

Заключение, изменение, прекращение трудового договора (контракта), оформление трудовых отношений

Вопрос: (01.02.2016) Какой порядок приема на работу работника на период нахождения основного работника в трудовом отпуске, после окончания которого последнему будет предоставлен отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет? Можно ли продлевать срочный трудовой договор, заключенный на период нахождения основного работника в трудовом отпуске, на другие периоды? Если нет, то требуется ли производить увольнение работника по истечении срока каждого трудового договора?

Ответ: При приеме на работу на период выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) сохраняется место работы, следует руководствоваться пунктом 4 части первой статьи 17 Трудового кодекса. В этом случае с работником заключается срочный трудовой договор. Для заключения договора на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника необходимо соблюдать следующее условие.

Заключение срочного трудового договора на указанных условиях возможно только в случаях, обусловленных временным отсутствием работника, состоящего в штате нанимателя. Это означает, что рабочее место (должность) не должно быть вакантным, поскольку в таком случае должен заключаться обычный трудовой договор (контракт).

На практике срочный договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, заключается, как правило, в случаях длительного (свыше 4 месяцев) отсутствия работника (вследствие временной нетрудоспособности, нахождения в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, поступления на учебу и др.).

Днем окончания срока такого договора будет являться день, предшествующий дню выхода основного работника на работу (часть третья статьи 38 Трудового кодекса).

Продление срочных трудовых договоров законодательство о труде не предусматривает.

В случае, когда работник принимается на период нахождения основного работника в трудовом отпуске, который предшествует отпуску по беременности и родам, далее – отпуску по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет основного работника, заключается отдельный срочный трудовой договор на каждый период, обусловленный соответствующей причиной отсутствия основного работника. При этом, если между этими периодами нет перерывов, в т.ч. включая выходные дни, то увольнение работника, принятого по срочному трудовому договору, в связи с его окончанием не производится.

Таким образом, в приведенной ситуации следует (без увольнения работника) заключать три срочных трудовых договора: на период трудового отпуска основного работника; на период нахождения основного работника в отпуске по беременности и родам; на период нахождения основного работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Следовательно, по окончании одного срочного

трудового договора со следующего дня заключается следующий срочный трудовой договор.

Вопрос: (01.02.2016) С временным работником заключен трудовой договор сроком на два месяца. Можно ли с ним после истечения срока трудового договора заключить контракт по той же профессии на постоянной основе? Можно ли избежать увольнения работника по истечении срока трудового договора?

Ответ: Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовые договоры на срок до двух месяцев, установлены главой 23 Трудового кодекса.

Согласно статье 292 Трудового кодекса временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), - до четырех месяцев.

В определении временных работников содержится важнейший отличительный признак, который позволяет признавать работника временным, - это срок, на который заключается трудовой договор: как правило, на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника - на срок до четырех месяцев.

Следовательно, работник будет признаваться временным, если он принимается на вакантное рабочее место на срок до двух месяцев. Если же на вакантное рабочее место принят работник, и с ним заключен трудовой договор на срок до четырех месяцев, такой работник не может быть признан временным, поскольку нет определяющего условия - трудовой договор на срок до четырех месяцев может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), либо на вакантное рабочее место на срок не более двух месяцев.

При временном отсутствии основного работника, за которым сохраняется рабочее место (например, в связи с нетрудоспособностью, пребыванием в социальном отпуске и т.п.), допускается заключение трудового договора с временным работником на срок до четырех месяцев.

В соответствии с частью первой статьи 293 Трудового кодекса условия о временном характере работы должны быть указаны в трудовом договоре.

Механизма перевода со срочных трудовых договоров на контракт законодательство не содержит, следовательно, применять аналогию закона при переводе работника со срочного трудового договора на контракт оснований не имеется.

В этой связи полагаем, что при истечении срока срочного трудового договора по соглашению сторон может быть заключен контракт днем, следующим за днем окончания срочного трудового договора. Увольнение работника в такой ситуации не потребуется.

Вопрос: (01.02.2016) Работник М. был уволен в ноябре 2015 года в связи с призывом на военную службу и при увольнении ему было выплачено выходное пособие. Однако через неделю работником М. было представлено нанимателю письмо военного

комиссариата, в котором указано, что он не был отправлен в Вооруженные силы Республики Беларусь в связи с изменением плана отправок военного комиссариата и будет отправлен для прохождения срочной военной службы в мае 2016 года.

На основании просим разъяснить:

Обязан ли наниматель вновь принять данного работника М. на прежнюю работу?

Подлежит ли возврату выплаченное выходное пособие, т.к. призыв был, а военной службы не было?

Имеет ли право наниматель удержать сумму выходного пособия с работника М.?

В случае принятия работника М. на прежнюю работу и при увольнении его в мае 2016 года в связи с призывом на военную службу выплачивается ли повторно выходное?

Ответ: Статьей 5 Закона Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе» (далее – Закон) устанавливается приоритет воинской службы перед другими видами государственной службы и трудовой деятельностью, который выражается в прекращении гражданами работы, учебы и иной деятельности при призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на службу в резерве, на сборы, а также в повышенном уровне социальной защищенности граждан, проходящих военную службу, службу в резерве.

Статьей 6 Закона предусмотрено, что гражданам, проходящим подготовку к военной службе, призванным или поступившим на военную службу, службу в резерве, по месту их работы предоставляются гарантии и компенсации, установленные законодательством о труде и иными законодательными актами Республики Беларусь.

Таким образом, призыв работника на военную службу требует его увольнения. Трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 1 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Согласно статье 340 ТК работникам, призванным на военную службу, выплачивается выходное пособие в размере, установленном статьей 48 ТК, а именно в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

Таким образом, работнику предоставляются материальные гарантии в связи с его досрочным увольнением по причине необходимости исполнения воинской обязанности.

Поскольку прекращение трудового договора в связи с призывом на военную службу является обязательным и для работника, и для нанимателя, каждый раз при увольнении по данному основанию следует предоставлять работнику гарантии, предусмотренные законодательством.

Возврат работником выходного пособия, выплаченного ему при увольнении на основании пункта 1 статьи 44 ТК, в связи с тем, что соответствующие обстоятельства отпали, и он вновь принимается к прежнему нанимателю, законодательством не предусмотрен.

Удержание из заработной платы производится только в случаях, указанных в статье 107 ТК. Данной статьей не установлена возможность произведения удержания из заработной платы выплаченного при увольнении выходного пособия.

Гарантии, установленные пунктом 1 части первой статьи 342 ТК, распространяются на лиц, уволенных с военной службы. Обязанность нанимателя по приему на работу работника, который был уволен в связи с призывом на военную службу, но не был зачислен на нее, законодательством о труде не предусмотрена.

Вопрос: Изменениями, внесенными Законом Республики Беларусь от 08.01.2014 N 131-З "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь" в ч. 1 ст. 77 и ст. 78 Трудового кодекса Республики Беларусь, установлено, что при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения. В случае невыплаты в эти сроки по вине нанимателя причитающихся на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально не выплаченным при расчете денежным суммам.

Означают ли данные изменения, что в день увольнения можно будет не выплачивать сумму премирования, если итоги текущего месяца еще не подведены, поскольку, как правило, премия рассчитывается по итогам месяца, а ответственность, предусмотренная ст. 78 Трудового кодекса Республики Беларусь, не наступит?

Ответ (29.12.2014): В соответствии с частью первой статьи 77 Трудового кодекса Республики Беларусь (в редакции Закона Республики Беларусь от 08.01.2014 № 131-З "О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь") (далее - ТК) при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения.

Часть вторая статьи 77 ТК предусматривает, что в случае спора о размерах выплат, причитающихся работнику при увольнении, наниматель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму.

Ко всем выплатам, причитающимся работнику при увольнении, относятся, в частности, заработная плата за отработанное время, компенсация за неиспользованные дни трудового отпуска. Ко всем выплатам, причитающимся работнику при увольнении, можно отнести также иные выплаты, предусмотренные законодательством о труде, трудовым договором, соглашением, коллективным договором, в частности выходное пособие, компенсацию при досрочном расторжении контракта по требованию работника и т.д.

