Изменение существенных условий труда

Законодательством о труде нанимателю предоставлено право в порядке, установленном статьей 32 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), изменить работнику существенные условия труда при продолжении им работы по той же квалификации, должности служащего (профессии рабочего), определенным в трудовом договоре.

К существенным условиям труда относятся: 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.

Следует отметить, что изменение существенных условий труда наниматель обязан обосновать производственными, организационными или экономическими причинами.

Обращаем внимание, что с 28.01.2020 в связи с вступившими изменениями в ТК наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Кроме того, наниматель обязан разъяснить работнику последствия отказа от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда, в частности о прекращении трудового договора по пункту 5 части 2 статьи 35 ТК с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка.