

Комментарий к Указу Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики» в части вопросов регулирования трудовых отношений (с учетом дополнений, внесенных Указом Президента Республики Беларусь от 31 декабря 2020 г. № 512)

Пунктом 14 Указа Президента Республики Беларусь от 24 апреля 2020 г. № 143 «О поддержке экономики» нанимателям предоставлено право:

- **изменять существенные условия труда работника, за исключением уменьшения размера оплаты труда, в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, предупредив об этом работника письменно *не позднее чем за 1 календарный день***

Изменение существенных условий труда регулирует статья 32 Трудового кодекса Республики Беларусь.

С учетом норм Указа наниматель может изменить работнику существенные условия труда, в том числе установить дистанционную работу (работу на дому), изменить режим рабочего времени, включая установление неполного, гибкого рабочего времени, разделение рабочего дня на части, изменение начала и окончания рабочего дня (смены), времени обеденного и других перерывов, рабочих и выходных дней, введение суммированного учета рабочего времени и др., уведомив его письменно об этом не позднее чем за один календарный день.

Таким образом, Указом изменяется срок уведомления работника об изменении существенных условий труда с одного месяца до одного календарного дня. При этом наниматель обязан письменно уведомить работника об изменении существенных условий труда в связи с обоснованными причинами неблагоприятного воздействия эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, указав какие условия труда или трудового договора (контракта) будут изменены, а также разъяснив правовые последствия отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда в виде увольнения на основании пункта 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса с выплатой соответствующего выходного пособия в соответствии с частью четвертой статьи 48 Трудового кодекса (двухнедельного среднего или одного месячного заработка).

По исчислению сроков следует руководствоваться следующим порядком.

С учетом требований статьи 10 Трудового кодекса срок уведомления об изменении существенных условий труда начинает исчисляться со следующего дня после вручения (ознакомления) работнику письменного уведомления.

Например: Наниматель 29 апреля 2020 г. вручил работнику письменное уведомление об изменении существенных условий труда. Течение срока уведомления (один календарный день) начинается 30 апреля 2020 г. и истекает 30 апреля. 2020 г. Существенные условия работнику могут быть изменены 1 мая 2020 г. Вместе с тем, учитывая, что 1 мая 2020 г. является праздничным днем, объявленным Президентом Республики Беларусь нерабочим, 2 и 3 мая 2020 г. являются выходными днями для работников с пятидневной рабочей неделей, изменение существенных условий труда работнику возможно не ранее 4 мая 2020 г. с его письменного согласия.

Указанный срок не будет применяться при изменении существенных условий труда в виде уменьшения размеров оплаты труда работников при сохранении других условий, предусмотренных трудовым договором (контрактом). Данное изменение будет осуществляться, как и ранее, по истечении месячного срока предупреждения.

- **производить временный перевод**, в том числе в другое структурное подразделение, к другому нанимателю в связи с производственной необходимостью, вызванной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, а также для замещения отсутствующего работника без согласия работника **на срок до 3 месяцев**.

Нанимателям предоставлено право производить временный перевод, в том числе в другое структурное подразделение, к другому нанимателю в связи с производственной необходимостью, вызванной неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, а также для замещения отсутствующего работника без согласия работника на срок до 3 месяцев.

По соглашению сторон срок такого перевода может быть увеличен.

Оплата труда при временном переводе производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (часть первая статьи 68 Трудового кодекса).

- **объявлять простой, вызванный неблагоприятным воздействием эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя, без ограничения общей продолжительности в течение календарного года. При этом нахождение работника в простое, общая продолжительность которого превышает суммарно шесть месяцев в течение календарного года, является уважительной причиной для досрочного расторжения по требованию работника срочного трудового договора (контракта) в период простоя.**

Снято ограничение срока простоя с шести месяцев суммарно в течение календарного года. Причиной увеличения срока простоя может являться неблагоприятное воздействие эпидемиологической ситуации на деятельность нанимателя.

Праву нанимателя объявлять простой без ограничения его общей продолжительности в течение календарного года корреспондирует право работника потребовать в период простоя досрочного расторжения срочного трудового договора либо контракта по уважительной причине – нахождение работника в простое более шести месяцев суммарно в течение календарного года.

Срочный трудовой договор или контракт подлежит расторжению в соответствии со статьей 41 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) в срок, указанный в заявлении работника на увольнение. Ссылка в приказе и трудовой книжке производится на пункт 3 части второй статьи 35 ТК.

Работники, у которых трудовые отношения основаны на трудовом договоре, заключенном на неопределенный срок, могут решить вопрос с увольнением в такой ситуации в порядке, установленном статьей 40 ТК.

