательстве). Рост числа малых и средних предприятий обостряет проблему защиты законных прав наемных работников. На этих предприятиях обычно не создаются профсоюзные организации, не избираются комиссии по трудовым спорам, то есть отсутствуют органы, которые должны представлять и защищать интересы работников. Юридическая незащищенность плюс правовая неосведомленность заставляет людей принимать любые условия работодателя. Число кабальных договоров растет, а значит, растет и число социально незащищенных работников. Именно такая ситуация способствует возникновению трудовых споров как индивидуальных, так и коллективных.

Обращает на себя внимание и то, что при незаконных увольнениях потерпевшие далеко не всегда обращаются в суд с иском о восстановлении на работе. Они знают, что велика реальность быть уволенным вновь, но уже по какому-то другому основанию. **Необходимо внести на мой взгляд в действующее законодательство нормы, устанавливающие такой порядок - вместо восстановления на работе уволенному выплачивается денежная компенсация за ее потерю.**

Положительная судебная практика по искам работников о восстановлении на работе и преодоление правовой безграмотности, несомненно, будут способствовать тому, что незаконно уволенные работники станут чаще обращаться в суд, а это, в свою очередь, заставит работодателя соблюдать их права. **В связи с этим целесообразно проводить регулярные обобщения практики контроля за соблюдением трудовых прав. Их результаты должны в обязательном порядке доводиться до законодателя, ведь последнему необходимо принимать меры, направленные на устранение препятствий на пути реализации норм с отрицательным правоприменительным балансом.**

Реализуя конституционное право на судебную защиту, человек обращается за помощью к правосудию. **Усиление правозащитной функции судов требует расширения их компетенции, внесения необходимых изменений в действующее законодательство, совершенствования судебной системы и процедуры исполнения судебных решений.**

**Для осуществления в полном объеме конституционного права на судебную защиту и учитывая огромное количество судебных дел по трудовым спорам, необходимо создать специализированные суды, рассматривающие исключительно трудовые споры. Это позволит сократить сроки рассмотрения дел и восстановления нарушенных прав, устранить множественность органов по разрешению трудовых споров, усовершенствовать правовой механизм реального и быстрого исполнения судебных решений. Создание таких судов особенно актуально в настоящее время в связи с усилением роли локальных актов, регулирующих трудовые отношения.**

Необходимо помнить, что эффективный процесс развития трудовых отношений возможен только в условиях правопорядка и дисциплины на производстве, уважения к трудовому закону. Он нацеливает на правовое воспитание и непримиримость к любым нарушениям законности и правопорядка, на предупреждение любых трудовых правонарушений и устранение порождающих их причин. Активное проведение этого в жизнь способствует сокращению и ликвидации причин и условий трудовых споров.

**Список использованной литературы**

1. Конституция Республики Беларусь 1994г. с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24.11.1996г. и 17.10.2004г. – Мн.: Амалфея, 2006.
2. Гражданский кодекс Республики Беларусь №218-З от 07 декабря 1998 года в редакции Закона от 20.06.2008г. №347-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 157, 2/1444).
3. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 года №238-З в редакции Закона от 21.07.2008г. №417-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 184, 2/1514).
4. Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №296-З в редакции Закона от 24.12.2007г. №299-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 3, 2/1396).
5. Декрет Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;
6. Положение о порядке и условиях заключения контрактов с руководителями государственных предприятий, объединений, организаций и учреждений, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 16 сентября 1994 г. № 76 (с изм. и доп.);
7. Положение о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25 сентября 1999 г. № 1476 (с изм. и доп.);
8. Положение о порядке и условиях заключения контрактов с научными работниками, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 16 июня 1997 г. № 718 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 1 декабря 1999 г. № 1875 (с изм. и доп.));
9. Положение о порядке заключения контрактов с руководителями сельскохозяйственных предприятий негосударственной формы собственности, утвержденное постановлением Кабинета Министров Республики Беларусь от 12 апреля 1995 г. № 199 (в редакции постановления Совета Министров Республики Беларусь от 6 декабря 1999 г. № 1901 (с изм. и доп.));
10. Положение о порядке и условиях заключения контрактов с государственными служащими, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 7 октября 2003 г. № 1271 (с изм. и доп.).
11. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» в редакции Постановления от 25.09.2003г. № 11 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., № 112, 6/375).
12. Кеник К.И. Анализ судебной практики по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 7 ст. 42 ТК. – Журнал «Отдел кадров», 2007 - №2.
13. Кеник К.И. Практика рассмотрения судами отдельных категорий трудовых дел. - Журнал «Отдел кадров», 2008 - №5.
14. Кеник К.И. Судебная практика по делам о восстановлении на работе. - Журнал «Отдел кадров», 2005 - №2.
15. Комментарий к Гражданскому кодексу Республики Беларусь. В 2книгах. Кн.1 /отв. ред. В.Ф. Чигир. Мн .: Амалфея, 1999.
16. Куренной А.М. Трудовые споры: Практический комментарий. – М, Проспект, 2005.
17. Лопатьевская Э.А. Незаконное увольнение с работы и право работника на компенсацию морального вреда. – Журнал «Отдел кадров», 2005г. - №1.
18. Луганцев В.М. Проблемные вопросы сферы действия современного трудового права//Государство и право. - 2004. - N 5.
19. Обзор практики рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников на Пленуме Верховного Суда от 26 июня 2008г.//Судебный вестник. – 2008г. - №3.
20. Подгруша В.В. Возмещение морального вреда при нарушении трудовых прав работника. – Журнал «Отдел кадров», 2007. - №6.
21. Подгруша В.В. Особенности прекращения трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу. – Журнал «Отдел кадров», 2006. - №11.
22. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций. - М., 2002.
23. Трубников П.В. Рассмотрение судами дел по искам о восстановлении на работе // Законность. - 2006. - №№ 1, 2.
24. Филипчик Н.И. Как работнику оспорить действия нанимателя. – Журнал «Отдел кадров», 2007. - №10.
25. Чесовской Е. Разрешение трудовых споров // Российская юстиция. - 2006. № 11.

