

## **Условия найма и труда работников, выполняющих работу на территории Республики Польша, направленных на работу на определенный срок работодателем с местонахождением в стране, являющейся членом Европейского Союза**

Условия найма и труда работников, направленных на работу на территорию РП из страны, являющейся членом ЕС, предусмотрены положениями ст. 67<sup>1</sup> и 67<sup>2</sup> закона от 26 июня 1974 г. Трудовой кодекс (Законодательный вестник за 1998 г. № 21, поз. 94 с изменениями).

### **Внимание!**

Положения ст. 67<sup>1</sup> и 67<sup>2</sup> ТК применяются соответственно также в случае выполнения работы на территории РП работником, направленным на эту работу работодателем с местонахождением в стране, не являющейся членом Европейского Союза (ст. 67<sup>3</sup> ТК).

### **Минимальные условия найма и труда, действующие на территории Республики Польша**

При выполнении работы на территории РП работником, направленным на эту работу на определенное время работодателем, с местонахождением в стране, являющейся членом ЕС:

- в связи с выполнением договора, заключенного его работодателем с зарубежным субъектом,
- в зарубежный отдел (филиал) этого работодателя,
- в качестве бюро временного трудоустройства,

работодатель обеспечивает работнику, направленному на работу на территории РП, не менее выгодные условия, чем условия, предусмотренные Трудовым кодексом и другими положениями закона, регулирующими права и обязанности работников (ст. 67<sup>1</sup> § 2 ТК).

Минимальные условия труда, которые должны быть обеспечены работнику, направленному на работу на территории РП, касаются:

- 1) норм и продолжительности рабочего времени, суточного и недельного отдыха,
- 2) продолжительности основного отпуска,
- 3) минимальной заработной платы, установленной на основании отдельных положений закона,

- 4) размера доплаты за работу в сверхурочное время,
- 5) техники безопасности и гигиены труда,
- 6) прав работников, связанных с материнством и отцовством,
- 7) найма несовершеннолетних, а также выполнения ребенком работы или других занятий ради заработка,
- 8) запрета на дискриминацию в трудовых отношениях,
- 9) выполнения работы согласно положениям закона о трудоустройстве временных работников.

### **Внимание!**

Согласно ст. 67<sup>2</sup> § 2 ТК, по отношению к работникам, направленным на работу на территорию РП, которые в соответствии со своими квалификациями выполняют на данной должности (в течение не более 8 дней в течение года, начиная со дня выхода на работу на данной должности), предварительные монтажные или установочные работы вне строительной отрасли, предусмотренные договором, заключенным работодателем с зарубежным субъектом, выполнение которых необходимо для использования поставленных изделий – не применяются минимальные условия, касающиеся:

- размера основного отпуска,
- минимальной заработной платы,
- размера доплаты за работу в сверхурочные часы.

Положения закона, касающиеся условий найма и труда работников, направленных на работу на территории РП, не применяются к предприятиям торгового флота, по отношению к экипажам морских торговых судов, если местонахождением работодателя является страна – член Европейского Союза или страна-член Европейской ассоциации свободной торговли (ЕАСТ) – сторона договора о Европейском экономическом пространстве (ст. 67<sup>4</sup> ТП).

## **I. Нормы и продолжительность рабочего времени, суточного и недельного отдыха**

### **1. Нормы и продолжительность рабочего времени (ст. 129 § 1 Трудового кодекса)**

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 8 часов в сутки и, в среднем 40 часов в неделю, состоящую из 5 рабочих дней, в течение принятого расчетного периода, не превышающего четырех месяцев.

