

Понятие временных работников. Заключение и расторжение трудового договора с временным работником.

В соответствии со статьей 292 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК РБ) временными признаются работники, принятые на работу на срок до двух месяцев, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до четырех месяцев. На временных работников, в том числе занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными настоящей главой.

Условия о временном характере работы должны быть указаны в трудовом договоре. При приеме на работу в качестве временных работников предварительное испытание не устанавливается (статья 293 ТК РБ).

Временные работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за три дня (часть 1 статьи 294 ТК РБ).

Трудовой договор с временными работниками может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным пунктом 5 части второй статьи 35, статьей 42 (кроме пункта б), статьей 44 настоящего Кодекса, а также в случаях:

1) приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы;

2) неявки на работу в течение более двух недель подряд вследствие временной нетрудоспособности. 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;

3) неисполнения временными работниками без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Кодексом;

4) нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора.

Выходное пособие временным работникам выплачивается в случаях приостановки работы у нанимателя на срок более одной недели по причинам производственного характера, а также сокращения объема работы – в размере недельного среднего заработка; нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора, а также в случае призыва на военную службу – в размере двухнедельного среднего заработка (часть 1 статья 295 ТК РБ).

Трудовой договор с временными работниками считается продолженным на неопределенный срок, когда временный работник проработал свыше сроков, указанных в статье 292 ТК РБ, и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений и в случае если уволенный временный работник 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 соответственно превышает два или четыре месяца. В данных случаях временные работники не считаются временными со дня заключения трудового договора.

Главный государственный инспектор труда
Гродненского областного управления
Департамента государственной инспекции труда
31.10.2019

И.М. Федорович