Трудовое законодательство

**1. Вопрос:** Увольняюсь по соглашению сторон. Наниматель удержал из заработной платы деньги за дни трудового отпуска, который я отгулял авансом, т.к. отпуск был предоставлен за еще не отработанный мною рабочий год. Прав ли наниматель?

Кирилл П., Могилев

**Ответ:** Нет. В соответствии со статьей 107 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) при увольнении работника по соглашению сторон до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска удержания не производятся.

**2.** **Вопрос:** Наниматель решил уволить работника за прогул, но работник пока готовились соответствующие документы, успел уйти в трудовой отпуск. Могут ли уволить работника за прогул в период нахождения его в трудовом отпуске?

 Василий П., Могилев

**Ответ:** Нет. Расторжение трудового договора за прогул относится к увольнению по инициативе нанимателя. Поэтому прекращение трудовых отношений с работником по указанному основанию в период нахождения его в трудовом отпуске и в период временной нетрудоспособности (часть 2 статьи 43 ТК) будет незаконным.

**3.** **Вопрос:** Нужно ли молодому специалисту возмещать государству затраты на обучение, если его уволили в связи с ликвидацией организации?

 Сергей Т., Шклов

**Ответ:** Выпускники, которым место работы предоставлено путем распределения, должны отработать обязательный период времени, установленный Кодексом Республики Беларусь об образовании. Сроки исчисляются с даты заключения трудового договора между работником и нанимателем. Те, кто не отработал этот период, обязаны возместить в республиканский и (или) местные бюджеты средства, затраченные государством на их подготовку (статья 88 Кодекса Республики Беларусь об образовании).

Увольнение молодого специалиста по ряду оснований во время срока обязательной отработки по распределению запрещено. Однако, в случае прекращения деятельности организации (пункт 1 статьи 42 ТК) молодой специалист не обязан возмещать затраты на свое обучение.

**4.** **Вопрос:**  Мне не выплатили премию при увольнении. Что делать? Куда обращаться?

 Наталья Х., Могилевский район

**Ответ:** 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 относится к выплатам стимулирующего характера и не является обязательной.

Установление показателей, условий и размеров премирования работников входит в компетенцию нанимателя.

Как правило, порядок и условия премирования работников определяются в Положении об оплате труда работников организации, коллективном договоре, других локальных правовых актах нанимателя.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с их личным вкладом в общие результаты труда и максимальными размерами не ограничиваются. Право определять конкретные размеры премий, выплачиваемых работникам организации, в том числе уволенным, предоставлено нанимателю.

По данному вопросу работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд.

**5.** **Вопрос:** Хочу уволиться с основного места работы и перейти в организацию где работаю по совместительству в качестве основного работника. Как это оформить?

Марина К., Быхов

**Ответ:** Трудовой договор с внешним совместителем может быть прекращен в связи с тем, что данная работа стала для работника основной (пункт 2 статьи 350 ТК). Трудовой договор (контракт) расторгается по указанному основанию и прием на работу осуществляется вновь уже в качестве основного работника.

**6.** **Вопрос:**  В каких случаях предоставляется дополнительный свободный от работы день в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка?

 Елена М., Славгород

**Ответ:** Согласно части 2 статьи 265 ТК предписывает, что матери (мачехе) или отцу (отчиму), опекуну (попечителю), воспитывающей (воспитывающему) ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, по ее (его) 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, проводящим государственную политику в области труда.

Право на дополнительный свободный день в месяц, предоставляемый в соответствии с частью 2 статьи 265 ТК, может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению (часть 4 статьи 265 ТК).

Дополнительный свободный от работы день в неделю, предусмотренный частью 2 статьи 265 ТК, не предоставляется в ту неделю, в которую предоставляется дополнительный свободный от работы день в месяц, предусмотренный частями 1 и 3 статьи 265 ТК.

Порядок и условия предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка определены Инструкцией о порядке и условиях предоставления одного дополнительного свободного от работы дня в неделю с оплатой в размере среднего дневного заработка (далее - свободный день в неделю), утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 11.06.2014 № 34 (далее – Инструкция).

Согласно пункту 2 соответствующей Инструкции свободный день в неделю предоставляется работнику при наличии следующих условий: в семье работника воспитывается ребенок-инвалид в возрасте до восемнадцати лет либо трое и более детей в возрасте до шестнадцати лет; работник в этой рабочей неделе занят на работе пять или шесть рабочих дней с продолжительностью рабочего времени в неделю не менее установленной в статьях 112 – 114 ТК; другой родитель (мать (мачеха), отец (отчим) в полной семье является занятым либо проходит подготовку в клинической ординатуре в очной форме, признан инвалидом, получает ежемесячную страховую выплату в соответствии с законодательством об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Если работник одновременно имеет право на свободный день в неделю в связи с воспитанием ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также троих и более детей в возрасте до шестнадцати лет, этот день предоставляется ему по одному из оснований. В полной семье право на свободный день в неделю может быть использовано матерью (мачехой) или отцом (отчимом) либо разделено указанными лицами между собой по их усмотрению.

Под занятыми понимаются граждане, перечисленные в статье 2 Закона Республики Беларусь «О занятости населения».

Перечень документов, подтверждающих занятость другого родителя (матери (мачехи), отца (отчима) в полной семье перечислен в пункте 8 Инструкции.

Свободный день в неделю предоставляется в выбранный работником по согласованию с нанимателем день недели. Суммирование и перенос свободных дней в неделю в целях дальнейшего предоставления их в совокупности не допускается. Работникам, выполняющим работу на дому, свободный день в неделю не предоставляется (пункт 3 Инструкции).

