

Заключение, изменение, прекращение трудового договора (контракта)

Вопрос: 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) сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего), следует руководствоваться пунктом 2 части третьей статьи 17 Трудового кодекса. В этом случае с работником заключается срочный трудовой договор. Для заключения трудового договора на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Трудовым кодексом сохраняются место работы, должность служащего (профессия рабочего), 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 служащего, профессия рабочего) не должно быть вакантным, поскольку в таком случае должен заключаться трудовой договор на неопределенный срок либо 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, переподготовки и др.).

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, прекращается в день, предшествующий дню выхода этого 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 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.

После заключения нового срочного трудового договора наниматель издает приказ о продолжении трудовых отношений на основании срочного трудового договора. Увольнение работника и окончательный расчет с ним 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 - ТК) 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) заключить трудовой договор в письменной форме, оформить заключение трудового договора приказом (распоряжением) и объявить его работнику под подпись;
- 6) в соответствии с установленным порядком завести (заполнить) на работника трудовую книжку.

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

Вопрос: 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 рабочего 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 служащего (профессия рабочего), 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.

Статья 261-1 Трудового кодекса предусматривает, что контракт может заключаться по соглашению сторон:

- 1) при приеме на работу;
- 2) с работником, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, срочный трудовой договор;
- 3) в иных случаях, предусмотренных ТК и иными законодательными актами.

Так, если в период трудовых отношений, основанных на срочном трудовом договоре, стороны (работник и наниматель) приходят к соглашению о заключении контракта, то на основании письменного заявления работника о заключении контракта наниматель должен издать приказ о заключении контракта с соблюдением срока, установленного частью первой статьи 261-3 Трудового кодекса (не менее одного года и не более пяти лет).

Таким образом, в период действия срочного трудового договора, а также в связи с истечением срока его действия стороны вправе продолжить трудовые отношения путем заключения контракта по соглашению сторон на срок не менее одного года. Увольнение работника в такой ситуации не потребуется.

Вопрос: Можно ли при заключении с работниками трудовых договоров на неопределенный срок и контрактов определить срок выплаты заработной платы один раз в месяц с 10 по 25 число? Какая ответственность предусмотрена за нарушение сроков выплаты заработной платы?

Ответ: Согласно части первой статьи 73 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц. В отношении работников, с которыми заключены контракты, пунктом 1 части первой статьи 261-2 ТК установлено, что контракт должен сдерживать, в частности, дни и периодичность (не реже одного раза в месяц) выплаты заработной платы.

Таким образом, работникам, с которыми заключены контракты, наниматель вправе производить выплату заработной платы один раз в месяц, если коллективным договором, соглашением или условиями контрактов не предусмотрено иное, а работникам, с которыми

заключены трудовые договоры на неопределенный срок, заработная плата должна выплачиваться не реже двух раз в месяц.

Помимо периодичности выплаты заработной платы законодательство о труде предусматривает, что заработная плата должна выплачиваться в определенные дни.

Так, в соответствии со статьей 73 ТК выплата заработной платы производится регулярно в дни, определенные в коллективном договоре, соглашении или трудовом договоре, но не реже двух раз в месяц, если иная периодичность не определена контрактом.

В приведенных нормах речь идет об установлении конкретных дат (указано "регулярно в дни") месяца, а не периода времени, в течение которого должна быть выплачена заработная плата.

Таким образом, устанавливать "плавающие" сроки выплаты заработной платы недопустимо. Наниматель должен установить в трудовом договоре (контракте) **конкретные дни (день) выплаты заработной платы.**

За нарушение законодательства о труде статьей 10.12 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП) установлена административная ответственность.

Так, согласно части третьей статьи 10.12 КоАП невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы влечет наложение штрафа в размере от четырех до пятидесяти базовых величин.

Вопрос: В связи с отменой использования печатей субъектами хозяйствования является ли правомерным ее проставление нанимателями на трудовых договорах (контрактах)?

Ответ: С 26 февраля 2018 г. вступил в силу Декрет Президента Республики Беларусь от 23 ноября 2017 г. № 7 «О развитии предпринимательства» (далее – Декрет), устанавливающий право субъектам хозяйствования не использовать печати (за исключением случаев, предусмотренных международными договорами Республики Беларусь).

В целях реализации положений Декрета Правительством Республики Беларусь были проведены мероприятия по корректировке нормативных правовых актов, закреплявших обязательное использование печати субъектами хозяйствования.

