

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ
21 декабря 2023 г. № 9

**О применении судами законодательства
при рассмотрении гражданских дел
о прекращении трудовых договоров**

Обсудив результаты обобщения судебной практики по делам о прекращении трудовых договоров, в целях правильного и единообразного применения законодательства Пленум Верховного Суда Республики Беларусь ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Обратить внимание судов, что право гражданина на труд как наиболее достойный способ самоутверждения человека гарантировано Конституцией Республики Беларусь (часть первая статьи 41).

Правильное и своевременное рассмотрение дел о прекращении трудового договора компетентным, независимым и беспристрастным судом является важным средством защиты прав и охраняемых законом интересов работников и нанимателей, содействует укреплению законности в трудовых отношениях.

2. Отношения, связанные с прекращением трудовых договоров, регулируются нормами Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), других актов законодательства о труде, а также коллективных договоров, соглашений и иных локальных правовых актов, заключенных и принятых в соответствии с законодательством, независимо от организационно-правовой формы нанимателя.

Президентом Республики Беларусь могут устанавливаться особенности правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений, регламентированных законодательством о труде.

В организациях, в которых трудовые и связанные с ними отношения основаны на членстве (участии), учредительными документами и локальными правовыми актами не могут быть закреплены положения, ухудшающие положение членов (участников) по сравнению с законодательством о труде.

Если нормы законодательства о труде равной юридической силы содержат противоречия, подлежит применению норма, содержащая более льготные условия для работников.

3. Судам следует учитывать, что основания и порядок прекращения трудовых и связанных с ними отношений отдельных категорий работников регулируются специальными законодательными актами, определяющими их правовой статус (например, Закон Республики Беларусь от 1 июня 2022 г. № 175-З «О государственной службе», Положение о порядке прохождения военной службы, утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 25 апреля 2005 г. № 186, Положение о порядке и условиях прохождения службы в таможенных органах, утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 21 апреля 2008 г. № 228, Положение о прохождении службы в органах внутренних дел Республики Беларусь, утвержденное Указом Президента Республики Беларусь от 15 марта 2012 г. № 133). К таким работникам в силу статьи 5 ТК нормы ТК применяются в случаях и пределах, предусмотренных этими законодательными актами.

4. Исходя из существа трудовых споров и положений пункта 4 статьи 1 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь (далее – ГПК), дела о прекращении трудовых договоров рассматриваются судом исключительно в порядке искового производства. В случае, когда заявитель неверно избрал вид судопроизводства, судья отказывает в возбуждении дела, поскольку к этому имеется препятствие – наличие спора о праве.

Разрешая вопрос о возбуждении дела, судье необходимо руководствоваться правилами территориальной подсудности (статья 46, часть вторая статьи 47 ГПК). Дело может быть возбуждено судом по месту нахождения ответчика (нанимателя) либо по

месту нахождения его филиала, когда иск вытекает из деятельности филиала юридического лица.

Исковое заявление подается в районный (городской) суд в месячный срок, исчисляемый со дня вручения работнику копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или в получении указанных документов (часть первая статьи 242 ТК).

Пропуск истцом срока обращения в суд не влечет отказа в возбуждении дела, но может повлечь отказ в удовлетворении исковых требований, если он пропущен истцом без уважительных причин и о его пропуске заявлено стороной в споре до вынесения судом решения.

5. Необходимо иметь в виду, что в суд с исковыми требованиями о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудовых отношений могут обращаться не только работники, с которыми трудовой договор был заключен в установленном порядке в письменной форме (часть первая статьи 18 ТК), но и работники, фактически допущенные к работе должностными лицами нанимателя, уполномоченными осуществлять прием на работу (статья 25 ТК).

6. Обратить внимание, что при заключении трудового договора на неопределенный срок, срочного трудового договора стороны с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе могут предусмотреть условие о предварительном испытании (кроме случаев, предусмотренных частью пятой статьи 28 ТК). Срок предварительного испытания не должен превышать трех месяцев, не считая периодов временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе. В этом случае условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре. Если указание об этом содержится только в приказе о приеме на работу, то расторжение трудового договора по пункту 7 части второй статьи 35 ТК не допускается, так как условие о предварительном испытании сторонами согласовано не было.

Наниматель вправе расторгнуть трудовой договор с работником до дня истечения срока предварительного испытания включительно при наличии объективных данных, свидетельствующих о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии рабочего, должности служащего соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу (или установленные нормативными правовыми актами). При отсутствии таких данных в период предварительного испытания работник может быть уволен только по его инициативе или по иным основаниям, предусмотренным ТК.

При расторжении трудового договора по пункту 7 части второй статьи 35 ТК наниматель обязан указывать конкретные причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим предварительного испытания. Рассматривая дела об увольнении работников по данному основанию, судам надлежит проверять обоснованность указанных нанимателем причин.

7. Разрешая трудовой спор работника, с которым был заключен срочный трудовой договор, судам необходимо учитывать, что в силу положений пункта 2 части второй статьи 35 ТК истечение срока срочного трудового договора является основанием для его прекращения.

