Социально-трудовые отношения

Вопрос: Какой день считается днём начала действия трудового договора?

Ответ: Началом действия трудового договора является день начала работы, определённый сторонами в договоре.

Иногда случаются такие ситуации, когда работник приступил к исполнению трудовых обязанностей, а трудовой договор с ним ещё не заключён. В данной ситуации в соответствии со статьей 25 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ) фактическое допущение работника к работе является началом действия трудового договора независимо от того, был ли приём на работу надлежащим образом оформлен.

Работник в таком случае имеет право потребовать письменного оформления допуска к работе, которое должно быть оформлено не позднее трёх дней после предъявления требования.

После заключения в установленном порядке трудового договора приём на работу оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под роспись.

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 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 ТК РБ.

Согласно статье 292 ТК РБ 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. 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 ТК РБ 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: Работник, с которым заключен трудовой договор на неопределенный срок, 20 ноября 2019 г. написал заявление об увольнении по собственному желанию, которое в этот же день направил по почте заказным письмом с уведомлением. Нанимателем заявление получено 25 ноября 2019 г.

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

Ответ: В соответствии с частью первой статьи 40 ТК РБ 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 РБ 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 РБ 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 РБ предупредил нанимателя об увольнении по собственному желанию 25 ноября 2019 г., то месячный срок начинает исчисляться с 26 ноября 2019 г. и заканчивается 25 декабря 2019 г. Именно 25 декабря 2019 г. наниматель обязан произвести окончательный расчет с работником и выдать ему трудовую книжку.

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 №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.

Вместе с тем, согласно пункту 5 части первой статьи 19 ТК РБ 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 ТК РБ.

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: 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) нанимателям предоставлено право заключать с работниками контракты. При этом Декретом предусмотрено, что срок контракта должен составлять не менее одного года.

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 №29» предусмотрено, что продление контракта в пределах максимального срока его действия (пункт 2 статьи 17 ТК РБ) 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 пункту 2 части первой статьи 17 ТК РБ срок срочного трудового договора, в частности, контракта, не может быть более пяти лет.

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 ТК РБ разновидностью срочного трудового договора является контракт, который заключается в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством о труде.

В соответствии с частью первой статьи 41 ТК РБ срочный трудовой договор (пункт 2 статьи 17 ТК РБ) 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 ТК РБ 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 (далее – Департамент).

Установив по просьбе работника факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора, Департамент отражает его, как правило, в акте проверки, требовании (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 наниматель 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 РБ возможно и без установления данного факта нарушения органом, указанным в части второй ст. 41 ТК РБ.

Вместе с тем, Департаменту 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, 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 ТК РБ независимо от наличия в контракте условия о возможности его досрочного расторжения по требованию работника.

Вопрос: Какую ответственность несет наниматель за задержку выдачи трудовой книжки?

Ответ: Согласно статье 79 ТК РБ при задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки.

Вопрос: Имеет ли право наниматель не устанавливать работнику надбавку за сложность и напряженность?

Ответ: Одной из выплат стимулирующего характера за особо сложные условия труда и высокое качество выполняемой работы является надбавка за сложность и напряженность труда. Согласно статье 63 ТК РБ формы, системы и размеры оплаты труда работников, в том числе и дополнительные выплаты стимулирующего характера, устанавливаются нанимателем на основании коллективного договора, соглашения и трудового договора.

В случае изменения оснований, условий и размеров надбавок за сложность и напряженность наниматель обязан соблюдать требования статьи 32 ТК РБ, с предупреждением работника за месяц.

Вопрос: Как осуществляется оплата труда работников в выходные и праздничные дни?

Ответ: Согласно статье 142 ТК РБ работа в выходные дни допускается по предложению нанимателя и только с согласия работника или по инициативе работника с согласия нанимателя. Привлечение к работе в выходной день оформляется приказом (распоряжением) нанимателя (статья 145 ТК РБ). Нормой статьи 69 ТК РБ предусмотрено, за каждый час работы в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни сверх заработной платы, начисленной за указанное время, производится доплата:

1) работникам со сдельной оплатой труда – не ниже сдельных расценок;
2) работникам с повременной оплатой труда – не ниже часовых тарифных ставок.

За работу в сверхурочное время и выходные дни взамен доплаты с согласия работника может предоставляться другой неоплачиваемый день отдыха.

Вопрос: Правомерно ли увеличение ежедневной нормы рабочего времени на 1 час (30 минут до начала и 30 минут после окончания рабочей смены) по устному распоряжению нанимателя?

Ответ: Исходя из содержания статьи 110 ТК РБ, рабочим считается время, в течение которого работник в соответствии с трудовым, коллективным договорами, правилами внутреннего трудового распорядка обязан находиться на рабочем месте и выполнять свои трудовые обязанности. В рабочий период также включается работа, выполненная по предложению, распоряжению или с ведома нанимателя, сверх установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа), оплата которой осуществляется с учетом части 1 статьи 69 ТК РБ. Увеличение продолжительности ежедневной нормы рабочего времени, не относящееся к сверхурочным работам, влечет изменение существенных условий труда, и может быть осуществлено лишь с согласия работника и с соблюдением норм статьи 32 ТК РБ, обязывающих нанимателя уведомить работника за месяц о предстоящих изменениях. На основании части 6 статьи 123 ТК РБ установленный режим рабочего времени доводиться до сведения работников не позднее одного месяца до введения его в действие.

