

Прием на работу на период отсутствия основного работника.

При приеме на работу на период выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс) сохраняется место работы, следует руководствоваться пунктом 4 части первой статьи 17 Трудового кодекса. В этом случае с работником заключается срочный трудовой договор. Для заключения договора на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника необходимо соблюдать следующее условие.

Заключение срочного трудового договора на указанных условиях возможно только в случаях, обусловленных временным отсутствием работника, состоящего в штате нанимателя. Это означает, что рабочее место (должность) не должно быть вакантным, поскольку в таком случае должен заключаться обычный трудовой договор (контракт).

На практике срочный договор на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, заключается, как правило, в случаях длительного (свыше 4 месяцев) отсутствия работника (вследствие временной нетрудоспособности, нахождения в социальном отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, поступления на учебу и др.).

Днем окончания срока такого договора будет являться день, предшествующий дню выхода основного работника на работу (часть третья статьи 38 Трудового кодекса).

Продление срочных трудовых договоров законодательство о труде не предусматривает.

В случае, когда работник принимается на период нахождения основного работника в трудовом отпуске, который предшествует отпуску по беременности и родам, далее – отпуску по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет основного работника, заключается отдельный срочный трудовой договор на каждый период, обусловленный соответствующей причиной отсутствия основного работника. При этом если между этими периодами нет перерывов, в том числе включая выходные дни, то увольнение работника, принятого по срочному трудовому договору, в связи с его окончанием не производится.

Например, при приеме на работу работника на период нахождения основного работника в трудовом отпуске, после окончания которого последнему будет предоставлен отпуск по беременности и родам, а в последствии отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, следует заключать три срочных трудовых договора, а именно:

на период трудового отпуска основного работника; на период нахождения основного работника в отпуске по беременности и родам; на период нахождения основного работника в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Следовательно, по окончании одного срочного трудового договора со следующего дня заключается следующий срочный трудовой договор. При этом увольнение работника в связи с истечением срока действия срочного трудового договора не требуется.

Заместитель начальника отдела надзора
за соблюдением законодательства о труде
Гродненского областного управления
Департамента государственной
инспекции труда
Лунь Вероника Эдмундовна
30.11.2017