

О ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ С ОБЯЗАННЫМИ ЛИЦАМИ

Трудовые отношения с лицами, которые в соответствии с пунктом 8 Декрета Президента Республики Беларусь от 24 ноября 2006 г. № 18 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» (далее – Декрет) являются обязанными возмещать расходы на содержание детей и трудоустроены на основании постановления суда, прекращаются после полного возмещения расходов по содержанию детей.

В соответствии с п. 14 Декрета обязанное лицо не может быть уволено с работы до полного возмещения расходов по содержанию детей, за исключением случаев, предусмотренных в пунктах 1 (кроме сокращения численности или штата работников), 2, 8 статьи 42, пунктах 1, 2, 5, 6 статьи 44 и пунктах 2, 4 статьи 47 Трудового кодекса Республики Беларусь. В случае, если обязанное лицо самостоятельно найдет место работы с заработной платой, превышающей заработную плату по предоставленному месту работы, наниматель при наличии письма от другого нанимателя вправе по согласованию с органами по труду, занятости и социальной защите уволить обязанное лицо для дальнейшей работы у этого нанимателя. Приведенные основания и условия прекращения трудовых отношений с обязанными лицами являются исчерпывающими.

Как показывает практика, отдельные наниматели при заключении трудового договора с обязанным лицом используют нормы ст. 28 Трудового кодекса Республики Беларусь, устанавливая предварительное испытание, а также применяют контрактную форму найма.

Наличие контракта изначально подразумевает возможность прекращения трудовых отношений по инициативе работника по истечению срока действия контракта, а также по дополнительным основаниям, предусмотренным пп. 2.10 п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», что в отношении обязанных лиц не может применяться.

Аналогичная ситуация возникает и при установлении предварительного испытания при приеме на работу и праве работника расторгнуть трудовой договор (контракт) с предварительным испытанием.

Целью установления предварительного испытания является проверка соответствия работника поручаемой ему работе. Однако трудовой договор (контракт) с обязанным лицом с условием предварительного испытания не может быть прекращен с учетом требований, установленных частью тринадцатой п. 14 Декрета. Согласно части первой ст. 29 Трудового кодекса Республики Беларусь каждая из сторон вправе расторгнуть трудовой договор с предварительным испытанием:

1) до истечения срока предварительного испытания, предупредив об этом другую сторону письменно за три дня;

2) в день истечения срока предварительного испытания.

Кроме того, при трудоустройстве обязанного лица невозможно изначально определить продолжительность его работы у нанимателя, то есть установить конкретный срок трудовых отношений.

С учетом вышеизложенного, при трудоустройстве обязанных лиц по постановлению суда, целесообразно заключать трудовой договор на неопределенный срок. Установление предварительного испытания при приеме на работу обязанного лица, а также заключение с ним контракта является неприемлемым.

Согласно п. 14 Декрета обязанные лица, трудоустроенные по постановлению суда, имеют право на трудовой отпуск продолжительностью 7 календарных дней, социальные отпуска по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Иные трудовые и социальные отпуска, предусмотренные законодательством о труде, обязанным лицам не предоставляются. Следовательно, дополнительный поощрительный отпуск, который является обязательным условием контракта, предоставлен им быть не может.

Подробную информацию можно получить в кабинетах № 21, 22 управления по труду, занятости и социальной защите Житковичского райисполкома (ул. Энгельса,4), тел. 22487, 21347