Так, постановлением Совета Министров от 25 мая 2018 г. № 396 «Об изменении некоторых постановлений Совета Министров Республики Беларусь», которое вступило в силу с 7 июня 2018 г., внесены изменения, в частности, в следующие нормативные правовые акты:

- примерную форму контракта руководителя государственного органа (организации) с лицом, назначаемым на должность и освобождаемым от должности Президентом Республики Беларусь, утвержденную постановлением Совета Министров от 5 августа 2002 г. № 1055;

- примерную форму контракта с временным управляющим, утвержденную постановлением Совета Министров от 6 мая 2013 г. № 344 (далее – постановление № 344);

- примерную форму контракта с антикризисным управляющим, утвержденную постановлением № 344.

Внесение изменений в Примерную форму контракта нанимателя с работником, утвержденную постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 2 августа 1999 г. № 1180, не требовалось ввиду того, что в указанной форме не была предусмотрена аббревиатура «М.П.».

Таким образом, проставление печати нанимателя на трудовых договорах и контрактах **не требуется**.

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

Ответ: В соответствии с частью второй пункта 2 Положения о гарантиях работникам, направляемым нанимателем на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации и стажировку, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 24.01.2008 № 101 (далее - Положение), работникам, направленным на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в очной (дневной) форме получения образования, не имеющим квалификации (разряда) по профессии рабочего, необходимой организации, принятым на работу по данной профессии рабочего без указания разряда или с его указанием, в течение периода обучения за счет средств нанимателя осуществляется выплата заработной платы из расчета не менее 0,15 бюджета прожиточного минимума для трудоспособного населения, сохраняется денежное довольствие.

В случае приема на работу лица, не имеющего соответствующей квалификации (разряда, класса) по профессии рабочего, после заключения трудового договора (контракта) и оформления приема на работу приказом (распоряжением) нанимателя в трудовую книжку вносится запись о приеме на работу с указанием наименования профессии рабочего без квалификации (пункт 29 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40 (далее - Инструкция). Запись о наименовании профессии рабочего производится на основании штатного расписания. При этом наименование должности профессии рабочего должно соответствовать квалификационным справочникам, утверждаемым в порядке, определяемом Правительством Республики Беларусь, нормативным правовым актам, регламентирующим деятельность работников по отдельным должностям служащих. Например, при приеме на работу штамповщиком, в приказе и трудовой книжке указывается профессия «штамповщик» без слова «ученик».

Лицо, принятое на работу, в тот же день направляется на обучение для получения необходимой квалификации по соответствующей профессии рабочего, в период которого ему выплачивается заработная плата согласно пункту 2 Положения.

В соответствии с частью второй пункта 29 Инструкции после прохождения работником обучения наниматель вносит в трудовую книжку работника запись о присвоении соответствующего квалификационного разряда.

Вопрос: Молодой человек является студентом последнего курса государственного учреждения образования. Обучается за счет средств бюджета. Больше года работает в организации на условиях неполного рабочего времени. По распределению направлен на отработку по своему месту работы сроком на 2 года. Каким образом нужно сейчас с работником (как с молодым специалистом) оформить трудовые отношения?

Ответ: Приобретение работником статуса молодого специалиста в период трудовой деятельности в организации не влечет прекращения с ним трудовых отношений, соответственно, не влечет его прием на работу, потому что он распределен по месту работы, то есть к нанимателю, с которым уже состоит в трудовых отношениях.

Если молодой специалист работает в организации по той должности служащего, по которой он должен отработать в связи с распределением, то правовые основания для перевода и заключения нового трудового договора у нанимателя отсутствуют. Внесение изменений и дополнений в ранее заключенный трудовой договор (контракт) также не требуется. В данной ситуации нанимателем издается приказ, в котором фиксируется дата, с которой работник является молодым специалистом.

Если молодой специалист работает в организации не по той должности служащего, по которой он должен отработать в связи с распределением, то наниматель заключает новый трудовой договор (контракт) в соответствии со статьей 30 Трудового кодекса Республики Беларусь по соответствующей должности служащего (без увольнения). После заключения нового трудового договора (контракта) наниматель издает приказ о переводе работника на другую должность служащего и вносит соответствующую запись в трудовую книжку последнего.

Вопрос: Вправе ли наниматель в рамках проведения мероприятий по оптимизации штатной численности организации переместить работника на рабочее место, расположенное в другой местности?

Ответ: Не вправе. Перемещением признается поручение нанимателем работнику прежней работы на новом рабочем месте как в том же, так и другом структурном подразделении, за исключением обособленного, на другом механизме или агрегате, но в пределах квалификации, должности служащего (профессии рабочего) с сохранением условий труда, обусловленных трудовым договором (часть первая статьи 31 ТК).

