

Вопрос: Наниматель сказал, что в организации тяжелая экономическая ситуация и он переведет работника на 0,4 ставки. Но работник не хочет работать в такой ситуации, поскольку его заработная плата уменьшится больше чем в два раза, а наниматель отказывается его увольнять. Правомерно ли это?

Ответ: Действия нанимателя неправомерны, поскольку при отказе работника от продолжения работы в связи с установлением ему неполного рабочего времени трудовой договор должен прекращаться по причине отказа от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда по пункту 5 части 2 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), - разъясняет главный правовой инспектор труда Минской городской организации Белорусского профсоюза работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства.

Наниматель имеет право изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре, в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами. При этом предупредить работника об изменении существенных условий труда наниматель обязан письменно не позднее чем за один месяц (части 1 и 3 статьи 32 ТК).

Изменением существенных условий труда признается изменение системы оплаты труда, режима рабочего времени, включая установление или отмену неполного рабочего времени, изменение гарантий, уменьшение размеров оплаты труда, предложение о заключении контракта с работником, работающим по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК. Изменение последовательности чередования работников по сменам (статья 123 ТК) не является изменением существенных условий труда (часть 2 статьи 32 ТК).

Кроме того, при отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 части 2 статьи 35 ТК. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка. При увольнении вследствие отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда по причине установления неполного рабочего времени менее половины нормальной продолжительности рабочего времени, как в данной ситуации, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее одного среднемесячного заработка (часть 4 статьи 48 ТК).