Срочный трудовой договор прекращается в последний день действия договора независимо от того, на рабочий или выходной день приходится дата его окончания. Увольнение работника по истечении срока трудового договора допускается в период его временной нетрудоспособности либо пребывания в отпуске.

Когда трудовые отношения по истечении срока действия трудового договора фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, действие трудового договора следует считать продолженным на неопределенный срок, если иное не предусмотрено ТК (статья 39 ТК).

8. При рассмотрении споров, связанных с прекращением контракта, судам следует иметь в виду, что особенности регулирования труда работников, с которыми заключены контракты, установлены нормами главы 18¹ ТК.

Контракт как разновидность срочного трудового договора заключается в письменной форме на определенный в нем срок и содержит особенности регулирования трудовых отношений между нанимателем и работником (абзац пятый части первой статьи 1 ТК). В отличие от других видов срочных трудовых договоров контракт заключается на срок не менее одного года для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

Для заключения контракта необходимо, чтобы наниматель и работник достигли соглашения по всем его условиям. Обсуждение содержания контракта работника – члена профсоюза производится с участием представителя соответствующего профсоюза (часть вторая статьи 261² ТК).

Установленный частью первой статьи 261³ ТК минимальный годичный срок действия контракта является обязательным. Если контракт заключен с работником на срок менее одного года, то его увольнение по истечении срока действия такого контракта следует считать незаконным. В этом случае уволенный на основании пункта 2 части второй статьи 35 ТК работник может быть восстановлен на работе.

9. В целях разрешения вопроса о законности прекращения контракта по истечении срока его действия суду необходимо проверять, соблюдены ли нанимателем положения статей 261³, 261⁵ ТК и локальных правовых актов, содержащие гарантии для работника на продление (заключение нового) контракта.

При этом продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия, по общему правилу, осуществляется по соглашению сторон. Наниматель по требованию работника обязан продлить срок действия контракта (заключить новый контракт) только в случаях, прямо установленных законодательством о труде (например, статья 261⁵ ТК) либо действующим у нанимателя коллективным договором, соглашением.

Обратить внимание судов, что наниматель обязан продлить срок действия контракта (заключить новый контракт) на основании пункта 3 части третьей статьи 261⁵ ТК только с работником, добросовестно работающим и не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины. К ним, в частности, могут быть отнесены работники, не имеющие не снятого или не погашенного в установленном порядке дисциплинарного взыскания и не подвергавшиеся другим мерам, предусмотренным частью четвертой статьи 198 ТК (например, лишение премий, изменение времени предоставления трудового отпуска), выполняющие трудовые обязанности в соответствии с предъявляемыми к данной работе требованиями, соблюдающие должностные инструкции, а также не допускающие действий, препятствующих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

Если судом при рассмотрении дела будет установлено, что контракт с работником был продлен с превышением максимально возможного пятилетнего срока действия контракта, трудовые отношения с таким работником следует считать продолженными на неопределенный срок.

10. Обратить внимание судов, что до истечения срока действия контракта каждая из сторон в соответствии с требованиями части второй статьи 261³ ТК обязана письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Несоблюдение данного условия нанимателем в случае прекращения с работником трудовых отношений по пункту 2 части второй статьи 35 ТК может быть признано судом нарушением установленного порядка увольнения. Такое нарушение не является основанием для восстановления работника на работе. В этом случае в силу статьи 246 ТК суд вправе вынести решение о возмещении морального вреда, если такое требование заявлено.

11. При рассмотрении дел об увольнении по соглашению сторон (пункт 1 части второй статьи 35 ТК) судам необходимо выяснять, действительно ли работник и наниматель достигли соглашения о прекращении трудового договора в определенный ими срок и является ли это соглашение добровольным. Мотивы соглашения сторон о прекращении трудового договора не имеют правового значения.

Отмена договоренности о прекращении трудовых отношений по пункту 1 части второй статьи 35 ТК возможна только по взаимному согласию работника и нанимателя. В связи с этим, когда вопреки достигнутой договоренности о прекращении трудовых отношений с согласованной даты, указанной в заявлении об увольнении, наниматель приказ об увольнении не издал, а работник работу прекратил, односторонний отказ нанимателя от прекращения трудового договора не может быть признан правомерным.

12. Разрешая споры о восстановлении на работе работника, трудовой договор с которым прекращен по пункту 5 части второй статьи 35 ТК вследствие отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (статья 32 ТК), необходимо учитывать, что бремя доказывания причин таких изменений лежит на нанимателе. Причинами изменения существенных условий труда могут являться в том числе изменение техники и технологии производства, его структурная реорганизация, рационализация и совершенствование рабочих мест на основе аттестации, введение новых форм организации труда.

При отсутствии доказательств, подтверждающих наличие обоснованных производственных, организационных или экономических причин изменения существенных условий труда конкретного работника, увольнение его по указанному основанию не может быть признано правомерным.

Об изменении существенных условий труда наниматель обязан письменно предупредить работника не позднее чем за один месяц (часть третья статьи 32 ТК). Несоблюдение нанимателем этого условия является нарушением порядка увольнения, однако не влечет восстановления работника на работе. В этом случае суд может изменить дату его увольнения с учетом времени, необходимого для соблюдения месячного срока предупреждения, и взыскать за этот период утраченный заработок применительно к части второй статьи 244 ТК.