Обособленное подразделение организации - филиал, представительство, структурное подразделение организации, расположенное вне места ее нахождения либо по месту ее нахождения, которым для совершения операций организацией открыт текущий (расчетный) банковский счет с предоставлением права распоряжаться денежными средствами на счете должностным лицам этих обособленных подразделений на основании доверенности (статья 1 ТК). Следовательно, структурное подразделение, расположенное в другой местности относительно места регистрации юридического лица, будет являться обособленным.

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

Ответ: В соответствии со статьей 1 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) контракт представляет собой срочный трудовой договор, заключаемый в письменной форме на определенный в нем срок для выполнения работы и содержащий особенности регулирования трудовых отношений между нанимателем и работником.

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 связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами наниматель имеет право в порядке, предусмотренном статьей 32 ТК, изменить

существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре.

Изменением существенных условий труда признается:

- изменение системы оплаты труда;
- режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени;
- изменение гарантий;
- уменьшение размеров оплаты труда;
- предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок;
- другие условия, устанавливаемые в соответствии с ТК.

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

Справочно: Абзацем 2 пункта 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24.04.2020 № 143 «О поддержке экономики» нанимателям предоставлено право изменять существенные условия труда работника, за исключением уменьшения размера оплаты труда, в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя. Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за 1 календарный день.

Вместе с тем, согласно пункту 5 части второй статьи 19 Трудового кодекса срок трудового договора является одним из обязательных условий для срочного 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 продленного (в период срока его действия), срок контракта может быть изменен только по соглашению сторон.

Вопрос: В организации работает работник, который в 2021 году достиг общеустановленного пенсионного возраста и с ним заключен контракт до мая 2023 года. В феврале 2022 года данный работник обратился к нанимателю с заявлением об увольнении 1 марта 2022 года по его требованию в связи с достижением им пенсионного возраста. Обязан ли наниматель уволить данного работника? Если да, то в какой срок?

Ответ:

Да, обязан.

В соответствии со статьей 41 Трудового кодекса Республики Беларусь срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, поступления на военную службу по контракту и иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае

нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Выход работника на пенсию как уважительная причина для досрочного расторжения контракта по требованию работника названа постановлением Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников».

Таким образом, работник, достигший общеустановленного пенсионного возраста, независимо от срока, прошедшего с момента достижения им данного возраста, состояния здоровья, вправе обратиться к нанимателю с письменным заявлением о досрочном расторжении контракта в связи с выходом на пенсию. Именно такое письменное заявление фиксирует факт требования работника, а также дату увольнения. Иными словами наниматель должен уволить работника датой, указанной в его заявлении, т.е. 1 марта 2022 г.

Вопрос: Работник с ноября 2019 года отсутствовал на работе, т.к. к нему была применена мера пресечения в виде заключения под стражу. В апреле 2020 года нанимателем получен приговор суда, согласно которому работнику назначено наказание в виде лишения свободы. Какой датой следует уволить работника в данной ситуации?

Ответ: Согласно пункту 5 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в связи с вступлением в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении.

Датой прекращения трудового договора с работником по пункту 5 статьи 44 ТК (вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы) будет являться дата вступления в законную силу приговора суда.

Одновременно обращаем внимание, что Декрет Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее – Декрет № 5) предусматривает в качестве дискредитирующих обстоятельств увольнения вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к наказанию, исключающему продолжение работы, или судебного постановления о трудоустройстве работника, обязанного возмещать расходы, затраченные государством на содержание детей, находящихся на государственном обеспечении (подпункт 6.3 пункта 6 Декрета № 5).

При увольнении работника по пункту 5 статьи 44 ТК, т.е. по основанию, отнесенному пунктом 6 Декрета № 5 к дискредитирующим обстоятельствам увольнения, нанимателем должен быть соблюден порядок, предусмотренный пунктом 7 Декрета № 5.

Вопрос: 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 – ТК) заключение трудового договора с предварительным испытанием допускается независимо от срока договора (статья 17 ТК). Не устанавливается предварительное испытание для работников, названных в части 5 статьи 28 ТК.

Расторжение трудового договора с предварительным испытанием (статья 29 ТК) возможно при наличии объективных данных, свидетельствующих о том, что работник не способен выполнять обязанности по профессии, специальности, должности, соответствующей квалификации, оговоренные при приеме на работу. При отсутствии таких данных в период предварительного испытания работник может быть уволен только по его инициативе в соответствии с частью 1 статьи 29 ТК, а также по иным основаниям, предусмотренным ТК (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 ТК 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.

Предусмотренный в статье 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 статье 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 (абзац второй пункта 7 статьи 42 ТК).

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 подано работником как накануне последнего дня испытательного срока, так и в последний день.

