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 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.