Согласно пункту 6 Инструкции при определении права работника на свободный день в неделю рабочая неделя рассматривается в пределах календарной недели (с понедельника по воскресенье включительно), рабочий день - в пределах суток (от 0 до 24 часов включительно), в недельную продолжительность рабочего времени включается продолжительность предоставляемого в эту неделю свободного дня в неделю. При сокращении продолжительности работы в рабочие дни в соответствии со статьями 116, 117, 215 ТК свободный день в неделю предоставляется.

Свободный день в неделю предоставляется работнику по его письменному заявлению по форме согласно приложению к Инструкции. В заявлении работник указывает выбранный им день недели и период (периоды) календарного года, в которые он желает воспользоваться правом на свободный день в неделю. Перечень документов, предоставляемых работником вместе с заявлением, указан в части 2 пункта 7 Инструкции.

Предоставление свободного дня в неделю оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, который издается в течение трех рабочих дней со дня подачи заявления на любой период (любые периоды) календарного года, определяемый (определяемые) работником по согласованию с нанимателем. В приказе (распоряжении) указывается выбранный свободный день недели и период (периоды), на который он предоставляется.

Предоставление свободного дня в неделю оформляется приказом (распоряжением) нанимателя, который издается в течение трех рабочих дней со дня подачи заявления на любой период (любые периоды) календарного года, определяемый (определяемые) работником по согласованию с нанимателем. В приказе (распоряжении) указывается выбранный свободный день недели и период (периоды), на который он предоставляется.

Пунктом 10 Инструкции установлено, что в случае переноса в установленном законодательством порядке на выходной день рабочего дня, который совпадает с предоставленным работнику свободным днем в неделю, свободный день в неделю также переносится, если работник имел на него право.

Кроме того, согласно частей 2, 3 пункта 11 Инструкции при невыполнении работником в неделе условия занятости на работе, установленного абзацем 3 части 1 пункта 2 Инструкции, свободный день в неделю в такую неделю не предоставляется, за исключением случая, предусмотренного частью 2 пункта 6 Инструкции. Если работнику предоставлен свободный день в неделю и на этой же неделе возникают новые обстоятельства, не позволяющие работнику выполнить условие занятости, установленное абзацем 3 части 1 пункта 2 Инструкции, право на использованный свободный день в неделю не пересматривается.

Предоставление свободного дня в неделю прекращается с недели, следующей за неделей утраты оснований, по которым свободный день в неделю был предоставлен (часть 1 пункта 12 Инструкции).

**7.** **Вопрос:**  У работников в соответствии с ПВТР выходные дни 9 и 10 сентября. Наниматель с согласия работников перенес выходной день 9 сентября на 12 сентября.

  Надежда К., Белыничи

**Ответ:** Перенос нанимателем выходного дня на другую календарную неделю допускается в порядке, установленном для привлечения к работе в выходной день (часть 7 статьи 136 ТК). Таким образом, для переноса по инициативе нанимателя необходимо:

- письменное согласие работников (за исключением случаев, предусмотренных статьей 143 ТК);

- издание приказа (статья 145 ТК) с соблюдением гарантий, установленных законодательством (статьи 263, 276 и 287 ТК), и ознакомление работников с приказом.

**8. Вопрос:** Мне запланирован трудовой отпускс 2 ноября на 14 календарных дней. Когда мне выходить на работу?

Татьяна С., Могилевский район

**Ответ:** Если на время трудового отпуска работника приходится государственный праздник или праздничный день, этот день в число календарных дней отпуска не засчитывается (часть 2 статьи 151 ТК). Таким образом, по общему правилу последним днем отпуска считалось бы 15 ноября, а 16 ноября работник вышел бы на работу. Поскольку, 7 ноября является нерабочим праздничным днем, работник должен выйти на работу 17 ноября. При этом количество дней отпуска не изменится (средний заработок рассчитывается как за 14 дней), так как 7 ноября в число календарных дней отпуска не входит.

Следует отметить, на социальные отпуска вышеуказанное правило не распространяется.

**9. Вопрос:** Наниматель по инициативе несовершеннолетнего работника привлек его к работе в выходной день. Правомерно ли поступил наниматель?

 Екатерина М., Горки

**Ответ:** Запрещается привлекать работников моложе восемнадцати лет к работам в государственные праздники, праздничные и выходные дни (ст. 276 ТК). Таким образом, поскольку нормой статьи 276 ТК запрещено привлекать работников, не достигших 18 лет, к работе в выходные дни независимо от их инициативы (согласия), следовательно, наниматель не имел права привлекать несовершеннолетнего работника к работе в выходной день.

**10. Вопрос:**  Работник, работающий с нормальной продолжительностью рабочего времени (8 часов в день), привлекался к работе в выходные дни:

в выходной день в мае на 3 часа; в выходной день в июне на 3 часа; в выходной день в июле на 2 часа.

Правильно ли в данном случае для подсчета дней привлечения суммировать отработанные работником часы (3 + 3 + 2 = 8) и засчитать работнику работу в 1 выходной день?

 **Ответ:**Нет. Согласно части 1 статьи 136 ТК выходной день - это еженедельный непрерывный отдых. В случае привлечения работника к работе в выходной день требование законодательства о непрерывности нарушается, т.к. работник выходит на работу (неважно, на 1 час или на 8 часов). Следовательно, день привлечения к работе уже не может считаться выходным. Таким образом, в рассматриваемой ситуации при учете нужно исходить из того, что работник работал 3 выходных дня.

Кроме того, необходимо отметить, что допускается использование для работы не более 12 выходных дней в год каждого работника (часть 1 статьи 144 ТК).

Главный государственный инспектор отдела надзора

за соблюдением законодательства о труде

Могилевского областного управления

Департамента государственной

инспекции труда С.В.Трухан