

На вопросы отвечает заместитель председателя Гродненской областной организации Белорусского профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов Сергей Гарчичко:



Вопрос:

Нахожусь в отпуске по уходу за ребенком, который скоро заканчивается. Недавно позвонил начальник и предложил написать заявление об увольнении, так как в организации произошли изменения, и мою должность сократили. Что мне делать в этой ситуации?

Ответ:

Конечно, вы вправе написать заявление об увольнении, однако у работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, есть гарантия сохранения на время этого отпуска прежней работы. Согласно законодательству наниматель обязан вам предоставить ту же работу, с которой вы ушли в отпуск. Если ваша должность действительно перестала быть необходимой, ее могут сократить, а вас в связи с этим могут уволить по п. 1 ст. 42 Трудового кодекса, предупредив об увольнении за два месяца и выплатив трехмесячное выходное пособие. Однако это возможно только после того, как ребенку исполнится три года.

Вопрос:

Работаем в частной организации, где нет профсоюза. Можем ли мы на общем собрании принять положение об отпусках, в котором предусмотреть деление отпуска на три части?

Ответ:

Статья 174 Трудового кодекса позволяет по договоренности между работником и нанимателем разделить отпуск только на две части. Иной порядок деления отпуска и иное количество частей может быть предусмотрено только коллективным договором или соглашением. Никакими другими локальными актами этот вопрос не регулируется. Положение, принятое на общем собрании работников, не приравнивается к коллективному договору. В связи с этим без коллективного договора ни наниматель, ни работники не вправе принять решение о разделении отпуска более чем на две части.

Вопрос:

Со мной был заключен трудовой договор с испытательным сроком на два месяца. Испытательный срок заканчивается. Теперь руководитель хочет продлить этот срок еще на месяц. При отказе грозит уволить меня. Имеет ли он на это право?

Ответ:

Трудовой кодекс допускает заключение трудового договора с условием предварительного испытания. Ст. 28 предусматривает, что это возможно по соглашению сторон. Таким образом, в одностороннем порядке наниматель не вправе изменить продолжительность испытания. Поскольку предельный срок испытания составляет три месяца, стороны могут прийти к соглашению о его продлении еще на месяц. Отказ работника от такого соглашения не может служить основанием для увольнения. Однако работнику нужно помнить, что трудовой договор может быть расторгнут в день истечения срока предварительного испытания, если имеются причины, по которым работник может быть признан не выдержавшим испытания (плохое качество работы, нарушения дисциплины и др.). При увольнении наниматель обязан эти причины указать. Решение нанимателя работник вправе обжаловать в суде.