МАТЕРИАЛЫ

для членов информационно-пропагандистских групп

(февраль 2020 г.)

**Основные изменения в Трудовом кодексе Республики Беларусь**

с 28 января вступают в силу изменения в Трудовом кодексе. Корректировки затронули почти 40 процентов его содержания – более 200 статей. Обратим внимания на некоторые из них.

**Временный перевод**

В новой статье 321 Трудового кодекса консолидированы случаи временного перевода работника.

При этом данной статьей Трудового кодекса расширены возможности нанимателей по временному переводу работника, в том числе к другому нанимателю, на срок до 6 месяцев.

Так, закрепляется, что 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 6месяцев в течение календарного года;

2) производственной необходимости (статья 33);

3) простоя (статья 34).

В статье 321 Трудового кодекса закрепляются нормы, которые позволят расширить возможности нанимателей по временному переводу работника, в том числе к другому нанимателю.

До настоящего времени наниматель был вправе перевести работников на другую работу в случае производственной необходимости или простоя.

Статья 321 Трудового кодекса закрепляет, что наниматель имеет право временно перевести работника на срок суммарно до 6 месяцев в календарном году на другую работу как в рамках одной организации, так и поручить выполнение работы у другого нанимателя и по иным причинам.

Основным условием такого перевода будет являться согласие самого работника, а срок такого перевода не может превышать 6 месяцев в календарном году. После окончания срока перевода работник возвращается к своему первоначальному нанимателю.

Это позволит временно заполнить рабочее место на период поиска подходящего работника, а также повысить мобильность трудовых ресурсов. Временный перевод может применяться, в том числе в отношении руководителей.

Кроме того, в статье закрепляется непосредственно порядок временных переводов.

Временный перевод должен производиться на основании приказа (распоряжения) нанимателя о временном переводе с указанием причин и срока временного перевода, а также условий оплаты труда.

Временный перевод работника к другому нанимателю будет являться следствием гражданско-правовых отношений между юридическими лицами (нанимателями) и формой реализации достигнутых договоренностей между двумя нанимателями.

При временном переводе новый трудовой договор с работником не будет заключаться, но при выполнении работ у другого нанимателя работник должен будет подчиняться новому нанимателю

*Справочно: Следует обратить внимание, что в статье 30 Трудового кодекса уточняется норма о том, что трудовой договор с работником заключается при переводе на другую постоянную работу у того же нанимателя.*

Новый наниматель обеспечивает для работника условия труда, в том числе охрану труда, а работник подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка этого нанимателя. При этом новому нанимателю не нужно будет вносить изменения в штатное расписание в связи с работой у него временного работника, т.е. наличие (введение) штатной единицы в штатном расписании не требуется.

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 гражданско-правовым 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 у работника заключен трудовой договор.

Заработная плата работнику будет выплачиваться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (часть первая статьи 68 Трудового кодекса).

Новая статья 68 Трудового кодекса также будет регулировать вопросы оплаты труда при временном переводе в связи с производственной необходимостью (пункт 2 части первой статьи 321) и простоем (пункт 3 части первой статьи 321), а не оплаты временного заместительства, которое исключено из Трудового кодекса.

Так, оплата труда при временном переводе в связи с производственной необходимостью будет производиться по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При временном переводе работника на другую работу в связи с простоем оплата труда должна производиться по выполняемой работе.

При этом при временном переводе на нижеоплачиваемую работу за работниками, выполняющими нормы выработки или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется средний заработок по прежней работе, а работникам, не выполняющим нормы выработки, производится оплата труда по выполняемой работе, но не ниже их тарифной ставки (тарифного оклада), оклада.

**Выходное пособие**

В статье 48 Трудового кодекса увеличен размер выходного пособия в случае увольнения работника по причине отказа от продолжения работы в связи изменением существенных условий труда, которое выразилось в установлении работнику неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени.

Согласно статье 32 Трудового кодекса изменение режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, является изменением существенных условий труда.

По общему правилу при отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 части второй статьи 35Трудового кодекса и работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка.

В случае прекращения трудового договора по основанию, указанному в пункте 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда), по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени работнику будет выплачиваться выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка.

Кроме того, следует учитывать, что после вступление в силу Закона Республики Беларусь «Об изменении законов» будет применяться месячный срок уведомления работника об изменении существенных условий труда.

**Гарантии труда женщин и работников, имеющих семейные обязанности**

В статье 263 Трудового кодекса снят запретна привлечение к сверхурочным работам, работе в государственные праздники и праздничные дни, в выходные дни и на направление в служебную командировку женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Нанимателю предоставлено право привлекать женщин, имеющих детей в возрасте до четырнадцати лет (детей–инвалидов —до восемнадцати лет), в том числе женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к этим работам, но только с их письменного согласия.

Данная корректировка вызвана тем, что многие женщины, работа которых связана с частыми служебными командировками, не могут выйти на работу до достижения ребенком возраста трех лет в связи с существующим запретом на направление их в служебные командировки.