**2. Формы организации рабочего времени, позволяющие продлить продолжительность рабочего времени свыше 8 часов в сутки (ст. 135 - 138 Трудового кодекса):**

- работа по гибкому графику – возможность продления продолжительности рабочего времени до 12 часов в сутки, в течение расчетного периода, не превышающего 1 месяца, или в особо обоснованных случаях, 3 месяцев, а для работ зависимых от времени года или атмосферных условий – 4 месяцев (ст. 135 ТК);
- работа, заключающаяся в осуществлении надзора над оборудованием или связанная с пребыванием в частичной готовности к работе – лимитированная возможность продления суточной продолжительности рабочего времени до 16 часов в течение расчетного периода, не превышающего 1 месяца, с сохранением права на отдых, по своей продолжительности, соответствующий, как минимум, количеству отработанных часов, независимо от недельного отдыха (ст. 136 ТК);
- по отношению к работникам, занятым при осуществлении надзора над имуществом и охране людей, а также работникам заводских бригад пожарной охраны и заводских спасательных служб – возможность продления продолжительности суточного рабочего времени до 24 часов, в течение расчетного периода, не превышающего 1 месяца, с возможностью его продления в особо обоснованных случаях до 3 месяцев, а также до 4 месяцев – для работ, зависимых от времени года или атмосферных условий. При данной системе, работник сохраняет право на отдых по своей продолжительности, соответствующий, как минимум, количеству отработанных часов, независимо от недельного отдыха (ст. 137 ТК);
- рабочее время в системе бесперебойного движения (при выполнении работ, которые ввиду технологий производства или необходимости постоянного удовлетворения потребностей населения, не могут быть приостановлены) – возможность продления в течение одного дня на некоторых неделях суточной продолжительности рабочего времени до 12 часов, при средней 43-часовой недельной продолжительности рабочего времени в течение принятого расчетного периода, не превышающего 4 недель (ст. 138 ТК).

**3. Рабочий день, разделенный на две части (ст. 139 Трудового кодекса)**

Данный режим может применяться, если это обосновано видом работы или ее организацией. Распределение рабочего времени в данном режиме должно быть заранее определено. Режим может предусматривать не более одного перерыва в работе в течение суток. Перерыв не входит в рабочее время, однако, за время такого перерыва, работник имеет право на оплату труда в размере половины оплаты труда за время простоя. Перерыв не может продолжаться более 5 часов.

#### **4. Гибкий график рабочего времени (ст. 140 Трудового кодекса)**

Он может вводиться в случае, если это обосновано видом работы, ее организацией или местом выполнения работы. В данном режиме работодатель поручает работнику выполнение конкретного задания, согласовывая с ним время, необходимое для их выполнения, с учетом рабочего времени, вытекающего из 8-часовой суточной нормы и средней 40-часовой недельной нормы, при средней 5-дневной рабочей неделе.

#### **5. Продолжительность суточного и недельного отдыха (ст. 132 и 133 Трудового кодекса)**

**В течение каждых суток работник имеет право, как минимум, на 11-часовой непрерывный отдых. Исключения из вышеуказанного правила, касаются:**

- 1) работников, от имени работодателя, управляющих предприятием,
- 2) случаев необходимости ведения спасательной акции, направленной на защиту жизни и здоровья людей, охрану имущества, окружающей среды или устранение аварии.

#### **Внимание!**

В данных случаях, работник имеет право на эквивалентный по времени отпуск в рамках расчетного периода.

**Каждую неделю работник имеет право, как минимум, на 35 часов непрерывного отдыха, включающего, как минимум, 11 часов непрерывного отдыха в сутки.**

#### **Внимание!**

В случае:

- 1) работников, управляющих предприятием от имени работодателя,
- 2) необходимости ведения спасательной акции, направленной на защиту жизни и здоровья людей, охрану имущества, окружающей среды или

устранение аварии,

- 3) изменения времени выполнения работником работы, в связи с его переходом в другую смену, соответственно определенному графику работы,

недельный, непрерывный отдых может включать меньшее количество часов, однако, он не может быть короче 24 часов.

Недельный отдых должен приходиться на воскресенье. Если работа в воскресенье разрешена, отдых может приходиться на другой день, чем воскресенье.