13. Обратить внимание судов, что в отличие от расторжения трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по желанию работника (статья 40 ТК) досрочное расторжение контракта или иного срочного трудового договора по требованию работника возможно только при наличии уважительных причин, препятствующих выполнению им работы, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (статья 41 ТК).

К уважительным причинам, препятствующим выполнению работы, могут относиться: состояние здоровья работника (болезнь, инвалидность), поступление его на военную службу по контракту, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больным членом семьи, а также другие причины, исключающие или затрудняющие продолжение работы. Доказательства уважительности причин досрочного расторжения трудового договора представляются работником.

Нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора может выражаться, например, в невыплате (несвоевременной выплате) заработной платы, необеспечении здоровых и безопасных условий труда, непредоставлении гарантий и компенсаций в связи с вредными и (или) опасными условиями труда. Факт нарушений в соответствии с частью второй статьи 41 ТК устанавливается уполномоченными органами надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами, а также самим нанимателем. Такие нарушения могут быть установлены и в судебном порядке.

Прекращение истцом работы в одностороннем порядке до разрешения судом спора о досрочном расторжении контракта по статье 41 ТК может быть расценено как нарушение трудовой дисциплины. Однако доводы работника о невозможности продолжения работы подлежат тщательной проверке судом с точки зрения обеспечения нанимателем здоровых и безопасных условий труда, отсутствия угрозы жизни и здоровью работника. Напротив, при расторжении трудового договора по желанию работника (статья 40 ТК) после истечения предусмотренного законом срока предварительного предупреждения об этом нанимателя работник вправе прекратить работу и в одностороннем порядке.

Временная нетрудоспособность работника, нахождение его в отпуске не являются препятствием для расторжения с ним трудового договора по основаниям, установленным статьями 40, 41 ТК.

14. При рассмотрении дел об увольнении работников, трудовые договоры с которыми расторгнуты по инициативе нанимателя (статья 42 ТК), судам следует проверять законность оснований увольнения, соблюдение нанимателем порядка расторжения трудового договора и гарантий, установленных законодательством для работников либо отдельных категорий работников (например, для членов комиссии по трудовым спорам – соблюдение положений статьи 240 ТК, для лиц, работающих по контракту, – статьи 261⁵ ТК, для женщин и одиноких родителей – статьи 268 ТК, молодежи – статьи 282 ТК, инвалидов – статьи 283 ТК, несовершеннолетних спортсменов – статьи 314¹¹ ТК).

Обратить внимание, что увольнение работника по основаниям, предусмотренным статьей 42 ТК, по общему правилу, не допускается в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Исчерпывающий перечень исключений из этого правила установлен частью второй статьи 43 ТК.

В случаях и порядке, установленных законодательством о труде (статья 46 ТК), коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по основаниям статьи 42 ТК должно производиться с уведомлением профсоюза, членом которого является работник, или с предварительного согласия этого профсоюза, если такое согласие прямо предусмотрено действующим у нанимателя коллективным договором, соглашением (за исключением увольнения по основаниям, установленным абзацами третьим, седьмым, восьмым пункта 7 статьи 42 ТК).

Проверяя соблюдение нанимателем условия о предварительном согласии профсоюза на расторжение трудового договора с работником, суду следует выяснять, соответствует ли процедура принятия решения о согласии на увольнение работника уставу данного профсоюза и дано ли согласие на увольнение работника по тем основаниям, по которым трудовой договор с ним был расторгнут нанимателем.

15. Увольнение работника по инициативе нанимателя с нарушением порядка и условий прекращения трудового договора, дополнительных гарантий, установленных законодательством о труде, коллективным договором, соглашением, суд может признать незаконным и восстановить работника на работе, взыскав возмещение морального вреда (статьи 243, 246 ТК).

Устранение нанимателем названных нарушений без восстановления работника на работе не является основанием к отказу такому работнику в иске о восстановлении на работе.

В случае несоблюдения установленного законодательством срока уведомления профсоюза о прекращении трудового договора, если работник не подлежит восстановлению на работе, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении срока уведомления. При этом необходимо иметь в виду, что с учетом особенностей срочного трудового договора, в том числе контракта, изменение даты увольнения работника не может выходить за пределы срока действия заключенного с ним трудового договора.

За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, в пользу работника взыскивается средний заработок (статья 244 ТК).

16. При разрешении споров об увольнении работников по пункту 1 статьи 42 ТК в связи с ликвидацией организации, прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, суду следует проверять, полномочным ли органом было принято решение о ликвидации организации либо о прекращении деятельности ее филиала, представительства или иного обособленного подразделения, а также соблюдены ли нанимателем порядок и условия высвобождения работника (статьи 43, 48 ТК), в частности: предварительное письменное предупреждение работника об увольнении,

предоставление ему свободного дня для самостоятельного трудоустройства у другого нанимателя, выплата выходного пособия.

