

Основания заключения срочного трудового договора с работников

С работником при приеме по основному месту работы сторожем заключен срочный трудовой договор с 15.12.2020 по 14.12.2022 без указания характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Вопрос: Правомерны ли действия нанимателя? Обязан ли наниматель заключить с работником контракт?

В соответствии со статьей 17 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

При этом срочный трудовой договор, за исключением контракта, заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (а именно: на время выполнения определенной работы, когда время завершения работы не может быть определено точно; на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника; на время выполнения сезонных работ; с лицами, принимаемыми на должность служащего (профессию рабочего), которую занимал молодой специалист, молодой рабочий (служащий) до призыва его на военную службу, направления на альтернативную службу, на период такой службы и в течение трех месяцев после ее окончания; с руководителем, заместителем руководителя и главным бухгалтером организации на период проведения процедур, установленных законодательством и (или) учредительным документом организации для назначения на соответствующую должность служащего; с лицами, направленными органами по труду, занятости и социальной защите на оплачиваемые общественные работы и в иных случаях, установленных законодательными актами).

Ответ: Не правомерны. Наниматель обязан заключить с работником либо контракт с установлением дополнительных мер стимулирования труда (в том числе: предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней, повышение тарифной ставки (тарифного оклада) до 50 процентов) либо заключить трудовой договор на неопределенный срок.

Андрейчик З.Н., главный государственный инспектор Гомельского областного управления Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

Продление контракта: обязанность или право нанимателя

У работника А. 20.01.2021 истекает срок действия контракта заключенного на два года, нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины работник **(которые могут выражаться: в несоблюдении установленных технологических регламентов и нормативов при производстве продукции, требований производственного процесса; а также в неподчинении установленному трудовому распорядку, надлежащем исполнении своих обязанностей, письменных и устных приказов (распоряжений) нанимателя, не противоречащих законодательству и локальным правовым актам)** не имеет.

Наниматель 18.12.2020 письменно предупреждает работника о решении прекратить с ним трудовые отношения (на работника не распространяются гарантии обязательного заключения либо продления с ним контракта - беременные женщины, женщины, имеющие детей, работники предпенсионного возраста).

Вопрос: правомерны ли действия нанимателя? Обязан ли наниматель продлить срок действия контракта с работником в данном случае до 5 лет?

Трудовым законодательством установлены предельные сроки действия контрактов (минимальный – на один год, максимальный - пять лет).

Наниматели вправе в пределах пятилетнего срока действия контракта продлевать контракт как на один год, так и на более продолжительные сроки. При этом с работником, не допускающим нарушений производственно-технологической, исполнительской и трудовой дисциплины, - на срок до истечения максимального срока действия контракта.

Частью третьей статьи 261³ Трудового кодекса установлено, что продление контракта в пределах пятилетнего срока его действия осуществляется только при достижении согласия сторонами на продление контракта.

Следовательно, в данном случае продление либо прекращение трудовых отношений с работником А. является правом, а не обязанностью нанимателя.

Необходимо отметить, что коллективным договором организации, а также межотраслевыми соглашениями, которые наниматель распространил на себя, могут быть предусмотрены дополнительные условия обязательного заключения либо продления нанимателем срока действия контракта с работниками.

Ответ: Правомерны. У нанимателя в рассматриваемом примере нет обязанности продления срока действия контракта.

Андрейчик З.Н., главный государственный инспектор Гомельского областного управления Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь

Вопрос: Работнику установлен сменный режим труда и отдыха. В соответствии с графиком сменности 2 января 2021 года для работника является рабочим днем. Работником подано заявление о предоставлении трудового отпуска с 21 декабря 2020 года по 2 января 2021 года.

Каким образом наниматель должен оформить указанный трудовой отпуск и какой продолжительностью?

Ответ: В соответствии со ст. 151 ТК продолжительность отпусков работников исчисляется в календарных днях.

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

В соответствии с п. 3 Указа Президента Республики Беларусь от 26.03.1998 №157 (в редакции от 17.12.2019) «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» нерабочими днями объявляются праздничные дни: 25 декабря, 1 и 2 января.

Независимо от режима работы организации требования названной нормы распространяются на все случаи, когда праздничный день выпадает на период трудового отпуска.

При этом продление трудового отпуска на 3 дня (25 декабря 1 и 2 января) не происходит. Исчерпывающий перечень оснований продления трудового отпуска указан в ч. 1 ст. 171 ТК, согласно которому случай выпадения праздничного дня на период трудового отпуска не входит.

Таким образом, праздничные дни просто не включаются в период трудового отпуска, и работник отдыхает то количество календарных дней, на которое ему был предоставлен отпуск и праздничные дни, которые являются нерабочими, если они пришлись на период отпуска.

И наоборот, если праздничный день приходится на следующий день после окончания отпуска, то на них распространяются нормы ст. 147 ТК.

В силу ст. 147 ТК государственные праздники и праздничные дни, которые пришлись на период отпуска, для работника являются нерабочими.

