

Працоўныя адпачынкi. Парадак прадастаўлення i выкарыстання.

Артыкулам 149 Працоўнага кодэкса Рэспублікі Беларусь (далей - ПК) устаноўлена права работніка на працоўны водпуск.

Заканадаўствам аб працы прадугледжаны віды працоўных адпачынкаў: асноўны (артыкул 155 ПК) і дадатковыя. Да дадатковых адпачынкаў адносяцца: адпачынак за работу са шкоднымі і (або) небяспечнымі ўмовамі працы і за асобы характар работы (артыкул 157 ПК); за ненармаваны працоўны дзень (артыкул 158 ПК); за працяглы стаж работы (артыкул 159 ПК); заахвочвальны водпуск (артыкул 160 ПК).

Згодна з патрабаваннямі заканадаўства аб працы наймальнік абавязаны прадастаўляць работніку працоўны водпуск на працягу працоўнага года (штогод) (частка 2 артыкула 153, частка 1 артыкула 170 ПК)

Працоўны год, за які прадастаўляецца працоўны водпуск - прамежак часу, роўны па працягласці каляндарнаму годзе, але вылічваецца для кожнага работніка з дня прыёму на працу (артыкул 163 ПК).

Чарговасць прадастаўлення працоўных адпачынкаў устанаўліваецца для калектыву работнікаў графікам працоўных адпачынкаў, якое зацвярджаецца наймальнікам, а таксама узгодненым з прафсаюзам, калі такое ўзгадненне прадугледжана калектыўнай дамовай (частка 1 артыкула 168 ПК).

Пры складанні графіка працоўных адпачынкаў наймальнік ўлічвае меркаванне работніка аб часе яго сыходу ў адпачынак, калі гэта не перашкаджае нармальнай дзейнасці арганізацыі і рэалізацыі права на водпуск іншых работнікаў, а таксама плануе чарговасць працоўных адпачынкаў у адпаведнасці з часткай чацвёртай артыкула 168 ТК, у якой вызначаны катэгорыі работнікаў, якім наймальнік абавязаны запланавать водпуск па жаданні работніка ў летні час або іншы зручны час і ў пэўны перыяд.

Графік працоўных адпачынкаў складаецца на каляндарны год не пазней за 5 студзеня або іншага тэрміну, устаноўленага калектыўным дагаворам, пагадненнем небудзь ўзгодненага наймальнікам з прафсаюзам, і даводзіцца да ведама ўсіх работнікаў.

Каб пазбегнуць ўзнікнення спрэчных сітуацый па пытаннях азначэння работнікаў з графікам працоўных адпачынкаў, суб'ектам гаспадарання мэтазгодна даводзіць да ведама калектыву работнікаў графік працоўных адпачынкаў пад подпіс, а таксама шляхам размяшчэння на даступным для агляду работнікамі месцы (напрыклад, на стэндзе), з адлюстраваннем у лакальных нарматыўна-правовых актах

наймальніка інфармацыі аб месцы размяшчэння графіка працоўных адпачынкаў і парадку азнаямлення з ім работнікаў.

Дата пачатку працоўнага водпуску вызначаецца па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам. Патрабаванняў аб ўказанні ў графіку адпачынкаў даты пачатку і заканчэння працоўнага водпуску заканадаўства не ўтрымлівае. Адпаведна, у графіку адпачынкаў могуць быць паказаны толькі месяцы прадастаўлення працоўных адпачынкаў.

Згодна патрабаванняў артыкула 169 ТК наймальнік абавязаны паведаміць работніка аб часе пачатку працоўнага водпуску не пазней чым за 15 календарных дзён, у тым ліку работніка, якому працоўны водпуск прадастаўляецца індывідуальна.

Пры гэтым апавяшчэнне работнікаў аб часе пачатку працоўнага водпуску магчыма рознымі спосабамі. Напрыклад, шляхам азнаямлення работніка пад подпіс: з пісьмовым паведамленнем, у якім указана дата пачатку працоўнага водпуску; з загадам аб прадастаўленні водпуску або запіскай аб адпачынку, дзе пазначаны даты пачатку і заканчэння працоўнага водпуску; з размешчанымі ў даступным для агляду работнікамі месцы спісамі работнікаў структурных падраздзялення, дзе пазначаны даты пачатку і заканчэння водпуску.

Водпуску афармляюцца загадам (распараджэннем, рашэннем) або запіскай аб адпачынку, якія падпісваюцца ад імя наймальніка ўпаўнаважаным ім службовай асобай (частка 1 артыкул 152 ПК).

Артыкул 171 ТК прадугледжвае права работніка на перанос або працяг працоўнага водпуску на працягу бягучага працоўнага года. Так, працоўны водпуск можа быць перанесены або падоўжаны: пры часовай непрацаздольнасці работніка; пры надыходзе тэрміну водпуску па цяжарнасці і родах; у выпадку прыцягнення працаўніка да выканання дзяржаўных абавязкаў з правам на вызваленне ад працы; пры супадзенні працоўнага адпачынку з адпачынкам у сувязі з атрыманнем адукацыі (калі работнік аформіў такі адпачынак перад працоўным адпачынкам або падчас апошняга пасля атрымання выкліку ўстанова адукацыі); у выпадках нявыплаты работніку ва ўстаноўлены тэрмін зароботнай платы за час водпуску; са згоды бакоў, а таксама ў іншых выпадках, прадугледжаных заканадаўствам або калектыўным дагаворам.