Наниматель обязан указать причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытания. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суд (часть вторая статьи 29 ТК).

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 рабочего, специальности, должности служащего, 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.

При увольнении работника в связи с расторжением трудового договора с предварительным испытанием ссылка в приказе об увольнении и трудовой книжке работника производится на пункт 7 части второй статьи 35 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 пункту 7 части второй статьи 35 ТК не соблюдаются гарантии, установленные для отдельных категорий работников (например, для беременных женщин - гарантии, предусмотренные частью третьей статьи 268 ТК). О таком увольнении не уведомляется профсоюз. Допустимо увольнение работника по пункту 7 части второй статьи 35 ТК в период его временной нетрудоспособности или нахождения в отпуске.

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: В части первой статьи 77 и статье 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 статьей 78 Трудового кодекса Республики Беларусь, не наступит?

Ответ: В соответствии с частью первой статьи 77 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения (кроме выплат, установленных системами оплаты труда, размер которых определяется по результатам работы за месяц или иной отчетный период), 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.

В соответствии с частью первой статьи 63 ТК формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе стимулирующие (надбавки, премии, бонусы и иные выплаты) и компенсирующие (доплаты в соответствии со статьями 62, 67, 69 и 70 ТК и иные выплаты) выплаты, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения, иных локальных правовых актов и трудового договора.

Премия является выплатой стимулирующего характера, порядок, размер и условия выплаты которой устанавливаются трудовым договором, коллективным договором, соглашением, локальными правовыми актами.

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

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. 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 статьи 350 Трудового кодекса Республики Беларусь.

Ответ: Согласно статье 350 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) помимо оснований, предусмотренных ТК и иными законодательными актами, трудовой договор с работающим по совместительству может быть прекращен:

- 1) при приеме на работу работника, для которого эта работа будет являться основной;
- 2) в связи с тем, что работа по совместительству стала для работника 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, на основании пункта 1 статьи 350 ТК не является нарушением законодательства о труде.

Вопрос: Работник, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, 3 июня 2020 г. написал заявление об увольнении по желанию работника, которое в этот же день направил по почте заказным письмом с уведомлением. Нанимателем заявление получено 8 июня 2020 г. Как исчисляется месячный срок для увольнения и каким числом наниматель обязан уволить работника?

Ответ: 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 8 июня 2020 г., то месячный срок начинает исчисляться с 9 июня 2020 г. и заканчивается 8 июля 2020 г. В соответствии с частью первой статьи 77 и частью шестой статьи 50 ТК не позднее 8 июля 2020 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: 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, направления на альтернативную службу, а также для лиц, уволенных с военной службы, альтернативной 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, направления на альтернативную службу.

В соответствии с пунктом 1 статьи 44 Трудового кодекса призыв работника на военную службу, направление на альтернативную 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, с 28 января 2020 г. статья 41 Трудового кодекса дополнена причиной, препятствующей продолжению работы по срочному трудовому договору (контракту) – поступление на военную службу по контракту, что влечет досрочное расторжение срочного трудового договора, в том числе контракта, по требованию работника.

Основанием для увольнения будет являться письмо Министерства обороны Республики Беларусь или иного государственного органа, в котором предусмотрена военная служба, о согласии на заключение контракта о прохождении военной службы.

Увольнение работника по требованию в связи с поступлением на военную службу по контракту производится на основании пункта 3 части второй статьи 35 Трудового кодекса. Выплата выходного пособия при увольнении по данному основанию не производится.

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 пятой статьи 43 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) 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.

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 ТК.

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: Требуется ли предварительное уведомление профсоюзов об увольнении работника по дополнительным основаниям, установленным статьей 47 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс)?

Ответ: Согласно статье 46 Трудового кодекса расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 Трудового кодекса, кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 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 статье 47 Трудового кодекса, уведомление профсоюзов в соответствии со статьей 46 Трудового кодекса не требуется, если иное не установлено коллективным договором, соглашением.

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, в частности, случая 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: 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:

- болезни или инвалидности работника, препятствующих выполнению работы по трудовому договору (подтверждается медицинским заключением);
- поступления на военную службу по контракту, препятствующих выполнению работы по трудовому договору;
- других уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору;
- нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного, трудового договора

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 либо может быть установлен нанимателем самостоятельно.

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.

Таким образом, при наличии вышеназванных обстоятельств работник вправе требовать досрочного расторжения 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 седьмой статьи 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 при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 ТК 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.

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 пункту 1 статьи 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 работника со ссылкой на пункт 1 статьи 42 ТК в связи с ликвидацией организации у нанимателя сохраняется обязанность выплатить работнику выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков (часть третья статьи 48 ТК).