Необходимо учитывать, что изменение подчиненности организации либо смена ее собственника сами по себе не могут повлечь увольнения работников, так как деятельность организации не прекращается. Если при смене собственника имущества происходит реорганизация организации, трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжают существовать. При отказе работника от продолжения работы по той же должности служащего (профессии рабочего) трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 5 части второй статьи 35 ТК. Если же условия, предусмотренные трудовым договором по той же должности служащего (профессии рабочего), не могут быть сохранены, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 1 статьи 42 ТК.

17. Рассматривая дела об увольнении работника по пункту 1 статьи 42 ТК в связи с сокращением численности или штата работников организации, суду следует проверять, действительно ли уменьшилось фактическое количество работников в подразделении, где работал истец; исключена ли из штатного расписания его должность служащего (профессии рабочего), подлежащая сокращению; соблюдены ли нанимателем порядок и условия, предъявляемые к процедуре сокращения (статьи 43, 48 ТК); учтено ли преимущественное право работника на оставление его на работе (статья 45 ТК), соблюдены ли иные гарантии, предусмотренные законодательством о труде и локальными правовыми актами (в частности, принятие мер к трудоустройству работника с учетом его квалификации, возможность его переподготовки).

Необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью первой статьи 45 ТК при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством. В целях сравнения производительности труда в пределах однородных профессий судом могут исследоваться документы о выполнении норм выработки, о результативности (показателях) работы конкретных работников, показания свидетелей. Вопрос о том, являются ли профессии работников однородными, разрешается в каждом конкретном случае с учетом сравнения условий их трудовых договоров, предъявляемых к этим работникам квалификационных требований, содержания должностных (рабочих) инструкций и т.д.

18. Следует учитывать, что расторжение трудового договора по пункту 3 статьи 42 ТК ввиду несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья возможно только при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему выполнению им трудовых обязанностей, либо когда продолжение работы ему противопоказано или будет создавать опасность для других лиц. Такое состояние здоровья работника должно быть подтверждено соответствующим медицинским заключением.

Увольнение по данному основанию допускается при отсутствии у нанимателя возможности перевести работника с его согласия на другую работу, которая не противопоказана ему по состоянию здоровья (часть первая статьи 43 ТК).

Частичная утрата трудоспособности, назначение пенсии по инвалидности не могут являться основанием для расторжения трудового договора по пункту 3 статьи 42 ТК, если состояние здоровья не препятствует выполнению работы по занимаемой должности служащего (профессии рабочего).

19. Обратить внимание судов, что несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации является основанием увольнения работника, если это препятствует продолжению им данной работы (пункт 4 статьи 42 ТК). Недостаточная квалификация работника может выражаться в отсутствии у него знаний, умений и опыта, необходимых для выполнения работы, подтвержденном в установленном порядке. Доказательства о недостаточной квалификации работника представляются суду нанимателем.

Выводы аттестационной комиссии об отсутствии у работника необходимых профессионально-деловых качеств подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. При этом суду надлежит проверять соблюдение нанимателем порядка проведения аттестации, создания работнику надлежащих условий труда (в том числе определение объема работ и своевременное обеспечение технической документацией, исправным оборудованием, качественными материалами, необходимыми для выполнения работы).

Увольнение работника по пункту 4 статьи 42 ТК допускается, если перевод с его согласия на другую работу невозможен.

20. При рассмотрении трудового спора об увольнении по пункту 5 статьи 42 ТК в случае неявки работника на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности судам следует иметь в виду, что такая неявка должна быть связана с нетрудоспособностью самого работника и подтверждаться соответствующими медицинскими документами (например, листками нетрудоспособности).

Увольнение по данному основанию является правом нанимателя и допускается, если работник не приступил к выполнению трудовых обязанностей. При этом период временной нетрудоспособности должен не только превышать четыре месяца, но и быть непрерывным.

Увольнение по указанному основанию инвалидов, проходящих медицинскую, профессиональную, социальную реабилитацию (абилитацию), а также трудовую реабилитацию, не допускается независимо от срока их пребывания в соответствующих учреждениях (часть третья статьи 283 ТК).

21. Обратить внимание судов, что увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 6–11 статьи 42, пунктами 1, 1², 5¹, 9 и 10 части первой статьи 47 ТК за противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, является мерой дисциплинарного взыскания. Такие основания признаются дискредитирующими обстоятельствами увольнения.

При рассмотрении споров об увольнении работников по указанным основаниям суд проверяет соблюдение нанимателем порядка и сроков привлечения к дисциплинарной ответственности (статьи 199, 200 ТК), а также положений законодательных актов, регламентирующих порядок увольнения по дискредитирующим обстоятельствам.

22. При рассмотрении судами дел об увольнении работников за неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (пункт 6 статьи 42 ТК) следует иметь в виду, что прекращение трудового договора по данному основанию допускается только при наличии ранее совершенного дисциплинарного проступка, за который работник уже был привлечен к дисциплинарной ответственности и примененное к нему дисциплинарное взыскание не снято и не погашено.

Разрешая вопрос о законности увольнения, судам надлежит выяснять, соблюдены ли нанимателем условия и порядок увольнения, предусмотренные законодательством о труде и локальными правовыми актами, совершен ли новый дисциплинарный проступок после примененной ранее меры дисциплинарного взыскания, а также тщательно проверять все доводы работника относительно правомерности применения такого взыскания.