Калі вышэй пералічаныя прычыны наступаюць падчас працоўнага водпуску, ён падаўжаецца на адпаведнае лік календарных дзён альбо па жаданні работніка нескарыстаная частку водпуску пераносіцца на іншы ўзгоднены з наймальнікам тэрмін бягучага працоўнага года. Калі такія прычыны наступілі да пачатку працоўнага водпуску, адпачынак па жаданні работніка пераносіцца на іншы час бягучага працоўнага года, вызначанае па дамоўленасці паміж работнікам і наймальнікам.

Работнік абавязаны паведаміць наймальніка аб прычынах, якія перашкаджаюць выкарыстанню працоўнага водпуску ў запланаваны тэрмін, і часу падаўжэння водпуску (частка 4 артыкула 171 ПК).

Падаўжэнне працоўнага водпуску ажыццяўляецца з дня, наступнага за днём заканчэння працоўнага водпуску небудзь перыяду непрацаздольнасці (калі непрацаздольнасць наступіла ў перыяд адпачынку і працягнулася пасля яго заканчэння), незалежна ад таго, на які дзень тыдня выпадае гэты дзень (працоўны ці выхадны).

Калі перанос водпуску ажыццяўляецца са згоды бакоў, ад работніка мэтазгодна атрымаць пісьмовую заяву аб пераносе адпачынку, з наступным накладаннем рэзалюцыі наймальніка. Пры гэтым у графік адпачынкаў, выпраўлення не ўносяцца, а заяву работніка з пагаджальнай рэзалюцыяй кіраўніка варта прыкласці да графіку адпачынкаў.

Згодна з артыкулам 175 ТК за час працоўнага водпуску за працаўніком захоўваецца сярэдні заробак, які вылічваецца ў парадку, устаноўленым Урадам Рэспублікі Беларусь або ўпаўнаважаным ім органам.

Наймальнік абавязаны выплаціць сярэдні заробак за час працоўнага водпуску не пазней чым за два дні да пачатку адпачынку (артыкул 176 ПК).

Пры гэтым пры выплаце сярэдняга заробку за час працоўнага водпуску ў дачыненні да работнікаў, якія працуюць на ўмовах заключанага кантракта, наймальнік мае права кіравацца нормамі Дэкрэта Прэзідэнта Рэспублікі Беларусь ад 26.07.1999 №29 «Аб дадатковых мерах па ўдасканаленні працоўных адносінаў, умацаванні працоўнай і выканальніцкай дысцыпліны», згодна з якімі сярэдні заробак за ўвесь час адпачынку наймальнік выплачвае не пазней чым за адзін дзень да пачатку адпачынку.

Згодна з артыкулам 173 ТК, калі працоўны водпуск прадастаўлены з захаваннем устаноўленага парадку, але работнік адмаўляецца выкарыстоўваць адпачынак у пэўны для яго тэрмін без законных падстаў, наймальнік мае права адмовіць работніку ў пераносе адпачынку і не выплачваць грашовую кампенсацыю за нявыкарыстаны водпуск, акрамя выпадкаў, выплаты грашовай кампенсацыі за нявыкарыстаны працоўны водпуск пры звальненні (частка 1 артыкула 179 ПК).

Пры гэтым абавязкова павінен выконвацца усталяваны парадак прадастаўлення водпуску, у адваротным выпадку водпуск можа быць перанесены па жаданні работніка.

У адпаведнасці з часткай другой артыкула 43 ПК не дапускаецца звальненне работніка па ініцыятыве наймальніка ў перыяд знаходжання

работніка ў адпачынку, за выключэннем выпадкаў ліквідацыі арганізацыі, спынення дзейнасці філіяла, прадстаўніцтва або іншага адасобленага падраздзялення арганізацыі, размешчаных у іншай мясцовасці, спынення дзейнасці індывідуальнага прадпрымальніка.

У пункце 16 пастановы Пленума Вярхоўнага Суда Рэспублікі Беларусь ад 26.06.2008 №4 «Аб практыцы разгляду судамі працоўных спрэчак, звязаных з кантрактнай формай найму работнікаў» растлумачана, што заканчэнне тэрміну кантракта з'яўляецца падставай для яго спынення (пункт 2 частка 2 артыкула 35 ПК) . Кантракт скасоўваецца ў апошні дзень яго дзеянні незалежна ад таго, на які дзень (працоўны ці выхадны) даводзіцца яго канчатак. Звальненне работніка на гэтай падставе не выключаецца ў перыяд знаходжання ў адпачынку. У сувязі з гэтым знаходжанне работніка ў дзень заканчэння тэрміну кантракта ў адпачынку не перашкаджае наймальніку вырабіць звальненне. Гарантыі аб забароне звальнення ў перыяд часовай непрацаздольнасці або знаходжання работніка ў адпачынку, устаноўленыя артыкулам 43 ПК распаўсюджваюцца на работнікаў толькі пры скасаванні працоўнага дагавора па ініцыятыве наймальніка, а спыненне кантракта ў сувязі са сканчэннем тэрміну такім не з'яўляецца.

Такім чынам, у перыяд знаходжання работніка ў працоўным водпуску ён можа быць звольнены па любым падставы, напрыклад па пагадненні бакоў, у парадку пераводу да другога наймальніка, за адмову ад працягу працы ў сувязі са зменай істотных умоў працы, за выключэннем падстаў звальнення па ініцыятыве наймальніка (артыкул 42 ТК, акрамя пункта б).

Намеснік начальніка аддзела нагляду
за выкананнем заканадаўства аб працы
Гродзенскага абласнога ўпраўлення
Дэпартаменту дзяржаўнай інспекцыі працы
Лунь Вераніка Эдмундаўна
28.04.2018