**Приложение**

Состояние судебной практики по делам о восстановлении на работе в 2006-2007г.г.

**1012**

**954**

**316 296**

 **2006 2007**

1. - См.: Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 года №238-З в редакции Закона от 21.07.2008г. №417-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 184, 2/1514). [↑](#footnote-ref-1)
2. - См.: Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №296-З в редакции Закона от 24.12.2007г. №299-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 3, 2/1396). Ст.241. [↑](#footnote-ref-2)
3. - См.: Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 года №238-З в редакции Закона от 21.07.2008г. №417-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 184, 2/1514). Ст.37. [↑](#footnote-ref-3)
4. - См.: Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 года №238-З в редакции Закона от 21.07.2008г. №417-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 184, 2/1514). Ст.46. [↑](#footnote-ref-4)
5. - См.: Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №296-З в редакции Закона от 24.12.2007г. №299-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 3, 2/1396). Ст.242. [↑](#footnote-ref-5)
6. - См.: Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 года №238-З в редакции Закона от 21.07.2008г. №417-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 184, 2/1514). Ст.436. [↑](#footnote-ref-6)
7. - См.: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» в редакции Постановления от 25.09.2003г. № 11 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., № 112, 6/375). П.22. [↑](#footnote-ref-7)
8. - См.: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» в редакции Постановления от 25.09.2003г. № 11 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., № 112, 6/375). П.30. [↑](#footnote-ref-8)
9. - См.: Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №296-З в редакции Закона от 24.12.2007г. №299-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 3, 2/1396). Ст.198. [↑](#footnote-ref-9)
10. - См.: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» в редакции Постановления от 25.09.2003г. № 11 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., № 112, 6/375). П.37. [↑](#footnote-ref-10)
11. - См.: Гражданский кодекс Республики Беларусь №218-З от 07 декабря 1998 года в редакции Закона от 20.06.2008г. №347-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 157, 2/1444). [↑](#footnote-ref-11)
12. - См.: Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» в редакции Постановления от 25.09.2003г. № 11 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2003 г., № 112, 6/375). П.20. [↑](#footnote-ref-12)
13. - См.: Кеник К.И. Практика рассмотрения судами отдельных категорий трудовых дел. - Журнал «Отдел кадров», 2008 - №5. [↑](#footnote-ref-13)
14. - См.: Обзор практики рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников на Пленуме Верховного Суда от 26 июня 2008г. [↑](#footnote-ref-14)
15. - Там же. [↑](#footnote-ref-15)
16. - См.: Кеник К.И. Анализ судебной практики по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по п. 7 ст. 42 ТК. – Журнал «Отдел кадров», 2007 - №2. [↑](#footnote-ref-16)
17. - См.: Лопатьевская Э.А. Незаконное увольнение с работы и право работника на компенсацию морального вреда. – Журнал «Отдел кадров», 2005г. - №1. [↑](#footnote-ref-17)
18. - См.: Лопатьевская Э.А. Там же. [↑](#footnote-ref-18)
19. - См.: Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 года №238-З в редакции Закона от 21.07.2008г. №417-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 184, 2/1514). Ст.243. [↑](#footnote-ref-19)
20. - См.: Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26 июля 1999 года №296-З в редакции Закона от 24.12.2007г. №299-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 3, 2/1396). Ст.247. [↑](#footnote-ref-20)
21. - См.: Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь от 11 января 1999 года №238-З в редакции Закона от 21.07.2008г. №417-З (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2008 г., № 184, 2/1514). Ст.482. [↑](#footnote-ref-21)