Премия - это одна из стимулирующих форм оплаты труда. Порядок, размер и условия выплаты премий устанавливаются трудовым договором, заключенным с работником, а также локальными нормативными правовыми актами (ч. 1 ст. 63 ТК).

Таким образом, невыплата премии в день увольнения не повлечет за собой нарушение статьи 77 ТК, за исключением случая, если локальными нормативными правовыми актами нанимателя конкретно не предусмотрено, что при увольнении премия выплачивается в день увольнения.

Вопрос: Работник, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, 3 февраля 2014 г. написал заявление об увольнении по собственному желанию, которое в этот же день направил по почте заказным письмом с уведомлением. Нанимателем заявление получено 7 февраля 2014 г.

Как исчисляется месячный срок для увольнения и каким числом наниматель обязан уволить работника?

Ответ (29.12.2014): В соответствии с частью первой статьи 40 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц.

Как правило, предупреждение об увольнении по статье 40 ТК оформляется путем написания заявления об увольнении по собственному желанию. При этом днем, с которого начинают исчисляться сроки предупреждения, является день, когда заявление получено нанимателем.

Из анализа статьи 10 ТК усматривается, что течение сроков, с которыми связывается прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено их начало. Сроки, исчисляемые месяцами, истекают в соответствующее число последнего месяца срока.

Это значит, что если работник в силу предписаний статьи 40 ТК предупредил нанимателя об увольнении по собственному желанию 7 февраля 2014 г., то месячный срок начинает исчисляться с 8 февраля 2014 г. и заканчивается 7 марта 2014 г. Именно 7 марта 2014 г. наниматель обязан произвести окончательный расчет с работником и выдать ему трудовую книжку.

Вопрос: По какому основанию может быть уволен работник, который добровольно поступает на военную службу по контракту?

Ответ (29.12.2014): Частью первой статьи 57 Конституции Республики Беларусь закреплено, что защита Республики Беларусь - обязанность и священный долг гражданина Республики Беларусь.

Конституционный долг по защите Республики Беларусь граждане Республики Беларусь исполняют путем прохождения воинской службы, правовые и организационные основы которой определены Законом Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе» (далее – Закон).

Понятие воинской службы и ее видов определены статьей 1 Закона, согласно которой основной вид воинской службы – военная служба, заключающаяся в непосредственном исполнении гражданами воинской обязанности (конституционного долга по защите Республики Беларусь) в составе Вооруженных Сил и других воинских формирований. Военная служба подразделяется на военную службу по призыву и военную службу по контракту.

Военная служба по призыву - обязательная военная служба граждан мужского пола, признанных в установленном порядке годными к ее прохождению. Военная служба по

призыву подразделяется на срочную военную службу и военную службу офицеров по призыву.

Военная служба по контракту - военная служба граждан, которую они в целях исполнения конституционного долга по защите Республики Беларусь добровольно обязуются проходить в соответствии с законодательством Республики Беларусь на условиях заключенного контракта.

Статьей 5 Закона установлен приоритет воинской службы перед другими видами государственной службы и трудовой деятельностью, который выражается в прекращении гражданами работы, учебы и иной деятельности при призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на службу в резерве, на сборы, а также в повышенном уровне социальной защищенности граждан, проходящих военную службу, службу в резерве.

Гражданам, проходящим подготовку к военной службе, призванным или поступившим на военную службу, службу в резерве, по месту их работы предоставляются гарантии и компенсации, установленные законодательством о труде и иными законодательными актами Республики Беларусь (часть первая статьи 6 Закона).

Гарантии для работников в связи с призывом или приемом на военную службу, а также для лиц, уволенных с военной службы, установлены соответственно статьями 340 и 342 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс). При этом часть первая статьи 340 Трудового кодекса устанавливает гарантию в виде выплаты выходного пособия для работников, призванных на военную службу.

В соответствии с пунктом 1 статьи 44 Трудового кодекса призыв работника на военную службу является одним из обстоятельств, не зависящих от воли сторон, влекущих прекращение трудового договора. В этой связи увольнение работника, добровольно поступающего на военную службу, не может быть произведено на основании пункта 1 статьи 44 Трудового кодекса.

Вместе с тем, такой работник может быть уволен по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом, в том числе по желанию работника, по соглашению сторон и другим.

Вопрос: Является ли изменение срока действия контракта изменением существенных условий труда? В каком порядке можно изменить срок контракта?

Ответ: В соответствии с примечанием к пункту 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет) контракт представляет собой трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок и содержащий особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде.

Как и любой иной договор, трудовой договор на определенный срок, т.е. контракт, может быть изменен. Следовательно, стороны контракта могут изменить и условие договора о сроке его действия.

Изменения трудового договора могут осуществляться по соглашению сторон договора или в связи с изменением существенных условий труда.

В пункте 1 Декрета подчеркнуто, что заключение контрактов с работниками, трудовые договоры с которыми были заключены ранее на неопределенный срок, осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством о труде. При этом о переводе на контрактную форму найма работник должен быть предупрежден не позднее, чем за один месяц до заключения контракта. При отказе работника заключить контракт трудовой договор прекращается по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

В обзоре судебной практики по делам о восстановлении на работе за 2000 год Верховным Судом Республики Беларусь сделан вывод о том, что изменение срока трудового договора является изменением существенных условий труда **только** в целях, предусмотренных Декретом. Указанная позиция нашла отражение и в пункте 20 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее - постановление). Перечисляя в части первой пункта 1 постановления условия труда, относящиеся к существенным, Пленум Верховного Суда Республики Беларусь разъяснил, что при применении Декрета к таковым относится **переход на контракт** с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок.

Вместе с тем, согласно пункту 5 части первой статьи 19 Трудового кодекса срок трудового договора является одним из обязательных условий трудового договора. В соответствии с частью четвертой указанной статьи трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом.

Таким образом, в период действия контракта в пределах максимального пятилетнего срока возможно изменение его условий, включая и его срок. То есть до окончания срока контракта, первично заключенного либо ранее уже продленного (в период срока его действия), срок контракта может быть изменен только по соглашению сторон.

Вопрос: На какую статью следует делать ссылку в приказе (распоряжении) нанимателя об увольнении и в трудовой книжке работника при внесении записи об увольнении работника по соглашению сторон?

Ответ: Статья 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) содержит основания прекращения трудового договора. Пункт 1 части второй статьи 35 Трудового кодекса дает отсылку к статье 37 Трудового кодекса, которая предусматривает прекращение трудового договора по соглашению сторон. Статья 37 Трудового кодекса устанавливает порядок прекращения срочного трудового договора и конкретизирует условия применения соглашения сторон как одного из оснований увольнения, непосредственно перечисленных в статье 35 Трудового кодекса.

В пункте 37 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16 июня 2014 г. № 40 «О трудовых книжках», определен порядок внесения записей в трудовую книжку работника при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным частью второй статьи 35 Трудового договора.

Так, согласно указанному пункту при прекращении трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным частью второй статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь, за исключением случаев расторжения (прекращения) трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об увольнении работника со ссылкой на соответствующий пункт части второй указанной статьи.

Исходя из изложенного, Министерство труда и социальной защиты придерживается позиции, что в случае увольнения работника по соглашению сторон в приказе нанимателя и трудовой книжке работника следует делать ссылку на пункт 1 части второй статьи 35 Трудового кодекса.

При этом, в случае увольнения работника по основанию – соглашение сторон – удержания из заработной платы работника за неотработанные дни трудового отпуска, предоставленного авансом, не производятся.

Вопрос: Обязан ли наниматель при приеме на работу и заключении контракта ознакомить работника с должностной инструкцией?

Ответ: При приеме на работу наниматель в соответствии со статьей 54 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - Кодекс) обязан:

- 1) потребовать от работника документы, необходимые для заключения трудового договора в соответствии с законодательством;
- 2) ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности;
- 3) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, соглашением и документами, регламентирующими внутренний трудовой распорядок;
- 4) провести вводный инструктаж по охране труда;
- 5) оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под роспись;
- 6) в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

Порученная работнику работа должна быть оговорена в должностной инструкции (для специалистов), в перечне работ (для рабочих). В указанных документах определяются права и обязанности работников по конкретной должности или профессии. С данными документами наниматель обязан ознакомить работников при приеме на работу под роспись.

Вопрос: Имеет ли право наниматель заключать или продлевать контракт на срок менее одного года. Какой может быть максимальный срок действия контракта?

Ответ: В соответствии с пунктом 1 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет № 29) нанимателям было предоставлено право заключать с работниками контракты. При этом Декрет № 29 предусмотрено, что срок контракта должен составлять не менее одного года.

В связи с тем, что данная норма Декрета № 29 носит императивный характер, заключение контракта на срок менее одного года запрещено.

По вопросу продления контракта на срок менее одного года необходимо отметить, что подпунктом 1-1 Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 29» предусмотрено, что продление контракта в пределах максимального срока его действия (пункт 2 статьи 17 Трудового кодекса Республики Беларусь) осуществляется по соглашению сторон на срок не менее одного года. На меньший срок контракт продлевается с письменного согласия работника, если иное не установлено Президентом Республики Беларусь (на практике путем подачи письменного заявления).

Согласно п. 2 части первой ст. 17 ТК срок срочного трудового договора, в частности, контракта, не может быть более пяти лет.

Вопрос: На какие сроки заключаются контракты с работниками предпенсионного возраста, а также с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам?

Ответ: При заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении либо заключении нового контракта срок его действия определяется:

- с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - не менее чем до окончания указанных отпусков (абзац 2 части 1 пункта 2 Указ Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 (ред. от 31.03.2010) «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. N 29» (далее – Указ № 180);

- с работником предпенсионного возраста (женщины - 53 года, мужчины - 58 лет), добросовестно работающим и не допускающим нарушений трудовой и исполнительской дисциплины, - не менее чем до достижения общеустановленного пенсионного возраста (женщины - 55 лет, мужчины - 60 лет) и получения им права на пенсию по возрасту (абзац 3 части 1 пункта 2 Указа № 180);

- с согласия матери (отца ребенка вместо матери, опекуна), приступившей к работе до или после окончания отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - на срок не менее чем до достижения ребенком возраста пяти лет (часть 2 пункта 2 Указа № 180). Если максимальный срок контракта с такими лицами истекает до достижения ребенком возраста пяти лет, наниматель обязан заключить новый контракт на срок до достижения ребенком пятилетнего возраста, но не менее чем на один год (абзац 2 пункта 14 постановления Пленума Верховного Суда Республики

Беларусь от 26.06.2008 № 4 (ред. от 25.03.2009) «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников»);

- с беременной женщиной, с которой уже заключен контракт, с ее согласия он продлевается на период беременности либо иной срок по соглашению сторон (часть 4 пункта 2 Указа № 180). При этом, если с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет (детей-инвалидов - до 18 лет), были заключены трудовые договоры на неопределенный срок, без их согласия контракты с ними не заключаются (часть 3 пункта 2 Указа № 180).

Вопрос: Работник, предупрежденный об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в период срока предупреждения пишет заявление об увольнении его по пункту 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, то есть инициатива о досрочном увольнении исходит от работника. Наниматель дает согласие на увольнение и издает приказ об увольнении до истечения срока предупреждения. Должен ли наниматель заменить недостающий срок, указанный в уведомлении денежной компенсацией в соответствии с частью 4 статьи 43 Трудового кодекса Республики Беларусь?

Ответ: Согласно части 4 статьи 43 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - Кодекс) Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем высвобождении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем высвобождении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

Достижение соглашения между работником и нанимателем о замене предупреждения о предстоящем высвобождении денежной компенсацией должно быть выражено работником в письменном виде. Замена предупреждения может быть не только полной (вместо 2 месяцев работы - двухмесячный заработок), но и частичной. Например, если предложение о замене выданного предупреждения денежной компенсацией поступило от нанимателя по истечении месяца предупреждения о предстоящем увольнении. В таком случае денежная компенсация выплачивается за оставшееся до окончания двухмесячного срока предупреждения время. Эта сумма выплачивается помимо выходного пособия, выплата которого предусмотрена статьей 48 Кодекса.

Замена предупреждения денежной компенсацией - это право, а не обязанность нанимателя, поэтому работник не может требовать от нанимателя такой замены, а наниматель вправе ему отказать.

Таким образом, в указанной ситуации, наниматель не обязан заменять срок предупреждения денежной компенсацией, так как инициатива о досрочном расторжении контракта в период предупреждения исходит от работника, а не от нанимателя.

Вопрос: Сотрудница находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. Однако, в связи с необходимостью дополнительного ухода за ребенком (нет никаких подтверждающих документов и справок) она хочет продлить данный отпуск еще на три

месяца. Правомерно ли требование работника и как поступить нанимателю в данной ситуации?

Ответ: В соответствии со ст. 150 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) работникам предоставляются те виды отпусков, которые перечислены в указанной статье ТК, при наличии оснований, предусмотренных главой 12 ТК (ст. 149 ТК). Основания предоставления отпуска по уходу за ребенком (п. 2 части второй ст. 150 ТК) предусмотрены ст. 185 ТК. В порядке, предусмотренном ст. 185 ТК, наниматель обязан предоставить работающим женщинам независимо от трудового стажа, по их желанию после окончания отпуска по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Максимальный срок предоставления данного отпуска ограничен законодательством о труде и истекает в день достижения ребенком трехлетнего возраста. Продление данного отпуска не допускается вне зависимости от того, кто является инициатором продления работник или наниматель.

В рассматриваемой ситуации речь может идти об отпуске, предоставляемом работнику в соответствии со статьей 190 Кодекса согласно которой по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью первой статьи 189 Кодекса, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, нанимателем.

В соответствии с частью 1 статьи 152 Кодекса отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом.

Вопрос: Особенности заключения трудового договора с предварительным испытанием. Порядок расторжения трудового договора, заключенного с предварительным испытанием по статье 29 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Ответ: В силу статьи 28 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - Кодекс) заключение трудового договора с предварительным испытанием допускается независимо от срока договора (статья 17 Кодекса). Не устанавливается предварительное испытание для работников, названных в части 5 статьи 28 Кодекса согласно которой предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для:

- 1) работников, не достигших восемнадцати лет;
- 2) молодых рабочих (служащих) молодых рабочих (служащих), получивших профессионально-техническое;
- 3) молодых специалистов, получивших среднее специальное, высшее или послевузовское образование;
- 4) инвалидов;

- 5) временных и сезонных работников;
- 6) при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;
- 7) при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;
- 8) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Расторжение трудового договора с предварительным испытанием (статья 29 Кодекса) возможно при наличии объективных данных, свидетельствующих о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии, специальности, должности, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу. При отсутствии таких данных в период предварительного испытания работник может быть уволен только по его инициативе в соответствии с частью 1 статьи 29 Кодекса, а также по иным основаниям, предусмотренным Кодексом (абзац 1 пункта 13 Постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

В соответствии со статьей 29 Кодекса каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

- 1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня;
- 2) в день истечения срока предварительного испытания.

При этом наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд.

В случае, если инициатива расторжения трудового договора с предварительным испытанием исходит от работника, то он должен письменно предупредить нанимателя о намерении расторгнуть трудовой договор. При этом работник не обязан указывать причины, послужившие основанием для такого решения. Как правило, он пишет соответствующее заявление:

- если трудовой договор расторгается до истечения срока предварительного испытания, заявление подается за три дня до даты увольнения;

- если расторжение договора происходит в день истечения срока предварительного испытания, заявление может быть написано как накануне последнего дня испытательного срока, так и в последний день.

В случае, если инициатива расторжения трудового договора с предварительным испытанием исходит от нанимателя, то он обязан письменно предупредить работника о намерении прекратить трудовые отношения по причине того, что последний не выдержал предварительного испытания, за три дня до даты увольнения, если трудовой договор расторгается до истечения срока предварительного испытания. Увольнение по инициативе нанимателя может производиться также и в день истечения срока предварительного испытания.

При этом наниматель должен указать конкретные причины увольнения. Следует иметь в виду, что причины должны быть объективными и основанными на профессиональных качествах работника, иными словами, они должны свидетельствовать о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии, специальности, должности, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу и установленные в нормативных документах.

Неудовлетворительные результаты работы могут быть подтверждены, например, в приказе, либо в докладной записке, в актах и т.д.

Вопрос: Женщина находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Организация, в которой она работает, ликвидируется. Может ли наниматель уволить женщину по своей инициативе?

Ответ: Ликвидация юридического лица влечет прекращение его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, если иное не предусмотрено законодательными актами.

В этой связи предоставить какие-либо гарантии по недопущению прекращения трудовых отношений при ликвидации организации невозможно. Так, согласно статье 268 Трудового кодекса расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, по инициативе нанимателя не допускается, за исключением ликвидации организации.

В связи с этим женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, также подлежат увольнению на основании пункта 1 статьи 42 Трудового кодекса в связи с ликвидацией организации.

При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении.

При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка.

Вопрос: Выпускник прибыл из г.Гомеля на работу по распределению в г.Минск. В г.Минске не зарегистрировался. Можно ли ему при отсутствии регистрации в Минске выплатить единовременное пособие на основании статьи 96 Трудового кодекса Республики Беларусь?

Ответ: Согласно пункту 3 статьи 48 Кодекса Республики Беларусь об образовании выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, предоставляются гарантии и компенсации, в частности:

трудоустройство в соответствии с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией;

отдых продолжительностью тридцать один календарный день, а выпускникам, направленным для работы в качестве педагогических работников, - сорок пять

календарных дней. По инициативе выпускника продолжительность отдыха может быть сокращена;

компенсации в связи с переездом на работу в другую местность в соответствии с законодательством о труде;

денежная помощь, размер, источники финансирования и порядок выплаты которой определяются Правительством Республики Беларусь.

Согласно части первой статьи 96 Трудового кодекса выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, выплачивается единовременное пособие на самого выпускника в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого выпускника.

Полагаем, что для определения права молодого специалиста на компенсации в связи с переездом на работу в другую местность следует исходить из того, какой населенный пункт являлся местом его постоянного (преимущественного) проживания (регистрация по месту жительства, постоянная прописка) до распределения (направления). При этом временная регистрация на период обучения по месту нахождения учреждения образования не учитывается.

Право на получение единовременного пособия, предусмотренного статьей 96 Трудового кодекса, имеется в случае, если после распределения на работу молодой специалист приехал в населенный пункт, который не являлся местом его постоянного жительства до поступления в учреждение образования.

Статья 96 Трудового кодекса не содержит требования о предъявлении работником документов, свидетельствующих о его регистрации в населенном пункте по месту работы. Кроме того, в соответствии с пунктом 21 Положения о регистрации граждан по месту жительства и месту пребывания (далее – Положение), утвержденного Указом Президента Республики Беларусь от 7 сентября 2007г. № 413, в случае временного выезда из места жительства на срок более одного месяца гражданин вправе зарегистрироваться по месту пребывания, если иное не установлено в пунктах 28-1 и 30 Положения. Регистрация граждан по месту пребывания осуществляется на срок до одного года, если иной срок не установлен Положением. Регистрация граждан по месту пребывания осуществляется без снятия их с регистрационного учета по месту жительства.

Перечень документов, необходимых для выплаты компенсаций, установленных статьей 96 Трудового кодекса, законодательством о труде не определен. В связи с этим полагаем, что вопрос о выплате компенсаций, предусмотренных статьей 96 Трудового кодекса, должен решаться нанимателем с учетом обстоятельств и документов, имеющих место в каждом конкретном случае.

В рассматриваемой ситуации молодой специалист имеет право на единовременное пособие, установленное статьей 96 Трудового кодекса. При этом, по нашему мнению, отсутствие регистрации по месту пребывания на данное право не влияет.

Вопрос: Выпускник, проживающий в Минске, распределен на работу в Логойск и переезжать в Логойск не собирается. Наниматель организывает доставку работников на транспорте из Минска на работу в Логойск. Правомерны ли требования выпускника о выплате ему единовременного пособия, предусмотренного статьей 96 Трудового кодекса?

Ответ: Согласно части первой статьи 96 Трудового кодекса выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, выпускникам, направленным на работу, переезжающим в другую местность, выплачивается единовременное пособие на самого выпускника в размере его месячной тарифной ставки (оклада) по новому месту работы и на каждого переезжающего члена семьи в размере одной четвертой пособия на самого выпускника.

Право на получение единовременного пособия, предусмотренного статьей 96 Трудового кодекса, имеется в случае, если после распределения на работу молодой специалист приехал в населенный пункт, который не являлся местом его постоянного жительства до поступления в учреждение образования.

Поскольку статьей 96 Трудового кодекса предусматриваются гарантии в связи с переездом, по нашему мнению, если молодой специалист не переезжает на работу в другую местность (ежедневно ездит на работу из иного населенного пункта, где он проживает), то наниматель не обязан производить выплаты, указанные в данной статье.

Соответственно, требования молодого специалиста не обоснованны.

Вопрос: Требуется ли предварительное уведомление профсоюзов об увольнении работника по дополнительным основаниям, установленным Декретом Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

Ответ: Согласно статье 46 Трудового кодекса расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

Указанная норма содержит отсылку к статье 42 Трудового кодекса «Расторжение трудового договора по инициативе нанимателя». В связи с этим можно сделать вывод, что требование статьи 46 Трудового кодекса о предварительном уведомлении профсоюза необходимо соблюдать при увольнении работника по соответствующим основаниям, указанным в статье 42 Трудового кодекса.

Учитывая изложенное, при увольнении по основаниям, указанным в Декрете Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», уведомление профсоюзов в соответствии со статьей 46 Трудового кодекса не требуется, если иное не установлено коллективным договором, соглашением.

Вопрос: По какому основанию может быть уволен работник, который добровольно поступает на военную службу по контракту?

Ответ: Частью первой статьи 57 Конституции Республики Беларусь закреплено, что защита Республики Беларусь - обязанность и священный долг гражданина Республики Беларусь.

Конституционный долг по защите Республики Беларусь граждане Республики Беларусь исполняют путем прохождения воинской службы, правовые и организационные основы которой определены Законом Республики Беларусь «О воинской обязанности и воинской службе» (далее – Закон).

Понятие воинской службы и ее видов определены статьей 1 Закона, согласно которой основной вид воинской службы – военная служба, заключающаяся в непосредственном исполнении гражданами воинской обязанности (конституционного долга по защите Республики Беларусь) в составе Вооруженных Сил и других воинских формирований. Военная служба подразделяется на военную службу по призыву и военную службу по контракту.

Военная служба по призыву - обязательная военная служба граждан мужского пола, признанных в установленном порядке годными к ее прохождению. Военная служба по призыву подразделяется на срочную военную службу и военную службу офицеров по призыву.

Военная служба по контракту - военная служба граждан, которую они в целях исполнения конституционного долга по защите Республики Беларусь добровольно обязуются проходить в соответствии с законодательством Республики Беларусь на условиях заключенного контракта.

Статьей 5 Закона установлен приоритет воинской службы перед другими видами государственной службы и трудовой деятельностью, который выражается в прекращении гражданами работы, учебы и иной деятельности при призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на службу в резерве, на сборы, а также в повышенном уровне социальной защищенности граждан, проходящих военную службу, службу в резерве.

Гражданам, проходящим подготовку к военной службе, призванным или поступившим на военную службу, службу в резерве, по месту их работы предоставляются гарантии и компенсации, установленные законодательством о труде и иными законодательными актами Республики Беларусь (часть первая статьи 6 Закона).

Гарантии для работников в связи с призывом или приемом на военную службу, а также для лиц, уволенных с военной службы, установлены соответственно статьями 340 и 342 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс). При этом статья 340 Трудового кодекса устанавливает одинаковые гарантии для работников, независимо от того, будет ли проходить военная служба по призыву или по контракту.

В соответствии с пунктом 1 статьи 44 Трудового кодекса призыв работника на военную службу является одним из обстоятельств, не зависящих от воли сторон,

влекущих прекращение трудового договора. При этом анализ отдельных норм законодательства о труде, в частности статей 294, 301, 340, 48 Трудового кодекса, предусматривающих возможность увольнения временных и сезонных работников на основании пункта 1 статьи 44 Трудового кодекса, а также выплату выходного пособия работникам, призванным или принятым на военную службу, в размере не менее двухнедельного среднего заработка, дает основания полагать, что по пункту 1 статьи 44 Трудового кодекса подлежат увольнению как работники, призываемые на срочную военную службу, так и работники, добровольно поступившие на военную службу на основании контракта, а также поступившие в военные учреждения образования.

При этом обращаем внимание, что в настоящее время в подготовленном проекте Закона Республики Беларусь «О внесении изменений и дополнений в Трудовой кодекс Республики Беларусь» в части первой статьи 340 Трудового кодекса слова «или принятым» исключаются, что не позволит в дальнейшем при увольнении работника в связи с добровольным поступлением на военную службу на основании контракта ссылаться на пункт 1 статьи 44 Трудового кодекса.

Вопрос: Полномочия исполнительного органа хозяйственного общества переданы по договору управляющей организации (управляющему). Можно ли в такой ситуации сохранить в штатном расписании должности заместителей директора?

Ответ: В соответствии со статьей 1 Трудового кодекса должность – служебное положение работника, обусловленное кругом его обязанностей, должностными правами и характером ответственности.

Согласно статье 61 Трудового кодекса отнесение выполняемых работ к конкретным должностям и присвоение работникам соответствующей квалификации осуществляются в порядке, определяемом коллективным договором, соглашением или нанимателем в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей служащих (ЕКСД).

Так, квалификационная характеристика должности «Директор» предусматривает выполнение обязанностей по руководству организацией.

Таким образом, в случае, если полномочия исполнительного органа хозяйственного общества по решению общего собрания участников хозяйственного общества переданы по договору другой коммерческой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему), то в штатном расписании должность «Директор» не предусматривается.

Должность заместителя является производной от соответствующей должности руководителя организации и предусматривается в штатном расписании с целью возложения части должностных обязанностей соответствующего руководителя по управлению определенным направлением (видом) деятельности, а также выполнения обязанностей в случае временного его отсутствия (отпуска, болезни, увольнения).

Учитывая изложенное, в штатном расписании организации, в котором должность директора исключена, не следует сохранять должности его заместителей.

Вопрос: Вправе ли наниматель заключить контракт с работником, принимаемым на период нахождения основного работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (далее – отпуск по уходу за ребенком)?

Ответ: Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) предусмотрены определенные гарантии женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком. В частности, на время нахождения работника в социальном отпуске за ним сохраняется прежняя работа (статья 183 ТК); женщина вправе в любое время выйти на работу, прервав отпуск по уходу за ребенком.

При приеме на работу на период нахождения основного работника в отпуске по уходу за ребенком нанимателю следует учитывать вышеназванные гарантии.

В связи с тем, что женщина, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком, вправе в любое время прервать его и приступить к своей прежней работе, дату окончания трудового договора, заключаемого с лицом в период временного отсутствия основного работника, изначально определить невозможно.

Единственный вид трудового договора, который позволяет нанимателю бесспорно прекратить с работником трудовые отношения в связи с выходом на работу основного работника, это трудовой договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы (пункт 4 части 1 статьи 17).

Срок данного трудового договора истекает в день, предшествующий выходу на работу основного работника, и трудовые отношения прекращаются на основании пункта 2 части второй статьи 35 ТК (истечение срока трудового договора).

Контракт заключается на определенный срок (не менее чем на год). Действие контракта по пункту 2 статьи 35 ТК прекращается по окончании указанного в нем срока.

На практике может так сложиться, что основной работник изъявит желание приступить к работе до окончания отпуска по уходу за ребенком, когда срок контракта у принятого работника еще не истек.

В соответствии со статьей 37 ТК досрочное расторжение контракта возможно по соглашению двух сторон. Таким образом, с одной стороны наниматель не вправе отказать основному работнику в предоставлении ему прежней работы, а с другой – он не вправе без согласия работника расторгнуть контракт досрочно на основании пункта 1 статьи 35 ТК.

Таким образом, следствием заключения контракта может быть в дальнейшем невозможность исполнения нанимателем своих обязанностей по отношению к работникам.

Кроме того, могут возникнуть ситуации, при которых наниматель будет обязан соблюдать гарантии по продлению контракта с принятым работником, которые установлены Указом Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №

29» (например, в случае беременности работника, ухода в отпуск по уходу за ребенком).

С учетом изложенного оптимальным вариантом при приеме на работу лица на время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком является заключение трудового договора на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с ТК сохраняется место работы.

Вместе с тем ТК не запрещает заключать с такими лицами контракт, однако с учетом изложенного это в некоторых ситуациях может повлечь негативные последствия.

Вопрос: Я работал председателем ЖСК. На дату увольнения у меня имелась задолженность за построенную квартиру. При увольнении наниматель удержал из моего окончательного расчета задолженность за построенную квартиру и почтовый перевод по пересылке мне окончательного расчета. Прав ли наниматель?

Ответ: Согласно части первой ст. 77 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требований о расчете.

Статьей 107 Кодекса определено, что удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством. Если законодательством прямо не предусмотрена возможность удержания из заработной платы, то наниматель не вправе этого делать. В части 2 данной статьи оговорены случаи, когда наниматель, издав приказ (распоряжение), вправе производить удержания из заработной платы.

Кроме того, согласно статье 109 Кодекса не допускаются удержания из предусмотренных законодательством сумм выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

В соответствии со статьей 525 Гражданского процессуального кодекса Республики Беларусь взыскание не обращается на доходы, причитающиеся должнику в качестве выходного пособия и компенсации за неиспользованный отпуск, выплачиваемых при увольнении работника.

Сумма задолженности за построенную квартиру и сборы за перевод не отнесены законодательством к удержаниям, которые наниматель вправе производить из заработной платы.

Вопрос: Вправе ли работник, признанный инвалидом II группы, работать по совместительству?

Ответ: Ограничения работы по совместительству установлены статьей 348 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

В соответствии с данной статьей не допускается занятие в государственных организациях на условиях совместительства двух руководящих должностей, кроме должностей мастеров и бригадиров, если иное не установлено законодательством.

Запрещается работа по совместительству лиц моложе восемнадцати лет, а также на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если по основной работе и работе по совместительству законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

При совместительстве в государственных организациях запрещается совместная работа лиц, указанных в ст. 27 ТК, связанная с непосредственной подчиненностью и подконтрольностью.

Не допускается прием по совместительству на материально ответственные должности лиц, осужденных за корыстные преступления, если судимость не снята или не погашена в установленном порядке, а также на те должности или виды деятельности, которые запрещены приговором суда для отдельных категорий граждан.

Для отдельных категорий работников ограничения по совместительству могут устанавливаться законодательством.

Таким образом, Трудовым кодексом, а также иными актами законодательства не ограничено право инвалидов, в том числе инвалидов I и II групп, на работу по совместительству.

Согласно статье 345 Трудового кодекса продолжительность рабочего времени, устанавливаемого нанимателем для работающих по совместительству, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени, установленной статьями 111 - 114 Трудового кодекса, если иное не установлено частью второй ст. 345 ТК.

В соответствии со статьей 114 Трудового кодекса инвалидам I и II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

Таким образом, в случае приема на работу по совместительству инвалида, продолжительность его рабочего времени не должна превышать более 17,5 часов в неделю.

Вместе с тем, если в индивидуальной программе реабилитации инвалида предусмотрено установление инвалиду иной продолжительности рабочего времени (например, менее чем предусмотрено законодательством), то наниматель обязан установить продолжительность рабочего времени в соответствии с этой индивидуальной программой реабилитации.

Вопрос: У нашего предприятия есть возможность и необходимость принять на место совместителя работника, для которого эта работа будет являться основным местом работы на полную ставку, но совместитель находится в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет. Просим разъяснить правомерно ли увольнение совместителя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трех лет, в связи с

приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, на основании ст. 350 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Ответ: Согласно статье 350 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) помимо оснований, предусмотренных ТК и другими законодательными актами, трудовой договор с работающим по совместительству может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной.

Прекращение трудового договора по статье 350 ТК не является расторжением трудового по инициативе нанимателя.

Таким образом, расторжение трудового договора с женщиной, находящейся в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет по статье 350 ТК не является нарушением законодательства о труде.

Вопрос: Я получила уведомление от нанимателя о сокращении моей должности. Какой-либо другой работы мне не предложили. Я одна воспитываю несовершеннолетнюю дочь, и у меня нет родственников, которые могут мне помочь материально. Могут ли меня сократить?

Ответ: Согласно ст. 12 ТК право заключения и расторжения трудовых договоров (контрактов) с работниками в порядке и по основаниям, установленным ТК и законодательными актами, принадлежит нанимателю.

Принятие решений о введении и (или) об исключении соответствующих штатных единиц, в том числе об увольнении работника по п. 1 ст. 42 ТК, также отнесено к компетенции нанимателя.

Вместе с тем, в соответствии с требованиями ст. 43 ТК расторжение трудового договора (контракта) по основаниям, указанным в п. 1 (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), 2 и 3 ст. 42 ТК, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

При расторжении трудового договора (контракта) в соответствии п. 1 ст. 42 ТК наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении.

Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

В период срока предупреждения, предусмотренного ст. 43 ТК, работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими

работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

В период срока предупреждения, предусмотренного ст. 43 ТК, работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем - с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

Согласно ст. 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.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников:

- 1) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 2) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 3) инвалидам;
- 4) другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением.

В соответствии со ст. 46 ТК расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя (ст. 42, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее, чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.

В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

При прекращении трудового договора (контракта) в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников выплачивается выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка (ч. 4 ст. 48 ТК).

В соответствии с требованиями ст. 268 ТК не допускается также расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет), кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным п.п. 2, 4, 5, 7 - 9 ст. 42 и ст. 47 ТК.

Пунктом 22 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» определено, что к одиноким матерям, на которых распространяются гарантии, предусмотренные ст. 268 ТК, следует относить женщин, не состоящих в браке и имеющих детей, в актовой записи о рождении которых запись об отце произведена в установленном порядке по указанию матери, а также вдов (вдовцов), не вступивших в новый брак, воспитывающих несовершеннолетних детей.

Также вышеназванным пунктом установлено, что в процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор (контракт) с которым расторгнут по инициативе нанимателя, всесторонней проверке подлежит вопрос о том, имелись ли законные основания для расторжения трудового договора (контракта), в том числе были ли нанимателем соблюдены порядок увольнения и гарантии для отдельных категорий работников, установленные законодательством.

Если трудовой договор (контракт) расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора, соглашения, порядка и условий увольнения или дополнительных гарантий об увольнении, установленных ТК, увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе.

Согласно ст. 241 ТК непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора (контракта), об изменении даты и формулировки причины увольнения, где работник также может обжаловать действия (бездействие) нанимателя. При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов.

Вопрос: Какие документы персонифицированного учета и в какие сроки необходимо представлять плательщику при приеме на работу физического лица?

Ответ: При приеме на работу физического лица, не имеющего свидетельства социального страхования, в течение пяти дней со дня принятия его на работу необходимо представить в орган Фонда социальной защиты населения по месту постановки на учет форму ПУ-1 «Анкета застрахованного лица (тип формы – регистрация). По истечении отчетного квартала, в течение следующего месяца представляется форма ПУ-2 «Сведения о приеме и увольнении» (тип формы – исходная), в течение первого квартала представляется форма ПУ-3 «Индивидуальные сведения» (тип формы – исходная), содержащая сведения о выплатах, на которые начисляются страховые взносы, суммах пособий по временной нетрудоспособности и суммах страховых взносов, а также сведения об особенностях исчисления стажа согласно приложению 2 к Инструкции о порядке заполнения форм документов персонифицированного учета, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 31 декабря 2009 г. № 159.

Вопрос: Работаю по контракту, который заключен до 17 мая следующего года. В настоящее время нашел более высокооплачиваемую работу, в связи с чем желаю расторгнуть контракт. Однако наниматель не желает прекращать со мной трудовые отношения. Каким образом я могу уволиться до истечения срока контракта?

Ответ: Одним из отличий срочного трудового договора, в данном случае контракта, от иных трудовых договоров является то, что при его заключении работник и

наниматель на договорной основе определяют срок его действия. Изменение срока контракта, как продление, так и досрочное прекращение, осуществляется также по соглашению сторон.

Таким образом, контракт может быть досрочно прекращен по соглашению сторон (пункт 1 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), если работник и наниматель достигли соглашения о прекращении контракта в определенный ими срок. При отсутствии такой договоренности увольнение на основании пункта 1 статьи 35 ТК не производится.

Прекращение контракта по желанию работника на основании статьи 40 ТК невозможно, так как по данному основанию могут быть уволены только работники, с которыми заключены трудовые договоры на неопределенный срок.

Статья 41 ТК устанавливает право работника требовать от нанимателя уволить его досрочно до истечения срока контракта при наличии следующих обстоятельств:

- болезнь или инвалидность работника, препятствующие выполнению работы по трудовому договору (подтверждается медицинским заключением);
- нарушение нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора;
- другие уважительные причины, препятствующие выполнению работы по трудовому договору.

Факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора должен быть установлен специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

Уважительность причин оценивает наниматель, а при возникновении спора – суд. При этом согласно пункту 19 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» при оценке уважительности причин расторжения контракта по требованию работника суд должен учитывать, что указанные истцом причины препятствовали ему выполнять работу по заключенному контракту. К таким причинам могут относиться, например, состояние здоровья, выход на пенсию, изменение места жительства, необходимость ухода за больными членами семьи. Доказательства об уважительности причин досрочного расторжения контракта предоставляются истцом.

Вопрос: Можно ли уволить работника в связи с истечением срока действия контракта, если этот срок наступает в период двухмесячного срока предупреждения о предстоящей ликвидации организации?

Ответ: При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре,

соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении (часть третья статьи 43 Трудового кодекса). Указанная норма является императивной.

Наниматель согласно части третьей пункта 1-1 Указа Президента Республики Беларусь от 12 апреля 2000 г. № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29» также обязан не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта письменно предупредить другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. Более длительный срок предупреждения может быть предусмотрен коллективным договором, соглашением.

Таким образом, если срок действия контракта, заключенного с работником, истекает до истечения срока уведомления о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, наниматель обязан уведомить работника о своем решении продолжить или прекратить трудовые отношения.

Согласно части первой ст. 38 ТК трудовой договор, заключенный на определенный срок (п. 2 ст. 17 ТК), прекращается с истечением его срока действия. Таким образом, при намерении нанимателя не продлевать срок контракта работник подлежит увольнению в связи с истечением срока действия срочного трудового договора (п. 2 части второй ст. 35 ТК).

В то же время, нельзя исключать возможности увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников в случае, если по истечении срока действия контракта трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (действие трудового договора продолжено на неопределенный срок) или в случае, когда стороны договорились о продлении срока действия контракта.

Вопрос: Может ли наниматель уволить работника в связи с ликвидацией организации до истечения предусмотренного законодательством срока предупреждения о предстоящей ликвидации?

Ответ: В соответствии с частью шестой ст. 43 ТК до истечения срока предупреждения увольнение работника в связи с ликвидацией организации без его согласия не допускается. Таким образом, при наличии согласия работника наниматель может уволить его в связи с ликвидацией организации, не дожидаясь окончания срока предупреждения.

Кроме того, в соответствии с частью пятой ст. 43 ТК наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

Возможны ситуации, когда инициатором досрочного увольнения является работник. Следует отметить, что увольнение работников до истечения срока предупреждения является правом, а не обязанностью нанимателя, поэтому наниматель вправе отказать работнику в увольнении по п.1 ст. 42 ТК в связи с ликвидацией организации до истечения срока предупреждения. В такой ситуации замена срока предупреждения

денежной компенсацией не производится.

Одновременно в любом случае, при увольнении со ссылкой на п.1 ст. 42 ТК в связи с ликвидацией организации, у нанимателя сохраняется обязанность выплатить работнику выходное пособие в размере не менее трехкратного среднемесячного заработка (часть четвертая ст. 48 ТК).

Вопрос: Контракт, заключенный с работником, не содержит условия о возможности его досрочного расторжения по требованию работника. Возможно ли в данном случае досрочное расторжение контракта по требованию работника в связи с нарушением нанимателем условий контракта и на каком основании?

