«Вопрос-ответ» по трудовому законодательству

**Вопрос Индивидуального предпринимателя:**

**1. Могут ли работников с их согласия переводить на работу в другие предприятия, если основной наниматель не может обеспечить их работой?**

**2. Можно ли взять работника на работу с его согласия без увольнения его с основного места работы?**

**3. На какой срок возможно взять работника при наличии вышеуказанных причин?**

**Ответ:**

Временный перевод работника к другому нанимателю регулируется нормами статей 32-1, 33, 34 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК).

Так, статья 32-1 ТК содержит случаи и порядок временного перевода работника. Наниматель имеет право временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю в случаях: 1) письменного согласия работника на срок до шести месяцев в течение календарного года, если иное не предусмотрено ТК; 2) производственной необходимости (статья 33 ТК); 3) простоя (статья 34).

Временный перевод производится на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, работы, на которую переводится работник, а также условий оплаты труда. С приказом (распоряжением) о временном переводе наниматель знакомит работника под роспись.

 При временном переводе действие трудового договора продолжается, другой трудовой договор с работником не заключается, если иное не предусмотрено ТК.

 Срок временного перевода работника к другому нанимателю не может превышать срока действия трудового договора. В период работы у другого нанимателя работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда у другого нанимателя, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) другого нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам. Другой наниматель обязан обеспечить работнику условия труда, соответствующие требованиям по охране труда, соблюдать требования по охране труда, а при отсутствии в нормативных правовых актах, в том числе обязательных для соблюдения технических нормативных правовых актах, требований по охране труда принимать необходимые меры, обеспечивающие сохранение жизни, здоровья и работоспособности работника в процессе трудовой деятельности. Иные обязанности другого нанимателя по обеспечению условий труда работника определяются договором между нанимателями. При временном переводе работника к другому нанимателю оплата труда, предоставление трудового отпуска, привлечение к дисциплинарной, материальной ответственности, регулирование иных вопросов, требующих принятия решений со стороны нанимателя, осуществляются нанимателем, с которым работник заключил трудовой договор, если иное не предусмотрено ТК.

 Согласно частям 1,3,4 статьи 33 ТК в случае производственной необходимости наниматель имеет право перевести работника на не обусловленную трудовым договором работу (по другой квалификации, должности служащего (профессии рабочего)), а также на работу к **другому нанимателю.**

 Производственной необходимостью признается необходимость для данного нанимателя предотвращения катастрофы, производственной аварии или немедленного устранения их последствий либо последствий стихийного бедствия, предотвращения несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества нанимателя либо иного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

 Временный перевод в связи с производственной необходимостью в другую местность допускается только с согласия работника.

 Следует отметить, что простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и другое). При этом общая продолжительность простоев не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года. Временный перевод в случае простоя должен производиться с учетом квалификации, должности служащего (профессии рабочего) работника на все время простоя у того же нанимателя или на срок до одного месяца к **другому нанимателю**, но в той же местности (статья 34 ТК).

 Исходя из вышеизложенного, для осуществления временного перевода работника к другому нанимателю необходимо наличие согласия, выраженного (достигнутого) в письменной форме, основного нанимателя, другого нанимателя, самого работника.

 Помимо этого, можно принять работника на работу на условиях внешнего совместительства с заключением трудового договора.

*СПРАВОЧНО: Совместительство - выполнение работником в свободное от основной работы время оплачиваемой работы у того же (внутреннее совместительство) или у другого (других) нанимателя (нанимателей) (внешнее совместительство) на условиях другого трудового договора.*

Для работы по совместительству согласия нанимателя по месту основной работы не требуется, за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными законодательными актами (часть 4 статьи 343 ТК).

Следует отметить, что особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, установлены главой 32 ТК.

Заместитель начальника отдела надзора

за соблюдением законодательства о труде

Могилевского областного управления

Департамента государственной инспекции труда Н.А.Харлан

***ВОПРОС: Можно ли по соглашению сторон (между работником и нанимателем достигнута договоренность о выплате отпускных вместе с выплатой заработной платы) произвести выплату отпускных после предоставления отпуска?***

Свириденко М.Ф., Могилев

***ОТВЕТ:***

Нет, нельзя. Согласно статье 175 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) за время трудового отпуска за работником сохраняется средний заработок, исчисляемый в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за 2 дня до начала отпуска (статья 176 ТК).

Кроме того, необходимо отметить, что нормы законодательства о труде предусматривают предварительную, до начала отпуска, выплату заработка, сохраняемого за время трудового отпуска. Указанные нормы направлены на соблюдение интересов работника и являются обязанностью нанимателя. В случае их невыполнения у работника есть право требовать переноса отпуска в соответствии с пунктом 5 части 1 статьи 171 ТК.

Юридические и физические лица, виновные в нарушении законодательства о труде, несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством (статья 465 ТК).

Главный государственный инспектор Н.И. Путикова

**Расторжение срочного трудового договора при наличии уважительной причины**

В соответствии с частью 1 статьи 40 ТК работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом нанимателя письменно за один месяц.

Частью 2 статьи 40 ТК определено, что с согласия сторон и в случаях, предусмотренных в коллективном договоре, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения.

Согласно части 1 статьи 41 ТК 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.

Таким образом, требование о расторжении срочного трудового договора в связи с наличием уважительной причины работник должен выразить посредством подачи нанимателю письменного заявления о досрочном расторжении срочного трудового договора с указанием уважительной причины, а также представить документы, подтверждающие уважительность причины, препятствующей выполнению работы.

Частью 2 пункта 19 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» (далее – постановление № 4) определено, что доказательства об уважительности причин досрочного расторжения контракта предоставляются работником.

Право оценки уважительности причины, согласно которой работник требует досрочно расторгнуть срочный трудовой договор, принадлежит нанимателю.

Отказ нанимателя в расторжении срочного трудового договора в связи с наличием уважительной причины, препятствующей выполнению работы, работник вправе оспорить в суде общей юрисдикции по месту регистрации организации без уплаты судебных расходов в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов (часть 4 статьи 241 ТК, часть 1 статьи 242 ТК).

Необходимо отметить, что при удовлетворении требований истца о досрочном расторжении контракта дата прекращения трудовых отношений определяется судом в зависимости от фактических обстоятельств дела (пункт 22 постановления № 4).

Главный государственный инспектор

отдела надзора за соблюдением

законодательства о труде

Могилевского областного управления

Департамента государственной

инспекции труда С.В.Трухан