Изменения претерпела и статья 268 Трудового кодекса, устанавливающая гарантии при заключении и прекращении трудового договора для беременных женщин и женщин, имеющих детей, одиноким родителям.

Данная статья устанавливает запрет на отказ женщинам в заключении трудового договора и снижение им заработной платы по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей в возрасте до трех лет, а одиноким родителям –с наличием ребенка в возрасте до четырнадцати лет (детей–инвалидов –до восемнадцати лет). При отказе в заключении трудового договора этим категориям работников наниматель обязан известить их о мотивах отказа в письменной форме не позднее трех дней после обращения.

Кроме того, уточнены основания увольнения, по которым не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с женщинами, имеющими детей, и одинокими родителями.

Так, с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе нанимателя по следующим основаниям:

-в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса);

-несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пункт 3статьи 42Трудового кодекса);

-несоответствие работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, препятствующей продолжению данной работы (пункт 4статьи 42Трудового кодекса);

-неявка на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании (пункт 5статьи 42 Трудового кодекса).

С одиноким родителем, имеющим ребенка в возрасте от трех до четырнадцати лет (ребенка–инвалида —до восемнадцати лет) трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе нанимателя:

- в связи с сокращением численности или штата работников (пункт 1 статьи 42Трудового кодекса);

- в случае неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании (пункт 5 статьи 42 Трудового кодекса).

Ограничений по увольнению женщин, имеющих детей, и одиноких родителей по иным основаниям увольнения, предусмотренным Трудовым кодексом, в том числе статьями 44 и 47, и иными законодательными актами, не имеется.

**Дистанционная работа**

Трудовой кодекс дополнен отдельной главой 251, направленной на установление особенностей регулирования труда работников, осуществляющих дистанционную работу.

Так, согласно статье 3071Трудового кодекса дистанционной работой будет считаться работа, которую работник выполняет вне места нахождения нанимателя с использованием для выполнения этой работы и осуществления взаимодействия с нанимателем информационно-коммуникационных технологий.

На работников, осуществляющих дистанционную работу, будут распространяться общие нормы Трудового кодекса, в том числе в части продолжительности рабочего времени и времени отдыха, предоставления отпусков и т.д. Таким образом, лицам, работающим на дистанции и заключившим трудовой договор, будут предоставляться все социально-трудовые гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

Несмотря на то, что в штатном расписании должно отражаться наличие такого работника, особенностью данной формы трудовых отношений будет являться то, что нанимателю не нужно будет оборудовать рабочее место, к примеру, непосредственно в офисе или другом помещении. В связи с этим в трудовом договоре обязательно должно быть указано, что работа является дистанционной.

В отличие от работников-надомников, которые выполняют работу по месту своего жительства или в других помещениях по их выбору вне помещений нанимателя, работник, осуществляющий дистанционную работу, сможет выполнять поручаемую ему работу с использованием информационно-коммуникационных технологий в любом месте, где будет удобно самому работнику. Условия обмена документами и информацией в процессе трудовой деятельности, способы передачи результатов труда, особенности режима труда и отдыха, порядка предоставления отпуска, иные условия при дистанционной работе стороны будут определять самостоятельно в трудовом договоре. Т.е. стороны будут взаимодействовать на дистанции.

При этом предусматривается, что заключение трудового договора с работником, выполняющим дистанционную работу, должно осуществляться только при личном присутствии работника.

*Справочно: Следует учитывать, что согласно статье 3 Трудового кодекса нормы Трудового кодекса применяются в отношении всех работников и нанимателей, заключивших трудовой договор на территории Республики Беларусь, если иное не установлено актами законодательства или международными договорами Республики Беларусь.*

В дальнейшем способы и периодичность рабочих контактов работника, выполняющего дистанционную работу, с нанимателем будут определяться трудовым договором.

Таким образом, дистанционную работу смогут осуществлять специалисты с разной степенью квалификации, которые смогут передавать результаты своего труда по средствам использования информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе, глобальной компьютерной сети Интернет (например, инженеры, юристы, переводчики, журналисты, редакторы, дизайнеры, программисты, аудиторы и др.).

**Изменение существенных условий труда**

Декретом Президента Республики Беларусь от 5 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций» (далее –Декрет № 5) минимальный срок предупреждения работника об изменении существенных условий труда сокращен с одного месяца до семи календарных дней.

Декрет № 5 вступил в силу и его нормы применяются с 1 января 2015 года. Соответственно с этой даты норма статьи 32 Трудового кодекса о предупреждении работника об изменении существенных условий труда за 1 месяц не действовала.

Законом Республики Беларусь «Об изменении законов» в Трудовом кодексе сохранена ранее действовавшая норма о месячном сроке предупреждения об изменении существенных условий труда. Следовательно, после вступления в силу Закона будет применяться месячный срок уведомления работников об изменении существенных условий труда, а не семидневный срок, который в настоящее время установлен Декретом № 5.

Кроме того, статья 32 Трудового кодекса дополнена нормами, согласно которым предложение нанимателя о заключении контракта с работником относится к изменению существенных условий труда, как предусмотрено Декретом № 29.