III Межвузовская студенческая конференция в рамках проекта «Юрист от знаний к практике»

на тему:

«Вопросы трудового законодательства в работе юриста: от приема до увольнения»

Юрист 2.0
ЭКСПЕРТ В ОБЛАСТИ ПРАВА И ЮРИДИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

III Межвузовская студенческая конференция в рамках проекта «Юрист от знаний к практике» на тему: «Вопросы трудового законодательства в работе юриста: от приема до увольнения»

Судебная практика по трудовым спорам

М.А. Жуков, юрист «Сысуев, Бондарь, Храпуцкий»

SBH LAW OFFICE | Sysouev Bondar Khrapoutski & Partners

Юрист 2.0 — Эксперт в области права и юридической безопасности организации

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

Систематизация судебной практики

Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 №2
«О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»

Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.03.2002 №2
«О применении судами законодательства о материальной ответственности работников за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей»

Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 №4
"О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников"

Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 №4
"О практике применения судами законодательства о трудовой дисциплине и дисциплинарной ответственности работников"

SBH LAW OFFICE | Sysouev Bondar Khrapoutski & Partners

Юрист 2.0

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕРЕС
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР

Основные направления судебной практики:

1) признание отдельных условий трудового договора недействительными;
2) понуждение нанимателя к заключению трудового договора в письменной форме (в том числе с обязательными категориями работников);
3) незаконное увольнение;
4) изменение оснований увольнения;
5) взыскание работником среднего заработка за время вынужденного прогула, морального вреда;
6) привлечение работников к материальной ответственности;
7) Привлечение работников к дисциплинарной ответственности

Понуждение к заключению трудового договора

Основные выводы судебной практики:

1) отметка нанимателя о прибытии молодого специалиста по распределению совместно с иными доказательствами является свидетельством допуска к осуществлению трудовой деятельности;

2) в ряде случаев отношения с подрядчиком могут быть признаны трудовыми правоотношениями, а именно:

- при подчинении подрядчика правилам внутреннего трудового распорядка и локальных нормативных правовых актов;
- ведение табелей учета рабочего времени;
- осуществление выплаты заработной платы;
- осуществление деятельности под постоянным контролем нанимателя;
- оформление допусков к работе, ознакомление с правилами и должностными инструкциями

Расторжение трудового договора в связи с истечением срока действия

1. Если изначально контракт был заключен на срок менее одного года, то увольнение работника в связи с истечением срока трудового договора не допускается.
2. В случае увольнения работника по п. 2 ст. 35 ТК после истечения срока контракта суд признает увольнение незаконным и восстанавливает работника на работе.
3. Если наниматель хочет заключить с работником не контракт, а другой срочный трудовой договор, то срочность нужно обосновать. Иначе увольнение по окончанию срока действия договора может быть признано незаконным.

Сокращение штата (численности) работников

1. Сокращение штата (численности) работников должно быть реальным
2. Невыполнение нанимателем обязанности по принятию мер к трудоустройству является основанием для восстановления работника на прежнем месте работы.
3. 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)

Изменение существенных условий труда

1. Изменение существенных условий труда не может быть сопряжено с изменением квалификации или должности
2. Производственные, организационные и экономические причины для изменения условий труда должны быть реальными и документально доказанными. К таким причинам, в частности, относятся: введение новых форм организации труда; установка нового оборудования; перепрофилирование производства; переход организации на многосменный режим работы; автоматизация и компьютеризация производственных процессов; внедрение ресурсосберегающих и экологически чистых технологий.
3. Мотивы, связанные с качеством выполнения работы, не являются производственными, экономическими или организационными причинами