- **предоставлять работнику с его согласия отпуск для нахождения в режиме самоизоляции в месте, которое определяется нанимателем. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. За период отпуска работнику сохраняется заработная плата в размере не ниже установленной тарифной ставки (тарифного оклада), оклада, если иное не установлено коллективным договором, соглашением**

Работа предприятий в условиях распространения инфекции, вызванной коронавирусом COVID-19, обозначила необходимость усиления гибкости законодательства о труде в части принятия оперативных мер по предотвращению заражения работников на рабочих местах.

В этой связи нанимателю предоставлено право по своей инициативе направлять работника с его согласия в отпуск для нахождения в режиме самоизоляции с условием обязательного пребывания в месте, которое будет определено нанимателем, с сохранением заработной платы в размере не ниже установленной тарифной ставки (тарифного оклада), оклада, если иное не установлено коллективным договором, соглашением.

Продолжительность отпуска, предоставляемого нанимателем с согласия работника для нахождения его в режиме самоизоляции в месте, которое определяется нанимателем, не ограничена. Размер сохраняемой заработной платы за период указанного отпуска (не ниже установленной тарифной ставки (тарифного оклада), оклада) установлен Указом как минимальный уровень гарантии. Больший размер сохраняемой заработной платы может быть предусмотрен коллективным договором, соглашением.

Предлагаемая мера позволит нанимателю формировать так называемый «подменный трудовой резерв» на период неблагоприятной эпидемиологической ситуации.

- **устанавливать при производстве работы вахтовым методом санитарам (санитаркам) и няням государственных учреждений социального обслуживания, осуществляющих стационарное социальное обслуживание, продолжительность выполняемой ими работы сверх продолжительности рабочего времени по основной работе, не превышающую 900 часов в год.**

В целях минимизации рисков заноса в стационарные учреждения социального обслуживания и распространения среди проживающих граждан инфекции COVID-19 такие учреждения на период подъема заболеваемости инфекцией COVID-19 переводятся на режим работы в условиях полной изоляции вахтовым методом.

В период работы вахтовым методом по решению нанимателя предоставлено право санитарам (санитаркам) и няням государственных учреждений социального обслуживания, осуществляющих стационарное социальное обслуживание, выполнять работу сверх установленной продолжительности рабочего времени по основной

работе до 900 часов в год без учета ограничений, установленных в отношении сверхурочной работы (статья 122 ТК).

При этом такая работа осуществляется по заявлению работника без заключения отдельного трудового договора на основании графика работы согласно правилам внутреннего трудового распорядка, утверждаемым нанимателем по согласованию с профсоюзом.

Оплата этой работы осуществляется на основании табеля использования рабочего времени за фактически отработанное время исходя из действующих условий оплаты труда за счет средств, предусмотренных в установленном порядке на оплату труда.

Работа сверх продолжительности рабочего времени по основной работе может выполняться как по вакантной штатной единице, так и по штатной единице временно отсутствующего работника и отражается в графиках работы отдельной строкой.

- **включать в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, время предусмотренных законодательством отпусков без сохранения заработной платы, предоставляемых по инициативе нанимателя, без ограничения их продолжительности.**

Как показала практика работы организаций в условиях сложившейся неблагоприятной эпидемиологической обстановки многие наниматели вынуждены были инициировать предоставление работникам отпусков без сохранения заработной платы.

Справочно: В соответствии с частью первой статьи 164 ТК в рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, включается время предусмотренных законодательством или коллективным договором отпусков без сохранения заработной платы, если эти отпуска не превышают 14 календарных дней в течение рабочего года.

Нанимателям предоставлено право без ограничений включать в рабочий год работника, за который предоставляется трудовой отпуск, отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые по инициативе нанимателя (статья 191 ТК).

Нанимателям рекомендуется урегулировать данный вопрос в локальном правовом акте организации.

- **освобождать работника от работы в связи с его болезненным состоянием на срок до трех календарных дней суммарно в течение срока действия Указа № 143 без предоставления работником листка нетрудоспособности. Сохранение среднего**

заработка за период освобождения от работы может быть предусмотрено коллективным договором, иным локальным правовым актом организации, за исключением бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций.

Новеллой является норма, позволяющая нанимателю освобождать работника от работы в связи с его болезненным состоянием без сохранения заработной платы на срок до трех календарных дней без предоставления работником листка нетрудоспособности или оформления иных документов, подтверждающих болезненное состояние работника.

Устанавливается предельное количество календарных дней (до трех), которые могут быть предоставлены работнику суммарно в течение срока действия Указа № 143.

Для реализации данной нормы алгоритм взаимодействия работника и нанимателя, а также порядок предоставления дней освобождения от работы рекомендуется определять локальным правовым актом организации.

Одновременно представлена возможность предусмотреть в коллективном договоре, ином локальном правовом акте организации сохранение среднего заработка за период освобождения от работы.

При этом данная норма не распространяется на бюджетные организации и иные организации, получающие субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций в силу норм прямого действия Указа № 143.