Ответ: Согласно части второй статьи 17 Трудового кодекса Республики Беларусь разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

В соответствии с частью первой статьи 41 срочный трудовой договор (пункт 2 статьи 17) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

При расторжении срочного трудового договора по требованию работника в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде, коллективного или трудового договора, в соответствии с частью второй статьи 41 Трудового кодекса Республики Беларусь факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора устанавливается специально уполномоченным государственным органом надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом.

Специально уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде является Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь.

Установив по просьбе работника факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора, Департамент государственной инспекции труда отражает его, как правило, в акте проверки, требования (предписании), выдаваемом нанимателю по результатам проверки (если проводилась внеплановая проверка соблюдения законодательства о труде), в протоколе об административном правонарушении, постановлении по делу об административном правонарушении (если в отношении нанимателя или его уполномоченные должностные лица привлекались к административной ответственности) и сообщает об этом работнику.

Если нарушение документально не зафиксировано, а лишь воспринимается работником как таковое, право требовать досрочного расторжения контракта у него не возникает. Вместе с тем при отсутствии спора о наличии факта нарушения и признании факта нарушения самим нанимателем увольнение на основании статьи 41 ТК возможно и без установления данного факта нарушения органом, указанным в части второй ст. 41 ТК.

Вместе с тем, Департаменту государственной инспекции труда законодательством не предоставлено право требовать от нанимателя досрочного расторжения контракта при установлении факта нарушения его условий.

В случае отказа нанимателя от досрочного расторжения контракта по требованию работника на основании факта нарушения условий контракта, установленного Департаментом государственной инспекции труда, работник вправе обжаловать такое решение нанимателя в судебном порядке.

Следует отметить, что работник вправе обращаться по вопросу об установлении факта нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора непосредственно в суд. Суд, установив факт нарушения, вправе обязать нанимателя досрочно расторгнуть контракт по требованию работника.

Таким образом, поскольку контракт является разновидностью срочного трудового договора, он может расторгаться по требованию работника в случаях, предусмотренных статьей 41 Трудового кодекса Республики Беларусь независимо от наличия в контракте условия о возможности его досрочного расторжения по требованию работника.

Вопрос: Можно ли уволить молодого специалиста до окончания срока отработки при наличии письменного приглашения на работу от другого нанимателя. Согласие работника имеется?

Ответ: Согласно пункту 33 Положения о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, последующего направления на работу выпускников, получивших послевузовское, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 22 июня 2011 г. № 821, в период срока обязательной работы молодого специалиста наниматель не вправе его:

- уволить;

- перевести на работу, которая не связана с полученной специальностью (направлением специальности, специализацией) и присвоенной квалификацией.

Увольнение либо перевод возможны в исключительных случаях, в частности, при принятии решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) либо о выдаче ему справки о самостоятельном трудоустройстве.

Увольнение до принятия решения учреждением образования о перераспределении молодого специалиста, молодого рабочего (служащего) будет необоснованным.

В связи с этим письменного приглашения на работу другого нанимателя будет недостаточно для увольнения молодого специалиста до окончания срока отработки, поскольку необходимо решение учреждения образования о его перераспределении.

Вопрос: Каковы порядок и условия установления работникам предварительного испытания при приеме на работу? В чем заключаются особенности расторжения трудовых договоров с предварительным испытанием?

Ответ: В условиях конкуренции на рынке труда все большее значение для нанимателя приобретает вопрос не просто заполнения вакантного рабочего места (вакантной должности) любым лицом, изъявившим желание работать, а подбора работника, который бы по своим деловым и профессиональным качествам наиболее точно соответствовал квалификационным требованиям, предъявляемым к данной профессии (должности).

В этих целях Трудовой кодекс Республики Беларусь (далее – ТК) предусматривает заключение трудового договора с предварительным испытанием.

Цель предварительного испытания - проверка работника на соответствие его выполняемой работе, то есть проверка профессиональных качеств работника, его умения на соответствующем уровне выполнять возложенные на него трудовые функции.

Как разъяснено в абзаце первом п. 13 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. N 2 "О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде", заключение трудового договора с предварительным испытанием допускается независимо от срока договора (ст. 17 ТК). Это значит, что стороны могут включить условие о предварительном испытании в любой договор.

Согласно части пятой статьи 28 ТК, предварительное испытание при заключении трудового договора не устанавливается для:

работников, не достигших восемнадцати лет;

молодых рабочих (служащих) по окончании учреждений, обеспечивающих получение профессионально-технического образования;

молодых специалистов по окончании учреждений, обеспечивающих получение среднего специального и высшего образования;

инвалидов;

временных и сезонных работников;

при переводе на работу в другую местность либо к другому нанимателю;

при приеме на работу по конкурсу, по результатам выборов;

в других случаях, предусмотренных законодательством.

Включение условия о предварительном испытании возможно как в трудовой договор, заключенный по месту основной работы, так и в трудовой договор, заключенный при работе по совместительству. В то же время недопустимо включение условия о

предварительном испытании в трудовой договор по совместительству в той же организации с той же трудовой функцией.

В соответствии с частью первой ст. 28 ТК трудовой договор с предварительным испытанием может быть заключен по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных частью пятой этой статьи. Наниматель не вправе без получения согласия работника на заключение трудового договора с предварительным испытанием издать приказ (распоряжение) о приеме на работу с предварительным испытанием.

Частью 4 ст. 28 ТК установлено, что условие о предварительном испытании должно быть предусмотрено в трудовом договоре, т.е. условие о предварительном испытании должно быть включено в письменный текст договора, если только стороны пришли к обоюдному соглашению на этот счет. Приведенная норма носит императивный характер, поэтому ссылки нанимателя на достижение устной договоренности значения не имеют. Отсутствие в тексте трудового договора условия о предварительном испытании свидетельствуют о том, что работник принят на работу без предварительного испытания.

Одной из ошибок, влекущих нарушение законодательства о труде, допускаемых нанимателями при установлении предварительного испытания при заключении срочных трудовых договоров (контрактов), является ошибочное мнение о том, что срок предварительного испытания не включается в общий срок действия договора (контракта) и заключению срочного трудового договора должна предшествовать работа на основе устной договоренности о предварительном испытании. Также имеют место случаи, когда с работником неправомерно заключается отдельный трудовой договор на срок предварительного испытания, а затем – новый трудовой договор.

Наличие в трудовом договоре условия о предварительном испытании свидетельствует о приеме работника на работу с предварительным испытанием, если при этом это обстоятельство отсутствует в приказе (распоряжении) о приеме на работу. Это вытекает из того, что главным в данном случае является не приказ (распоряжение) о приеме на работу, а трудовой договор. Кроме того, приказ (распоряжение) - это акт, издаваемый нанимателем единолично, тогда как трудовой договор - это соглашение между работником и нанимателем (ст. 1 ТК).

Запись в трудовой книжке о приеме на работу с предварительным испытанием не производится.

Если при заключении трудового договора с работником не достигнуто согласие на установление испытательного срока, то при согласии на то нанимателя трудовой договор может быть заключен без испытательного срока либо работнику может быть отказано в заключении трудового договора.

В соответствии с частью третьей ст. 28 ТК срок предварительного испытания не должен превышать 3 месяцев, не считая периодов временной нетрудоспособности и других периодов, когда работник отсутствовал на работе.

Законом Республики Беларусь от 14 июня 2003 г. "О государственной службе в Республике Беларусь" предварительное испытание с государственными служащими устанавливается на срок от 3 до 6 месяцев (п. 1 ст. 29).

Достижение соглашения между сторонами трудового договора об испытательном сроке включает в себя и достижение согласия о сроке предварительного испытания, инициатива о котором исходит от нанимателя.

Продолжительность срока испытания определяется сторонами с учетом сложности работы, характера трудовых функций и других обстоятельств с тем, чтобы наниматель смог правильно определиться и оценить соответствие работника поручаемой ему работе и не зависит от статуса занимаемой должности (выполняемой работы). В конечном итоге, будет правильным любой срок предварительного испытания, не выходящий за пределы, установленные законодателем. Для государственных служащих должны быть соблюдены не только максимальные предельные сроки, но и минимальные, в связи с чем, например, установление для них срока предварительного испытания, меньшего чем 3 месяца будет являться незаконным.

Установленный при заключении трудового договора срок предварительного испытания не может быть продлен, как по инициативе нанимателя или самого работника, так и в случае, когда стороны трудового договора пришли к обоюдному согласию о продлении срока предварительного испытания.

