Наиболее часто задаваемые вопросы в ходе приема граждан

Вопрос: Я являюсь супругой военнослужащего. При составлении графика отпусков наниматель, не учитывая мое желание о предоставлении мне трудового отпуска в июне месяце, так как в этом месяце трудовой отпуск у моего мужа, определил мне предоставление трудового отпуска в ноябре месяце? Правомерно ли поступил наниматель?

Ответ: Нет, действия нанимателя не правомерны. В соответствии с нормами частей 1, 2 и 3 статьи 168 Трудового кодекса Республики Беларусь график трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников. Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем. При составлении графика трудовых отпусков наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника в определенный период, в т.ч. работающим супругам военнослужащих - одновременно с отпуском их супругов.

Вопрос: При увольнении по соглашению сторон у меня из заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск удержали выплаченный средний заработок за время трудового отпуска, предоставленного авансом. Правомерно ли поступил наниматель?

Ответ: Действия нанимателя не правомерны. В соответствии с нормой статьи 109 Трудового кодекса Республики Беларусь не допускаются удержания из предусмотренных законодательством сумм выходного пособия, компенсаций и иных выплат, на которые, согласно законодательству, не обращается взыскание.

Кроме того, согласно части 1 и пункта 2 части 2 статьи 107 Трудового кодекса Республики Беларусь удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством. Удержания из заработной платы работников для погашения их задолженности нанимателю могут производиться по распоряжению нанимателя при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если трудовой договор прекращается по соглашению сторон, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 2, 4 и 5 части 2 статьи 35, пунктах 1 - 3 и 5 статьи 42, пунктах 1, 2, 6 и 8 статьи 44 Трудового кодекса Республики Беларусь, если трудовой договор расторгается по желанию (требованию) работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника.

Вопрос: Я не вышел на работу без уважительной причины. Обязан ли наниматель меня уволить?

Ответ: Нет, не обязан. В соответствии с абзацем 2 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты нанимателем в случаях однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, признаваемого таковым в соответствии с законодательными актами, в том числе прогула (в том числе отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин.

Кроме того, данное право нанимателя предусмотрено пунктом 6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций».

Таким образом увольнение работника за прогул является правом, а не обязанностью нанимателя.

Вопрос: Я подал нанимателю заявление об увольнении по соглашению сторон. Наниматель в увольнении мне отказал. Вправе ли был наниматель отказать мне в увольнении?

Ответ: В соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 12 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель имеет право заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и по основаниям, установленным Трудового кодекса Республики Беларусь и законодательными актам.

Согласно пункту 1 части 2 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь основанием прекращения трудового договора является соглашение сторон.

Согласно [статье 37](consultantplus://offline/ref=0AEE553275027FD5954E3D7C241B4AF2FFC5E584B5A8ACA038DA9E21B4F27337403ACC18746CFD15EA94CF9EY2nBO) ТК трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор (контракт) может быть в любое время прекращен по соглашению сторон трудового договора (контракта).

При принятии нанимателем решения об увольнении работника по соглашению сторон необходимо наличие двух обязательных условий, таких как: 1) достижение между нанимателем и работником соглашения (договоренности) о прекращении трудового договора (контракта) по соглашению сторон; 2) определение сторонами трудового договора (контракта) конкретного срока (дня) прекращения трудового договора (контракта).

Таким образом, наниматель вправе был отказать в увольнении по соглашению сторон.

Вопрос: Я работаю в магазине продавцом. Наниматель решил закрыть магазин и сказал, что будет меня увольнять и я должна написать заявление об увольнении по соглашению сторон. Имел ли право наниматель делать мне такое предложение? Какие действия в отношении меня наниматель обязан был предпринять?

Ответ: Наниматель в соответствии с трудовым законодательством в течении срока действия трудового договора обязан обеспечить работника работой и условиями для ее выполнения.

В данном случае, наниматель должен предложить работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации.

В связи с отсутствием другой имеющейся у него работы, которую работник может выполнять с учетом его квалификации, наниматель обязан уволить работник по сокращению численности или штата работников.

Сокращение штата проводится для оптимизации структуры организации в целях исключения штатных единиц, в которых отпала необходимость.

Пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь, определено, что трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случае ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников.

Порядок и условия расторжения трудового договора по инициативе нанимателя определены статьей 43 Трудового кодекса Республики Беларусь. Так, при расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены коллективным договором, соглашением, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении. В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении наниматель предлагает работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации. В период предупреждения о предстоящем увольнении по решению нанимателя работник, подлежащий увольнению, с его согласия может направляться на переподготовку.

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

В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении работник исполняет трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка и ему гарантируется оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается.

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

Кроме того, в случае увольнении работника в соответствии с пунктом 1 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее трех среднемесячных заработков (часть 2 статьи 48 Трудового кодекса Республики Беларусь).

Вопрос: Работаю в магазине продавцом. С учетом отсутствия в данном магазине уборщицы наниматель заставляет меня и мою напарницу осуществлять уборку магазина. В моей рабочей инструкции уборка магазине не оговорена. Вправе ли я отказаться от данной работы?

Ответ: Да, вы вправе отказаться от выполнения работы, связанной с уборкой магазина.

Согласно статье 20 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами.

Главный государственный инспектор

Бобруйского межрайонного отдела

Могилевского областного управления

Департамента государственной инспекции труда О.Е.Царик