Вопрос: Обязан ли наниматель выдавать расчетные листки работникам?

Кем утверждается форма расчетного листка? Какие взыскания могут быть применены к нанимателю?

Ответ: В соответствии со статьей 80 ТК РБ наниматель при выплате заработной платы ежемесячно **обязан** выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается нанимателем.

При нарушении законодательства о труде (статья 80 ТК РБ) наниматель может быть привлечен к ответственности в соответствии с частью 4 статьи 09.19. Кодекса Республики Беларусь «Об административных правонарушениях» с наложением взыскания в виде штрафа от четырех до двадцати базовых величин, а юридическое лицо – до ста базовых величин.

Вопрос: Обязательно ли составлять график отпусков в микроорганизациях? Возможно ли предоставление трудового отпуска только по заявлениям работников?

Ответ: График отпусков необходимо составлять **во всех организациях** без исключения независимо от их формы собственности и численности работников (ч. 1 и 2 ст. 168 ТК РБ). Поэтому в микроорганизациях график отпусков должен быть.

Вопрос: Можно ли в коллективном договоре указать, что трудовой отпуск может быть разделен на две и более части или нужно указывать точное количество частей?

Ответ: Указывать точное количество частей отпуска не обязательно. Часть 1 ст. 174 ТК РБ допускает формулировку о том, что отпуск может быть разделен на две или более части.

Вопрос: Наниматель отказывает в предоставлении отпуска полной продолжительности. Вправе ли он настаивать на предоставлении работнику отпуска частями?

Ответ: Согласно части первой статьи 174 ТК РБ по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Таким образом, решение о разделении отпуска на части не может быть принято в одностороннем порядке нанимателем, а только по соглашению с работником. В связи с этим отказ нанимателя в предоставлении работнику отпуска полной продолжительности неправомерен.

Вопрос: Можно ли отпуск, предоставляемый работнику-инвалиду, разделить на две части?

Ответ: Согласно части первой статьи 174 ТК РБ по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней. Законодательством не устанавливаются ограничения для каких-либо категорий работников, в том числе для инвалидов, по разделению отпуска на части.

Таким образом, трудовой отпуск инвалида может быть разделен на части в порядке, установленном частью первой статьи 174 Трудового кодекса.

Вопрос: Продлевается ли трудовой отпуск, когда праздничный день совпадает с выходным днем?

Ответ: Продлевается.

Государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (часть первая ст.147 ТК РБ).

Следовательно, в количество дней трудового отпуска праздничные дни не включаются независимо от того, на какой рабочий или выходной день они приходятся.

Таким образом, трудовой отпуск продлевается, когда праздничный день совпадает с выходным днем.

Вопрос: Согласно ст. 73 ТК РБ с 01.01.2024 заработную плату нужно выплачивать не реже двух раз в месяц. Означает ли это, что нужно производить выплаты в равных долях или, например, установить порядок выплаты аванса с формулировкой «в размере 50% от оклада»?

Ответ: Поскольку трудовым законодательством не предусмотрен конкретный размер заработной платы, который нужно выплатить в аванс, то его устанавливает наниматель. Вместе с тем указывать «50% от оклада» не целесообразно.

Поскольку заработная плата начисляется за выполненную работу (например, пропорционально отработанному времени), целесообразно первую выплату зарплаты производить:

- при условии работы в первой половине месяца;
- за выполненную работу.

Так, если первую половину месяца работник не работал (не был принят на работу, находился в отпуске, в состоянии нетрудоспособности, прогуливал и др.) полностью или частично, производить выплату 50% его тарифной ставки или тарифного оклада не целесообразно. Указанное условие выплаты заработной платы должно найти свое отражение в трудовом и (или) коллективном договоре. В противном случае невыплата может повлечь за собой административную ответственность.

Вопрос: Имеет ли право на дополнительный свободный от работы день многодетная мать?

Ответ: В соответствии со ст. 265 ТК РБ матери воспитывающей троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее письменному заявлению предоставляется один дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка в порядке и на условиях, определяемых республиканским органом государственного управления.

Вопрос: В каких случаях свободный день в неделю не предоставляется?

Ответ: В случае, когда на рабочую неделю приходятся государственные праздники и праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, а также дни временной нетрудоспособности заявителя, в том числе в связи с уходом за ребенком.

29 июня 2023 года принят Закон Республики Беларусь № 273-З «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений», целью которого является совершенствование правового регулирования трудовых и связанных с ними отношений. Закон предусматривает корректировку Трудового кодекса с учетом практики его применения, анализа эффективности последних изменений, выявленных пробелов и коллизий. Статья 265 ТК РБ дополнена нормой, которая позволяет матери или отцу, воспитывающим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет или троих и более детей до 16 лет, вместо одного свободного дня в неделю сократить продолжительность ежедневной работы на один час по согласованию с нанимателем. Дополнение вступит в силу с 1 января 2024 года.