Вместе с тем, в государственные праздники и праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям (непрерывно действующие организации), работы, вызванные необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Работы, приостановка которых невозможна по производственно-технологическим условиям, и работы, вызываемые необходимостью постоянного непрерывного обслуживания населения, организаций, планируются заранее в графике работ (сменности) в счет месячной нормы рабочего времени.

Учитывая изложенное, нанимателю целесообразно согласовать с работником иной срок предоставления трудового отпуска:

В количестве 10 к.д. с 21 по 31 декабря 2020 года. В этом случае праздничный день 25 декабря будет исключен из числа дней трудового отпуска, 1 января будет являться для работника выходным праздничным днем, а 2 января ему необходимо будет выйти на работу согласно графика сменности.

В количестве 11 к.д. с 21 декабря 2020 года по 3 января 2021 года включительно. В этом случае, из числа дней трудового отпуска будет исключено 3 праздничных нерабочих дня: 25 декабря, 1 и 2 января.

Справочно: Следует помнить, что вышеуказанный порядок не распространяется на социальные отпуска, которые предоставляются в календарных днях независимо от выходных и праздничных дней.

Заместитель начальника отдела надзора

за соблюдением законодательства о

труде Гомельского областного управления

Департамента государственной

инспекции труда

А.Н. Матюк

Ввиду тяжелой эпидемиологической обстановки в стране все чаще возникает необходимость дистанцировать работников путем перевода их на так называемую «удаленную работу». Как же соблюсти гарантии работника при этом, не нарушив законодательство о труде.

Переход работника на дистанционную работу возможен по соглашению сторон (нанимателя и работника). При этом не имеет значение, от кого исходит инициатива о таком переходе, от работника или от нанимателя.

Но поскольку трудовой договор может быть изменен только с согласия сторон, то при наличии соглашения о переходе на выполнение работы дистанционно, работнику и нанимателю данное условие надо будет оформить дополнительным соглашением к трудовому договору (ч. 4 ст. 19 ТК). В нем нужно прописать все условия, предусмотренные законодательством для трудового договора о дистанционной работе, в том числе:

- условие о том, что работа является дистанционной;
- порядок и сроки обеспечения работника оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, необходимыми для исполнения работником своих трудовых обязанностей;
- размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование оборудования, если оно арендовано или принадлежит работнику.
- порядок возмещения иных расходов, связанных с выполнением дистанционной работы;
- порядок и сроки представления работником отчетов о выполненной работе;
- условия обмена электронными документами или сообщениями в электронном виде (в т.ч. СМС, файлами и записями), содержащими задания, иную информацию для исполнения трудовых обязанностей, результаты выполненной работы, заявления и объяснения работника, уведомления, приказы и иные документы нанимателя.

Кроме того, изменение в трудовой договор оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, с которым работник ознакамливается под роспись (п. 15 ч. 1 ст. 55 ТК).

Также наниматель имеет право в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами предложить работнику выполнение работы дистанционно в одностороннем порядке. При этом наниматель обязан соблюсти порядок, предусмотренный ст. 32 ТК, и сроки, установленные пунктом 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. №143 «О поддержке экономики».

Согласно пункту 14 данного Указа нанимателю предоставлено право изменять существенные условия труда работника, в том числе устанавливать дистанционную работу, в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, предупредив об этом работника письменно не позднее, чем за 1 календарный день. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 4 ст. 32, ч. 4 ст. 48 ТК).

Важно! Не следует забывать, что если причины не связаны с неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации (к примеру, наниматель не планирует в дальнейшем деятельность, необходимо соблюдать месячный срок уведомления, предусмотренный ч. 3 ст. 32 ТК).

Если работник готов продолжить работу с изменившимися условиями труда, то в трудовой договор вносятся соответствующие изменения о выполнении работы дистанционно путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по п. 5 ч. 2 ст. 35 ТК.

Переход с дистанционной работы на обычную работу с предоставлением рабочего места может быть осуществлен в порядке, аналогичном приведенному выше порядку перехода на дистанционную работу.

При разрешении вопроса о введении дистанционной работы может возникнуть вопрос о наличии перевода. Напомним, что переводом является поручение работнику работы как по другой должности (профессии), квалификации, так и в другой местности. В связи с тем, что дистанционный работник самостоятельно выбирает место, на котором он будет выполнять работу, а перевод - это поручение нанимателя, требующее письменного

согласия работника, то в данном случае перевод в другую местность не происходит (ч. 1, 2 ст. 30, ч. 1 ст. 307-1 ТК).

Не будет в данной ситуации и перемещения, т.к. исходя из определения перемещения (ч. 1 ст. 31 ТК) оно осуществляется по распоряжению нанимателя без согласия работника. То есть это прерогатива нанимателя, но и он это может делать только при наличии обоснованных производственных, организационных или экономических причин. В отношении же дистанционных работников, как было указано выше, законодатель сделал исключение, и они самостоятельно, без необходимости получения от нанимателя какого-либо согласия, определяют свое место работы (ч. 4 ст. 31, ч. 1 ст. 307-1 ТК).

Заместитель начальника отдела надзора

за соблюдением законодательства о

труде Гомельского областного управления

Департамента государственной

инспекции труда

А.Н. Матюк