**Каталог случаев, в которых разрешается работа в воскресенье** (ст. 151<sup>10</sup> Трудового кодекса):

- 1) при необходимости ведения спасательной акции, направленной на защиту жизни и здоровья людей, охрану имущества, окружающей среды или устранение аварии,
- 2) в условиях непрерывно движения,
- 3) при сменной работе,
- 4) в случае необходимых ремонтов,
- 5) на транспорте и в системе коммуникации,
- 6) в заводской пожарной охране и в заводских спасательных бригадах,
- 7) при осуществлении надзора над имуществом или охране людей,
- 8) в сельском хозяйстве, животноводстве и растениеводстве,
- 9) при выполнении работ, необходимых в связи с их общественной пользой и удовлетворением повседневных нужд населения, в частности, в:
  - a) торговых точках (ст. 151<sup>9a</sup> § 3 ТК),
  - b) предприятиях, оказывающих услуги населению,
  - c) сфере общественного питания,
  - d) гостиницах,
  - e) коммунальных службах,
  - f) учреждениях здравоохранения, предназначенных для лиц, состояние здоровья, которых требует обеспечения медицинской помощи в течение всего дня или круглосуточно,
  - g) структурах социальной помощи, органах опеки и воспитательных учреждениях, обеспечивающих круглосуточный уход,
  - h) учреждениях, занимающихся культурой, просвещением, туризмом и отдыхом,
- 10) по отношению к работникам, работающим в режиме, при котором, работа выполняется исключительно по пятницам, субботам, воскресеньям и праздничным дням.

## **II. Продолжительность основного отпуска (ст. 153 и 154 Трудового кодекса)**

### **Первый основной отпуск:**

Работник, поступающий на работу впервые, в календарном году, в котором он поступил на работу, приобретает право на отпуск по истечении каждого месяца работы, в размере 1/12 продолжительности отдыха, полагающегося после отработанного года.

### **Очередной отпуск:**

Право на очередные отпуска работник приобретает в каждом следующем календарном году.

### **Продолжительность отпуска составляет:**

- 1) 20 дней – если работник работает менее 10 лет,
- 2) 26 дней - если работник работает, как минимум, 10 лет.

**Продолжительность отпуска для работника, работающего на условиях неполного рабочего дня, устанавливается соразмерно продолжительности рабочего времени этого работника, принимая за основу вышеуказанную продолжительность рабочего времени; неполный день отпуска округляется вверх до целого дня.**

## **III. Минимальная заработная плата**

Согласно Объявлению Председателя Совета Министров от 24 июля 2008 г. о размере минимальной заработной платы в 2009 г. (Польский монитор № 55, поз. 499), **с 1 января 2009 г. минимальная заработная плата составляет 1276,00 зл.**

Объявление было сделано на основании закона от 10 октября 2002 г. о минимальной заработной плате (**Законодательный вестник № 200, поз. 1679 с изм.**).

Для расчета размера заработной платы работника, берутся полагающиеся работнику компоненты заработной платы и другие выплаты, предусмотренные трудовыми отношениями, которые согласно правилам статистики занятости и заработной платы, установленным Главным статистическим управлением, относятся к личной оплате труда.

При расчете размера заработной платы работника не учитываются:

- 1) премии по случаю юбилея;

- 2) выходные пособия, причитающиеся работнику в связи с выходом на пенсию по возрасту или по инвалидности;
- 3) оплата за работу в сверхурочное время.

#### **IV. Размер доплат за работу в сверхурочное время (ст. 151<sup>1</sup> Трудового кодекса)**

За работу в сверхурочное время, кроме обычной оплаты труда, полагается доплата в размере:

- 1) 100% тарифной ставки - за работу в сверхурочное время, выполняемую:
  - а) ночью,
  - б) по воскресеньям и праздничным дням, не являющимся для работника рабочими днями, соответственно обязательному для него графику рабочего времени,
  - в) в выходной день, предоставленный работнику взамен за работу в воскресенье или в праздничный день, согласно обязательному для него графику рабочего времени,
- 2) 50% тарифной ставки – за работу в сверхурочное время, выполняемую в любой другой день, чем вышеуказанный.