Если суд установит, что дисциплинарное взыскание было применено без законных оснований, такое взыскание не может быть положено в основу увольнения. Вывод об этом излагается судом в мотивировочной части решения со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые были нарушены нанимателем.

23. Разъяснить судам, что с учетом редакции пункта 7 статьи 42 ТК перечень однократных грубых нарушений работником трудовых обязанностей, влекущих расторжение трудового договора, не является исчерпывающим и может дополняться нормами других законодательных актов.

При совершении работником однократного грубого нарушения, не содержащегося в указанном перечне, однако признаваемого таковым в соответствии с иными

законодательными актами, работник может быть уволен на основании абзаца первого пункта 7 статьи 42 ТК.

24. Обратить внимание, что увольнение работника по основанию, установленному абзацем вторым пункта 7 статьи 42 ТК за совершение прогула, допускается в случае его отсутствия на работе без уважительных причин более трех часов в течение всего рабочего дня непрерывно или суммарно как на территории организации, так и на объекте вне территории организации, где он в соответствии с трудовыми обязанностями должен выполнять порученную работу.

Также прогулом могут быть признаны, в частности, преждевременный уход работника с работы; невыход на работу в выходной или праздничный день, если работник в эти дни привлекается к работе на законных основаниях; оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения нанимателя о расторжении договора либо до истечения срока предупреждения об увольнении; оставление без уважительной причины работы работником, заключившим срочный трудовой договор, до истечения срока договора; использование неоплачиваемых дней отдыха, уход в отпуск без согласования с нанимателем.

Доказывание факта отсутствия работника на работе возлагается на нанимателя. Обязанность представления доказательств уважительности причин отсутствия лежит на работнике.

Если при рассмотрении дела судом будет установлено, что работник отсутствовал на работе без уважительных причин, однако нанимателем были допущены нарушения порядка увольнения, влекущие восстановление на работе, средний заработок работнику может взыскиваться только со дня издания приказа об увольнении, поскольку именно с этого времени прогул признается вынужденным.

25. Разъяснить судам, что наниматель вправе расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия за отсутствие работника на работе в связи с отбыванием административного взыскания в виде административного ареста (абзац третий пункта 7 статьи 42 ТК). По данному основанию не может быть уволен работник, в отношении которого применялось административное задержание как мера обеспечения административного процесса (часть 1 статьи 8.2 Процессуально-исполнительного кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях).

26. Рассматривая дела об увольнении работника в соответствии с абзацем четвертым пункта 7 статьи 42 ТК, судам необходимо иметь в виду, что появление работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков либо употребление наркотических средств, психотропных веществ, их аналогов, токсических веществ на территории организации либо объекта, где по поручению нанимателя работник должен выполнять работу, или в рабочее время независимо от места употребления является достаточным основанием для прекращения с работником трудового договора. Доказывание этих фактов возлагается на нанимателя.

Состояние алкогольного, наркотического или токсического опьянения может подтверждаться любыми средствами доказывания (в том числе медицинскими заключениями, актами, показаниями свидетелей), которые подлежат оценке судом в их совокупности.

27. Обратить внимание судов, что трудовой договор независимо от его вида может быть расторгнут в случае совершения работником по месту работы хищения имущества нанимателя, если вина работника установлена вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания (абзац пятый пункта 7 статьи 42 ТК). Срок для применения указанной меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или постановления по делу об административном правонарушении.

При разрешении споров судам необходимо выяснять, принадлежало ли похищенное имущество нанимателю (в том числе на праве хозяйственного ведения или оперативного

управления, передано нанимателю по гражданско-правовым договорам и т.п.). Размер похищенного для увольнения по данному основанию правового значения не имеет.

28. Необходимо иметь в виду, что однократное нарушение работником производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины может повлечь расторжение с ним трудового договора, если такое нарушение повлекло причинение организации ущерба в размере, превышающем три начисленные среднемесячные заработные платы работников Республики Беларусь (абзац шестой пункта 7 статьи 42 ТК). Расторжение трудового договора по этому основанию допускается независимо от заключения с работником договора о полной материальной ответственности.

Вопрос о нарушении работником производственно-технологической, исполнительской или трудовой дисциплины разрешается в каждом случае с учетом положений статьи 193 ТК и представленных нанимателем доказательств нарушения.

При определении размера ущерба следует учитывать реальный ущерб, причиненный нанимателю (часть вторая статьи 400 ТК).

29. В отличие от увольнения на основании абзаца шестого пункта 7 статьи 42 ТК расторжение трудового договора по пункту 8 статьи 42 ТК возможно в случае причинения имущественного ущерба работником в связи с исполнением трудовых обязанностей не нанимателю, а другим лицам либо государству, если такой ущерб установлен вступившим в законную силу решением суда.

30. Обратить внимание судов, что трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор могут быть расторгнуты в соответствии с абзацем седьмым пункта 7 статьи 42 ТК за умышленное совершение работником противоправных действий, которые нарушают нормальную работу организации (предприятия): принуждение других работников к участию в забастовке, создание другим работникам препятствий для выполнения ими своих трудовых обязанностей, призыв работников к прекращению выполнения ими трудовых обязанностей без уважительных причин.

