

И. В. Колодинская
г. Гомель, ГГУ им. Ф. Скорины

ПОРЯДОК ЗАКЛЮЧЕНИЯ И ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С ВРЕМЕННЫМИ РАБОТНИКАМИ

Трудовой договор с временными работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах и подписывается сторонами. Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на временную работу. Оформление трудовых отношений с таким работником производится на общих основаниях, предусмотренных трудовым законодательством для приема на работу.

Согласно, статьи 26 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) при заключении трудового договора наниматель обязан потребовать, а временный работник должен предъявить нанимателю: документ, удостоверяющий личность; документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на воинскую службу); трудовую книжку, за исключением впервые поступающего на работу и совместителей; диплом или иной документ об образовании и профессиональной подготовке, подтверждающий наличие права на выполнение данной работы; направление на работу в счет брони для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством; индивидуальную программу реабилитации инвалида (для инвалидов); декларацию о доходах и имуществе, страховое свидетельство, медицинское заключение о состоянии здоровья и другие документы о подтверждении иных обстоятельств, имеющих отношение к работе, если их предъявление предусмотрено законодательными актами. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу иные документы, непредусмотренные ТК Республики Беларусь [1, ст. 26].

В Трудовом договоре с временными работниками, кроме обязательных условий, предусмотренных статье 19 ТК, должны быть оговорены условия:

– о временном характере работы. Отсутствие вопреки требованиям закона в трудовом договоре условий о временном характере работы исключает возможность распространения на трудовые отношения норм главы 23 ТК со всеми вытекающими последствиями;

– срок, на который работник принимается на работу. Если это условие выполнено не будет, трудовой договор с работником будет рассматриваться как заключенный на неопределенный срок. В приказе при приеме на работу устанавливается срок временной работы (например, с 4 марта 2013 года по 5 мая 2013 года, либо отмечается, что работник принят на временную работу без конкретизации срока – один месяц).

Законодательство предоставляет временным работникам отдельные гарантии в сфере регулирования трудовых отношений, к числу которых относятся:

а) при приеме на работу в качестве временных работников предварительное испытание не устанавливается [1, ст. 293]. Условие о предварительном испытании относится к числу

дополнительных условий трудового договора, и как следствие устанавливается в интересах нанимателя. Условие о предварительном испытании с временным работником будет недействительным даже при его согласии. В порядке сравнения можно отметить, что аналогичная норма содержится в законодательстве Российской Федерации, однако с определенным изъятием, в частности испытание не устанавливается в отношении работников, с которыми трудовой договор заключен на срок до двух месяцев [2, ст. 289]. При этом статья 59 ТК РФ предусматривает срочный трудовой договор для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы. На данный вид срочного трудового договора распространяются общие правила заключения трудового договора и, следовательно, возможность установления испытательного срока, предусмотрено статьей 70 ТК РФ. На наш взгляд данная норма является оправданной, так как трудовой договор для замещения временно отсутствующего работника заключается на более продолжительный период, чем два месяца и нанимателю таким образом может быть предоставлено право проверить соответствие работника поручаемой ему работе.

На наш взгляд данная норма может быть использована в трудовом праве Республики Беларусь, а именно считает целесообразным изменить часть 2 статьи 293 Трудового кодекса Республики Беларусь, изложив следующим образом: «При приеме на работу в качестве временных работников на срок до двух месяцев, предварительное испытание не устанавливается, а при замещении временно отсутствующего работника, предварительное испытание не может превышать одной недели».

б) трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок:

– когда временный работник проработал свыше установленных законом сроков, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений,

– уволенный временный работник может быть вновь принят на работу к тому же нанимателю после перерыва, не превышающего одной недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности превышает 2 и 4 месяца [1, ст. 298].