Доплата – в размере 100 % тарифной ставки полагается также за каждый час работы за пределами установленного рабочего времени ввиду превышения средней недельной нормы рабочего времени в течение среднего расчетного периода, если превышение этой нормы не произошло в результате работы в сверхурочное время, за которое работник имеет право получить добавку за работу в сверхурочное время ввиду превышения суточного рабочего времени.

Оплата труда, являющаяся базой расчета вышеуказанных доплат, включает оплату труда работника, согласно его разряду, определенному часовой или месячной тарифной ставкой, а в случае, если такой компонент не выделен при определении условий оплаты труда – 60% тарифной ставки.

По отношению к работникам, постоянно выполняющим работу за пределами предприятия, заработная плата вместе с доплатой может быть заменена договорной ставкой, размер которой должен соответствовать предполагаемому объему работы, которая будет выполнена в сверхурочное время.

#### **V. Техника безопасности и гигиена труда (глава десятая Трудового кодекса)**

## **1. Обязанность уведомления о деятельности (ст. 209 Трудового кодекса)**

Работодатель, начинающий деятельность, в течение 30 дней с момента начала этой деятельности, обязан в письменном виде уведомить компетентного инспектора труда и компетентного государственного санитарного инспектора, о месте, виде и объеме осуществляемой деятельности.

Данная обязанность возлагается на работодателя – соответственно – в случае изменения места, вида и объема осуществляемой деятельности, особенно изменения технологии или профиля производства, если изменение технологии может вызвать повышение опасности для здоровья работников.

Компетентный инспектор труда или государственный санитарный инспектор может обязать работодателя, осуществляющего деятельность, вызывающую особую опасность для здоровья или жизни работников, производить периодическую актуализацию информации.

## **2. Право работника воздержаться от выполнения работы (ст. 210 Трудового кодекса)**

В случае если условия труда не соответствуют положениям в области техники безопасности и гигиены труда, и создают прямую угрозу здоровью или жизни работника либо, если выполняемая им работа грозит такой опасностью другим лицам, работник вправе воздержаться от выполнения работы, немедленно уведомляя об этом руководителя.

Если воздержание от выполнения работы не устраняет опасность, работник вправе удалиться с опасного места, немедленно уведомляя об этом руководителя.

За время воздержания от выполнения работы либо отсутствия в опасном месте по вышеуказанным причинам, за работником сохраняется право на оплату труда.

После предварительного уведомления руководителя, работник вправе воздержаться от выполнения работы, требующей особой психофизической подготовки в случае, если его психофизическое состояние не гарантирует безопасного выполнения работы и создает угрозу для других лиц.

Право на воздержание от выполнения работы или удаление с опасного места, не относится к работнику, служебные обязанности которого, заключаются в том, чтобы спасать человеческую жизнь либо имущество.

### 3. Медицинская профилактика

#### **Информация о профессиональном риске** (ст. 226 Трудового кодекса)

Работодатель обязан оценить и документировать профессиональный риск, связанный с выполняемой работой, а также применять необходимые профилактические средства, сокращающие риск. Работодатель обязан информировать о профессиональном риске, связанном с выполняемой работой, а также о правилах предотвращения опасности.

Под профессиональным риском следует понимать вероятность возникновения нежелательных событий, связанных с выполняемой работой и вызывающих ущерб, в частности, возникновение неблагоприятных последствий для здоровья работников в результате опасных производственных факторов в рабочей среде либо способа выполнения работы (§ 2 п. 7 распоряжения Министра труда и социальной политики от 26 сентября 1997 г. об общих правилах техники безопасности и гигиены труда – **Законодательный вестник за 2003 г. № 169, поз. 1650 с изм.**)

#### **Профилактический медицинский осмотр** (ст. 229 Трудового кодекса)

**Предварительный** медицинский осмотр обязательно должны пройти:

- 1) лица, принимаемые на работу,
- 2) несовершеннолетние работники, переводимые на другую должность и другие работники, переводимые на должности, связанные с наличием неблагоприятных для здоровья факторов или тяжелых условий.

Предварительный медицинский осмотр не проходят лица, принимаемые повторно на работу к данному работодателю, на прежнюю должность либо на должность с аналогичными условиями труда, на основании очередного трудового договора, заключенного непосредственно после расторжения либо истечения срока прежнего договора с этим работодателем.