Непосредственное участие работника в незаконной забастовке (статья 395 ТК), а также иные формы отказа самого работника от выполнения трудовых обязанностей без уважительных причин влекут его увольнение в соответствии с абзацем восьмым пункта 7 статьи 42 ТК. При этом для увольнения достаточно однократного неправомерного отказа работника от выполнения трудовых обязанностей независимо от формы такого отказа.

Наниматель должен представить суду доказательства: какие конкретные действия, направленные на принуждение иных работников к участию в забастовке, совершил уволенный работник; в чем выражался его призыв к другим работникам прекратить работу; каким образом он создавал препятствия для выполнения трудовых обязанностей другим работникам, а также доказательства того, что работа, от которой работник неправомерно отказался, входила в круг его трудовых обязанностей и уважительные причины для отказа от этой работы отсутствовали.

31. Судам следует учитывать, что увольнение работника в соответствии с абзацем девятым пункта 7 статьи 42 ТК допускается в случае нарушения им требований по охране труда, повлекшего увечье или смерть других работников (работника).

Проверяя вопрос о нарушении работником требований по охране труда, судам необходимо исследовать, в частности, соответствующие нормативные правовые акты по охране труда, инструкции, правила по охране труда, безопасной эксплуатации машин, оборудования и других средств производства, а также иные действовавшие у нанимателя локальные правовые акты, содержащие требования по охране труда, правила поведения на территории организации, в производственных, вспомогательных и бытовых помещениях.

При разрешении спора суд устанавливает, нарушил ли работник требования по охране труда (какие конкретно), находятся ли данные нарушения в прямой причинной связи с наступившими последствиями – увечьем или смертью других работников (работника).

32. Судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор с работником может быть расторгнут за неоднократное (два и более раза в течение шести месяцев) нарушение им установленного законодательством порядка рассмотрения обращений граждан и юридических лиц, а также неправомерный отказ гражданам и юридическим лицам в рассмотрении относящихся к компетенции соответствующего государственного органа обращений (пункт 9 статьи 42 ТК).

К обращениям граждан и юридических лиц в соответствии со статьей 1 Закона Республики Беларусь от 18 июля 2011 г. № 300-З «Об обращениях граждан и юридических лиц» относятся заявления, предложения, жалобы независимо от формы изложения.

Под действие Закона Республики Беларусь «Об обращениях граждан и юридических лиц» не подпадают обращения, подлежащие рассмотрению в соответствии с законодательством о конституционном судопроизводстве, гражданским, гражданским процессуальным, хозяйственным процессуальным законодательством, и другие обращения, указанные в статье 2 этого Закона.

На основании пункта 9 статьи 42 ТК могут быть уволены только должностные лица, ответственные за работу с обращениями граждан и юридических лиц, которая входит в круг их должностных обязанностей.

33. Обратить внимание судов, что неоднократное представление работником в уполномоченные органы неполных либо недостоверных сведений, подлежащих обязательному представлению в силу акта законодательства или соответствующего запроса, может повлечь расторжение с ним трудового договора по пункту 11 статьи 42 ТК. Увольнение по этому основанию допускается, если представление сведений входило в трудовую функцию работника, а случаи представления неполных либо недостоверных сведений допускались неоднократно – два и более раза в течение шести месяцев. Совершение работником указанных проступков по невнимательности применение пункта 11 статьи 42 ТК не исключает.

34. Следует учитывать, что для некоторых категорий работников статьей 47 ТК установлены дополнительные основания прекращения трудового договора, имеющие определенные условия применения.

В частности, в соответствии с пунктами 1, 1¹ части первой статьи 47 ТК руководитель и главный бухгалтер организации могут быть уволены как за виновные действия, в том числе однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, так и при отсутствии с их стороны виновных действий – в случаях смены собственника имущества организации, сдачи имущественного комплекса организации в аренду или передачи в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации.

Нарушение без уважительных причин порядка и сроков выплаты работникам заработной платы и (или) пособий относится к грубым нарушениям трудовых обязанностей руководителя организации, однако в силу пункта 1² части первой статьи 47 ТК является самостоятельным основанием для его увольнения.

Грубое нарушение трудовых обязанностей может повлечь увольнение по указанному в пункте 1 части первой статьи 47 ТК основанию также руководителя обособленного подразделения организации.

Доказательствами наличия в действиях должностного лица грубого нарушения трудовых обязанностей могут являться, например, акты проверок, инвентаризаций, судебные решения, постановления государственных органов.

35. Судам иметь в виду, что по пункту 2 части первой статьи 47 ТК трудовой договор может быть прекращен только с работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности (осуществляющим их прием, хранение, транспортировку), если им совершены виновные действия, которые дают нанимателю основания для утраты доверия к нему. При этом не имеет значения, в каком размере работник несет материальную ответственность за причиненный ущерб и заключался ли с ним договор о полной материальной ответственности. Увольнение по данному

основанию возможно и при совершении действий, создающих угрозу наступления ущерба.