Факт временной работы надо отразить в трудовой книжке работника. Основанием будет являться приказ руководителя о приеме на работу по срочному трудовому договору. Если потом данного работника решат оставить на работе на постоянной основе, о переводе также нужно сделать запись. При этом важным является то обстоятельство, что при приеме на работу запись о том, что работа является временной, в трудовую книжку не вносится. Истечение срока трудового договора с временным работником не влечет автоматического прекращения трудовых отношений, если временный работник проработал свыше установленных законом сроков и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений, то трудовой договор с временным работником считается продолженным на неопределенный срок. В этом случае временные работники не считаются таковыми со дня заключения трудового договора. При этом следует учесть, что при трансформации договора о временной работе в договор на неопределенный срок принимается во внимание любая работа, выполненная у нанимателя, а не только та, на которую первоначально был принят работник. При этом не мало важным обстоятельством является следующее, если временный работник уволенный, а затем вновь принятый на временную работу к тому же нанимателю с перерывом, не превышающем одной недели, и в общей сложности проработал до и после перерыва соответственно более двух или четырех месяцев, то он считается постоянным работником со дня первого приема на работу (со дня заключения трудового договора).

При этом законодательство о труде не конкретизирует порядок продления срока временной работы. Данная ситуация предположим, может возникнуть, если человек работает по срочному трудовому договору, заключенному на время отпуска основного сотрудника. Штатный работник скоро выйдет из отпуска, а нанимателю нужно, чтобы работник работающий по срочному договору поработал еще какой-то период, но не на постоянной основе, а опять же временно. На наш взгляд отношения можно продлить посредством заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. При этом соглашении необходимо указать, что стороны договорились об изменении срока, а не о его продлении. Законодательство позволяет изменять условия трудового договора, поэтому лучше всего использовать формулировку «изменение срока».

Анализ норм Трудового кодекса Республики Беларусь позволят определить общие требования расторжения трудового договора с временным работником, в частности он может быть расторгнут: по собственной инициативе временного работника; в связи с истечением срока договора [1, ст. 35]. Данные основания являются универсальными по отношению ко всем срочным

договорам. Причем в этом случае инициатива увольнения может исходить не только от работника, но и от нанимателя.

Кратковременный срок действия трудового договора с временным работником обуславливает специфику при его прекращении. Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня [1, ст. 294]. За счет этой нормы временный работник получает дополнительную защищенность: во-первых, временный работник имеет возможность в любое время уволиться по собственному желанию, предупредив нанимателя за три дня; во-вторых, не требуется уважительной причины прекращения трудового договора; в-третьих, наниматель, получив заявление работника об увольнении, обязан своевременно произвести расчет и выдать трудовую книжку.

Сопоставляя с российским законодательством необходимо отметить, что работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под расписку не менее чем за три календарных дня [2, ст. 292].

Исходя из сущности предупреждения, установленной правилами гл. 4 «Прекращение трудового договора», можно сделать вывод о том, что в течение трехдневного срока предупреждения работник вправе отозвать свое предупреждение. Самостоятельное оставление работы во время действия указанного срока предупреждения (до его истечения) может быть расценено нанимателем как прогул без уважительной причины со всеми вытекающими отсюда последствиями.

Помимо общих оснований предусмотренных статьей 35 ТК трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут в случаях:

- приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объемов работы;
- неявки на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности. Данное основание применяется в случае, если временная нетрудоспособность наступила не в связи с исполнением трудовых обязанностей, а по другим причинам. В противном случае за временными работниками сохраняется место работы на срок действия трудового договора, если трудоспособность за это время не была восстановлена либо не была установлена инвалидность. В случаях утраты трудоспособности, вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за временными работниками сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору;
- неисполнения временными работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка [1, ст. 294]. Данное основание является новым. Отличительной его особенностью можно назвать, во-первых, то, что наниматель получил возможность уволить работника за разовое неисполнение им своих обязанностей, а не за систематическое, как это имеет место при применении п. 4 ст. 42 ТК; а во-вторых, нанимателю предоставлено право самому давать оценку уважительности причин неисполнения временным работником своих обязанностей;
- нарушения законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Список использованных источников

1 Трудовой кодекс Республики Беларусь : закон Респ. Беларусь от 26 июля 1999 г. № 296-3 : в редакции закона Респ. Беларусь от 1 июля 2014 г. // Бизнес-ИНФО: аналитическая правовая система [Электронный ресурс] / ООО «Профессиональные правовые системы». – Минск, 2015.

2 Трудовой кодекс Российской Федерации. – М. : Омега-Л, 2015. – 184 с.