Кроме того, работник обязан проходить **периодические медицинские осмотры**. При нетрудоспособности, продолжающейся более 30 дней, вызванной болезнью работника, он обязан пройти **контрольный медицинский осмотр** для определения его трудоспособности на прежней должности.

Периодические и контрольные медицинские осмотры, по мере возможности, проводятся в рабочее время. За время невыполнения работы в связи с проводимым медосмотром, за работником сохраняется право на оплату труда, а в случае поездки для прохождения медосмотра в другой населенный пункт, он имеет также право на возмещение транспортных расходов, согласно положениям закона, применяемым для служебных поездок.

Работодатель не вправе допустить к работе работника, не предъявившего актуального медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы на конкретной должности.

Работодатель, работники которого трудятся в условиях, где они подвержены воздействию канцерогенных веществ и факторов или фиброгенной пыли, обязан обеспечить этим работникам периодический медицинский осмотр также:

- 1) после прекращения работы в контакте с этими веществами, факторами или пылью,
- 2) после расторжения трудовых отношений, если заинтересованное лицо подаст заявление на обеспечение такого медосмотра.

Предварительный, периодический и контрольный медицинский осмотр работников, подверженных воздействию канцерогенных веществ и факторов или фиброгенной пыли, проводится за счет работодателя. Кроме того, работодатель несет другие расходы в области медицинской профилактики работников, необходимой в связи с условиями труда.

Работодатель обязан хранить заключения, выданные на основании медицинского осмотра.

#### **Перевод на другую работу в связи с симптомами профессионального заболевания (ст. 230 Трудового кодекса)**

При обнаружении у работника симптомов возникновения профессионального заболевания, работодатель, на основании медицинского заключения, обязан в срок и на время, указанное в этом заключении, перевести работника на другую работу, не подвергающую его действию фактора, который вызвал эти симптомы. Если перевод на другую работу связан с понижением заработной платы, работнику полагается компенсационная доплата за период, не превышающий 6 месяцев.

#### **4. Несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания (ст. 234 Трудового кодекса)**

При возникновении несчастного случая на производстве, работодатель обязан предпринять необходимые меры, устраняющие или ограничивающие опасность. Работодатель обязан обеспечить предоставление неотложной помощи потерпевшим и определить в установленном порядке обстоятельства и причины несчастного случая, а также принять соответственные меры, предотвращающие подобные случаи.

Работодатель обязан немедленно уведомить компетентного окружного

трудового инспектора и прокурора о смертельном, тяжелом или групповом несчастном случае и о любом другом несчастном случае, вызвавшем перечисленные последствия, связанным с работой, если его можно считать несчастным случаем на производстве.

Работодатель обязан вести реестр несчастных случаев на производстве. Работодатель обязан хранить протокол определения обстоятельств и причин несчастного случая на производстве и всю прочую документацию по данному событию, в течение 10 лет.

Расходы, связанные с выявлением обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве, несет работодатель.

## **5. Обучение в области техники безопасности и гигиены труда (ст. 237<sup>3</sup> и 237<sup>4</sup> Трудового кодекса)**

Работника нельзя допустить к работе, для выполнения которой, он не имеет надлежащих квалификаций либо необходимых умений, и не обладает достаточными знаниями в области техники безопасности и гигиены труда.

Работодатель обязан обеспечить обучение работника в области техники безопасности и гигиены труда перед тем, как допустить его к работе, а также, обеспечить периодическое обучение в данной области. Обучение работника перед допуском его к работе, не требуется в случае, если он приступает к работе на должности, которую он занимал у данного работодателя непосредственно до заключения с данным работодателем очередного трудового договора. Обучение проводится в рабочее время и за счет работодателя.

Работодатель обязан ознакомить работников с положениями закона и правилами техники безопасности и гигиены труда, касающимися выполняемых ими работ, а также давать подробные инструкции и указания по технике безопасности и гигиене труда на рабочих постах.