Если работник имел доступ к денежным или материальным ценностям, однако их непосредственным обслуживанием не занимался (например, уборщик помещений, администратор гостиницы), увольнение его по пункту 2 части первой статьи 47 ТК не допускается. Не могут быть уволены по этому основанию и работники, осуществляющие контрольно-надзорные функции за движением денежных или материальных ценностей, если непосредственным их обслуживанием они не занимаются (бухгалтер, ревизор, контролер и др.).

В случае установления в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества либо иных корыстных правонарушений работник, обслуживающий денежные или материальные ценности, может быть уволен в связи с утратой доверия и тогда, когда указанные правонарушения не связаны с его работой.

36. Обратить внимание судов, что увольнение по пункту 3 части первой статьи 47 ТК допускается в отношении только тех работников, в трудовые обязанности которых входят воспитательные функции, в частности учителей, социальных педагогов, преподавателей учреждений образования, мастеров производственного обучения, воспитателей учреждений дошкольного образования. Основанием для такого увольнения является аморальный проступок работника, несовместимый с продолжением воспитательной деятельности, независимо от места его совершения.

37. При проверке судом соблюдения нанимателем порядка прекращения трудового договора с работником в связи с утратой доверия (пункт 2 части первой статьи 47 ТК) либо совершением аморального проступка (пункт 3 части первой статьи 47 ТК) следует иметь в виду, что увольнение по этим основаниям мерой дисциплинарного взыскания не является и установленные статьей 200 ТК сроки к нему не применяются. Однако при оценке обоснованности увольнения конкретного работника суд может принять во внимание время, истекшее с момента совершения проступка, а также последующие поведение работника и другие обстоятельства, имеющие значение для разрешения данного спора.

38. Нарушение работником, являющимся государственным должностным или приравненным к нему лицом, требований законодательства о борьбе с коррупцией влечет прекращение трудового договора независимо от отношения работника к выполнению непосредственных трудовых обязанностей.

В случае неподписания письменного обязательства по соблюдению ограничений, предусмотренных законодательством о борьбе с коррупцией (статьи 16–20 Закона Республики Беларусь от 15 июля 2015 г. № 305-З «О борьбе с коррупцией»), работник подлежит увольнению по пункту 5 части первой статьи 47 ТК.

Если работник подписал соответствующее обязательство, однако не соблюдает содержащиеся в нем условия и ограничения либо совершил правонарушение, создающее условия для коррупции, или коррупционное правонарушение, он подлежит увольнению на основании пункта 5¹ части первой статьи 47 ТК.

Вопросы о том, создает ли допущенное правонарушение условия для коррупции, подпадает ли оно под категорию коррупционных правонарушений, разрешаются судом с учетом положений законодательства о борьбе с коррупцией (статьи 25, 37 Закона Республики Беларусь «О борьбе с коррупцией»).

При разрешении спора суду следует выяснять: относится ли работник к категории государственных должностных или приравненных к ним лиц; обоснованно ли к нему были предъявлены нанимателем требования о подписании обязательства, предусмотренного законодательством о борьбе с коррупцией; в чем конкретно выразились действия работника по неисполнению обязательства и создают ли они условия для коррупции, составляют ли коррупционное правонарушение; другие обстоятельства, имеющие значение по делу.

39. Следует учитывать, что соблюдение коммерческой тайны нанимателя в соответствии с пунктом 10 части первой статьи 53 ТК является обязанностью работника,

имеющего к ней доступ. Наниматель вправе потребовать от работника подписать обязательство о неразглашении коммерческой тайны, когда работнику в связи с выполнением работы необходим доступ к таким сведениям. Разглашение коммерческой тайны либо отказ от подписания соответствующего обязательства таким работником может повлечь прекращение трудового договора по пункту 6 части первой статьи 47 ТК.

К сведениям, составляющим коммерческую тайну, могут относиться, например, первичные бухгалтерские документы, финансовые отчеты, сведения о партнерах, системах безопасности и охраны, сведения об исполнении договоров, техническая информация (пароли, ключи допуска к работе с программами и т.п.), иные сведения, в отношении которых нанимателем установлен режим коммерческой тайны с соблюдением положений главы 3 Закона Республики Беларусь от 5 января 2013 г. № 16-З «О коммерческой тайне».

Разглашением коммерческой тайны могут быть признаны действия (бездействие) работника, в результате которых сведения, составляющие коммерческую тайну, в любой возможной форме (устной, письменной, иной форме, в том числе с использованием технических средств) становятся известными третьим лицам без согласия ее владельца или иного законного основания (абзац восьмой статьи 1 Закона Республики Беларусь «О коммерческой тайне»).

40. Обратить внимание судов, что в силу положений статьи 259 ТК срочный трудовой договор с руководителем организации может быть расторгнут и при отсутствии с его стороны виновных действий (бездействия).

Расторжение трудового договора по указанному основанию возможно при одновременном соблюдении следующих условий: принятие решения об увольнении собственником имущества организации (уполномоченным им органом), отсутствие со стороны увольняемого руководителя виновных действий (бездействия), наличие в трудовом договоре условия о компенсации за его досрочное расторжение. При этом приводить причины принятого решения, а также предупреждать руководителя о предстоящем увольнении собственник имущества организации (уполномоченный им орган) не обязан.

В целях правильного разрешения спора суду следует проверять, принято ли решение о расторжении трудового договора в соответствии с законодательством и учредительными документами организации.

41. При рассмотрении дел о восстановлении на работе судам надлежит строго соблюдать требования статьи 243 ТК. В случаях прекращения трудового договора без законного основания работник подлежит восстановлению на прежней работе.

Взыскание работнику взамен восстановления на работе возмещения, предусмотренного частью второй статьи 243 ТК, возможно только по предложению суда и с согласия самого работника. Суд вправе взыскать возмещение, если восстановление на прежней работе невозможно или нецелесообразно по причинам, не связанным с совершением работником виновных действий (организация находится в процессе ликвидации, индивидуальный предприниматель прекратил свою деятельность, на место истца принят другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора, и т.п.).

Если работник не согласен на выплату возмещения, а восстановление его на прежней работе невозможно вследствие нахождения организации в процессе ликвидации или ввиду ее реорганизации, суд может признать увольнение незаконным и возложить на ликвидационную комиссию (ликвидатора) при ликвидации либо на правопреемника при реорганизации обязанность выплатить работнику средний заработок за время вынужденного прогула, а также признает работника уволенным по пункту 1 статьи 42 ТК.

42. Следует иметь в виду, что неправильная формулировка причины увольнения работника либо ссыла на закон, допущенные нанимателем в приказе, сами по себе не влекут восстановления работника на работе, если суд установит, что наниматель имел законные основания для расторжения с ним трудового договора. В таких случаях суд отказывает в иске о восстановлении на работе, но может обязать нанимателя привести

формулировку причины увольнения в соответствии с фактическими обстоятельствами, послужившими основанием для увольнения, и законом. При этом необходимо учитывать наличие согласия профсоюза на увольнение работника, если такое согласие в соответствии с частью третьей статьи 46 ТК предусмотрено действующими в организации коллективным договором, соглашением.

При доказанности, что неправильная формулировка причины увольнения лишила работника возможности поступить на работу к другому нанимателю, суд может взыскать в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула по правилам, установленным статьей 244 ТК. Обязанность представлять доказательства такого препятствия возлагается на истца.

43. При удовлетворении иска о восстановлении на работе суд вправе взыскать в пользу работника средний заработок за время вынужденного прогула (часть первая статьи 244 ТК), когда такое требование было заявлено. Если же время вынужденного прогула обусловлено изменением даты увольнения работника самим судом, суд может взыскать средний заработок за этот период и по своей инициативе.

Период времени вынужденного прогула, а также расчет подлежащей взысканию денежной суммы должны быть указаны в мотивировочной части решения суда. При этом расчет следует производить с учетом требований пункта 2 части первой статьи 82 ТК и положений Инструкции о порядке исчисления среднего заработка, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 10 апреля 2000 г. № 47.

При взыскании в пользу работника среднего заработка подлежат зачету указанные в части первой статьи 244 ТК и выплаченные ему выходное пособие и другие связанные с увольнением выплаты, заработная плата, полученная за время работы у другого нанимателя, пособие по временной нетрудоспособности.

44. Судам надлежит строго соблюдать требования статьи 247 ТК о немедленном исполнении решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, а также о присуждении работнику заработной платы, но не свыше чем за один месяц. С учетом особых обстоятельств, в частности, если замедление в исполнении решения может повлечь невозможность самого исполнения, суд вправе допустить немедленное исполнение решения о взыскании заработной платы в полном объеме (статья 314 ГПК).

45. Судам первой инстанции проводить полную и своевременную подготовку дел о прекращении трудовых договоров к судебному разбирательству, неукоснительно соблюдать установленный процессуальным законом месячный срок их рассмотрения. Реагировать частными определениями на выявленные при рассмотрении дел нарушения законодательства о труде.

Областным (Минскому городскому) судам эффективно использовать возможности апелляционной инстанции для восстановления нарушенных трудовых прав работников, а также защиты законных интересов нанимателей; обеспечивать судебный надзор за правильным применением законодательства при рассмотрении дел о прекращении трудовых договоров.

Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Беларусь обобщать и анализировать судебную практику по делам о прекращении с работниками трудовых договоров, проводить активную праворазъяснительную работу, направленную на формирование и повышение правовой культуры участников трудовых отношений, укрепление дисциплины труда.

46. Признать утратившими силу:

постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»;

пункт 6 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 25 сентября 2003 г. № 11 «О внесении изменений в некоторые постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь»;

постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников»;

постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 5 «О внесении изменений в постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (с изменениями и дополнениями от 25 сентября 2003 г.)»;

постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 25 марта 2009 г. № 3 «О внесении изменений в постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников»;

постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28 июня 2012 г. № 5 «О внесении изменений и дополнений в постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»;

пункт 2 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 30 сентября 2021 г. № 8 «Об изменении постановлений Пленума Верховного Суда Республики Беларусь».

**Председатель
Верховного Суда
Республики Беларусь**

В.О.Сукало

**Секретарь Пленума,
судья Верховного Суда
Республики Беларусь**

И.В.Тылец