В срок предварительного испытания не должны засчитываться периоды отсутствия работника на работе. Такое отсутствие приостанавливает срок предварительного испытания. Когда работник вновь приступил к работе, течение срока предварительного испытания продолжается.

В части 3 статьи 28 приведен только один случай возможного отсутствия работника на работе - период временной нетрудоспособности. На практике к числу других периодов, когда работник отсутствует на работе, относят прежде всего случаи нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы по семейно-бытовым и другим уважительным причинам, предоставляемом по договоренности между работником и нанимателем (ст. 190 ТК), кратковременном отпуске без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику (ст. 189 ТК), отпуске в связи с обучением, отпуске для сдачи вступительных экзаменов, и др.

Не может засчитываться в испытательный срок время, когда работник в рабочее время осуществлял государственные или общественные обязанности. Примерный перечень таких обязанностей приведен в ст. 101 ТК. Периоды такого отсутствия работника на работе, не включаемые в срок предварительного испытания, должны быть подтверждены соответствующими документами.

Согласно части второй ст. 28 ТК в период предварительного испытания на работника распространяется действие ТК с особенностями, предусмотренными указанной статьей и ст. 29 ТК, а также иными актами законодательства о труде.

Установление для работника предварительного испытания не должно ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором (соглашением).

Время работы в период испытательного срока засчитывается не только в общий, но и в специальный стаж; работник в этот период на общих основаниях пользуется всеми льготами, предусмотренными для работников организации в коллективном договоре.

Он обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка; при совершении работником дисциплинарного проступка наниматель может применить к работнику любую меру дисциплинарного взыскания. Независимо от применения к работнику дисциплинарного взыскания работник может быть лишен премии, к нему наниматель вправе применить любую другую меру, определенную правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором (соглашением), иным локальным нормативным актом (ст. 198 ТК).

При этом, если работник совершил дисциплинарный проступок (например, прогул), то при увольнении наниматель обязан использовать соответствующее основание (в указанном случае - п. 5 ст. 42 ТК). Оформление увольнения в данном случае ссылкой на п. 7 ч. второй ст. 42 ТК будет неправомерным. В случаях выявления в период предварительного испытания несоответствия работника выполняемой работе нанимателю следует иметь ввиду, что такого работника нельзя уволить по п. 3 ст. 42 ТК (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы). В приведенной ситуации работника можно уволить п. 7 части второй ст. 42 ТК.

В период испытательного срока при наличии к тому необходимых условий работника можно уволить по собственному желанию (ст. 40 ТК) или требованию работника ст. 41 ТК, а не по п. 7 ч. второй ст. 42 ТК.

В период срока предварительного испытания работник вправе использовать свое право на увольнение и по другим основаниям с соблюдением установленного порядка.

В соответствии с частью первой ст. 29 ТК каждая из сторон трудового договора, содержащего условие о предварительном испытании, вправе расторгнуть такой договор:

до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за 3 дня;

в день истечения срока предварительного испытания.

Предусмотренный в ст. 29 ТК срок предупреждения определен законодателем в 3 дня. Это значит, что несоблюдение 3-дневного срока влечет изменение судом даты увольнения. Поэтому если до окончания испытательного срока осталось 2 дня или день, то предупреждение работнику об увольнении не подается, потому что при соблюдении 3-дневного срока наниматель пропустит срок увольнения по ст. 29 ТК. В то же время работник может быть уволен в день истечения срока предварительного испытания без предупреждения.

Если работник по истечении срока предупреждения (независимо от того, от кого исходит инициатива) продолжает работу, то предупреждение утрачивает силу и при намерении все-таки расторгнуть договор до истечения срока предварительного испытания необходимо подать новое предупреждение.

Предупреждение должно быть подано обязательно в письменной форме, поскольку требование закона о письменной форме носит императивный характер. Устные

заявления, в том числе сделанные публично, значения не имеют и не могут рассматриваться в качестве предупреждения, влекущего юридические последствия.

На практике предупреждение, подаваемое работником, оформляется им в виде заявления, а нанимателем - в виде приказа (распоряжения).

Работник, не сделавший письменного предупреждения, и самовольно по истечении 3 дней оставивший работу на том основании, что он предупредил нанимателя о невыходе, может быть уволен за прогул без уважительной причины по п. 5 ст. 42 ТК.

Расторжение трудового договора с предварительным испытанием не отнесено законодателем к случаям расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, когда в целях большей защиты прав и законных интересов отдельных категорий работников законом предусмотрены дополнительные гарантии. В связи с этим необходимо иметь в виду, что при увольнении по п. 7 ст. 35 ТК не соблюдаются гарантии, установленные для отдельных категорий работников (например, для беременных женщин - гарантии, предусмотренные ст. 268 ТК, для лиц, моложе 18 лет - ст. 282 ТК). О таком увольнении не уведомляется профсоюз. Допустимо увольнение работника по п. 7 ст. 35 ТК в период его временной нетрудоспособности.

При положительных результатах предварительного испытания трудовые отношения работника с нанимателем продолжаются автоматически. Это значит, что трудовой договор не переоформляется, каких-либо приказов, распоряжений по этому поводу не требуется.

Вопрос: Предоставляются ли компенсации в связи с переездом на работу в другую местность выпускнику, который трудоустроен в соответствии со свидетельством о направлении на работу, но обучавшийся за счет собственных средств.

Ответ: В соответствии с пунктом 6 статьи 84 Кодекса Республики Беларусь об образовании (далее – Кодекс об образовании) на выпускников, получивших высшее или среднее специальное образование в дневной форме получения образования за счет средств физических лиц или собственных средств граждан и направленных на работу, распространяются гарантии и компенсации, предусмотренные подпунктами 3.1 - 3.3 пункта 3 статьи 48 Кодекса об образовании.

Подпунктом 3.3 пункта 3 статьи 48 Кодекса об образовании, предусмотрены компенсации в связи с переездом на работу в другую местность в соответствии с законодательством о труде.

Таким образом, законодательством предусмотрено предоставление компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность направленным на работу выпускникам, которые обучались за счет собственных средств.

Вопрос: На работу принимается лицо, не имеющее квалификационного разряда по профессии, необходимой организации. Вправе ли наниматель принять его в качестве ученика?

Ответ: В соответствии с пунктом 2 Положения о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку,

повышение квалификации и стажировку, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 101, в случае направления на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме обучения работников, не имеющих квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, необходимой организации, принятых на работу по данной профессии без указания разряда (класса, категории) или с его указанием, названным работникам в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществляется выплата заработной платы из расчета не менее тарифной ставки первого разряда, установленной Правительством Республики Беларусь для оплаты труда работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

При приеме на работу лица, не имеющего соответствующей квалификации (разряда, класса, категории) по профессии, с ним заключается трудовой договор, издается приказ о приеме на работу и заполняется трудовая книжка, в которой указывается наименование профессии без указания квалификации (п. 29 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40). Запись о наименовании профессии производится на основании штатного расписания. Например, при приеме на работу штамповщиком, в приказе и трудовой книжке указывается профессия «штамповщик» без слова «ученик».

Лицо, принятое на работу, сразу направляется на обучение для получения необходимой квалификации по соответствующей профессии, в период которого ему выплачивается заработная плата согласно п. 2 вышеназванного Положения.

В соответствии с п. 29 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек после прохождения работником обучения наниматель вносит в трудовую книжку работника запись о присвоении соответствующего квалификационного разряда.

Вопрос: На работу принят гражданин Российской Федерации. Может ли наниматель внести запись о работе в трудовую книжку, выданную ему в Российской Федерации?

Ответ: В соответствии с Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40, трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника. При этом образец трудовой книжки установлен постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40 «О трудовых книжках» (далее – постановление № 40).

Одновременно пунктом 2 постановления № 40 предусмотрено, что бланки трудовых книжек и вкладышей к ним образца республиканской трудовой книжки 1995 года, имеющиеся у нанимателей, являются действительными до их полного использования.

Заполнение трудовых книжек иных государств (например, выданных в Российской Федерации, Украине) законодательством не предусмотрено. В связи с этим нанимателю необходимо завести работнику трудовую книжку установленного образца.