Работник обязан в письменном виде подтвердить ознакомление с положениями закона и правилами безопасности и гигиены труда.

## **6. Служба безопасности и гигиены труда (ст. 237<sup>11</sup> Трудового кодекса)**

Работодатель, у которого численность работников превышает 100 человек, создает службу безопасности и гигиены труда, выполняющую консалтинговые и контрольные функции в области безопасности и гигиены труда. Работодатель, который прошел обучение, необходимое для выполнения заданий в сфере техники безопасности и гигиены труда, может сам выполнять задания этой службы, если:

- 1) – численность работников не достигает 10 человек или
- 2) – численность работников не достигает 20 человек, а его предприятие включено в группу деятельности, для которой, в понимании положений закона о социальном страховании в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями, установлена категория риска не выше третьей.

Работодатель, у которого численность работников не достигает 100 человек, может поручить выполнение заданий службы по технике безопасности и гигиене труда, внешним специалистам или работнику, выполняющему другую работу. Компетентный инспектор труда может приказать создание службы техники безопасности и гигиены труда работодателю, у которого работают менее 100 работников, если это обосновано выявленными видами профессиональной опасности.

#### **7. Комиссия по технике безопасности и гигиене труда (ст. 237<sup>12</sup> и 237<sup>13</sup> Трудового кодекса)**

Работодатель, у которого численность работников превышает 250 человек, создает комиссию по технике безопасности и гигиене труда, в качестве своего консалтингового и экспертного органа. В состав комиссии по технике безопасности и гигиене труда входят в равном количестве представители работодателя, в том числе, работники службы техники безопасности и гигиены труда и врач, занимающийся медицинской профилактикой и обслуживанием работников и представители рабочего коллектива, в том числе, общественный инспектор труда. Председателем комиссии является работодатель или уполномоченное им лицо, а заместителем председателя – общественный инспектор труда или представитель рабочего коллектива.

Задачей комиссии является наблюдение за условиями труда, периодическая оценка состояния безопасности и гигиены труда, выдача заключений в области предпринимаемых работодателем средств предотвращающих несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания, формулирование выводов, касающихся улучшения условий труда и сотрудничество с работодателем при выполнении его обязанностей в области техники безопасности и гигиены труда.

Заседания комиссии проводятся в рабочее время, не реже, чем один раз в квартал. За неотработанное в связи с участием в заседании комиссии время, за работником сохраняется право на оплату труда. В связи с выполнением заданий, комиссия использует экспертизы или заключения внешних специалистов – в случаях, согласованных с работодателем и за его счет.

## **Перечень основных подзаконных актов в области техники и безопасности и гигиены труда**

- 1) Распоряжение Министра труда и социальной политики от 26 сентября 1997 г. об общих правилах безопасности и гигиены труда **(Законодательный вестник за 2003 г. № 169, поз. 1650 с изм.);**
- 2) Распоряжение Министра здравоохранения и социального обеспечения от 30 мая 1996 г. о проведении медицинского осмотра работников, объеме медицинской профилактики среди работников и медицинских заключениях, выдаваемых для целей, предусмотренных Трудовым кодексом. **(Законодательный вестник № 69, поз. 332 с изм.);**
- 3) Распоряжение Совета Министров от 1 июля 2009 г. об установлении обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве **(Законодательный вестник № 105, поз. 870);**
- 4) Распоряжение Совета Министров от 30 июня 2009 г. о профессиональных заболеваниях **(Законодательный вестник № 105, поз. 869);**
- 5) Распоряжение Министра здравоохранения от 1 августа 2002 г. о способе документирования профессиональных заболеваний и последствий этих заболеваний **(Законодательный вестник № 132, поз. 1121);**
- 6) Распоряжение Министра экономики и труда от 27 июля 2004 г. об обучении в области техники безопасности и гигиены труда **(Законодательный вестник № 180, поз. 1860 с изм.);**
- 7) Распоряжение Совета Министров от 2 сентября 1997 г. о службе техники безопасности и гигиены труда **(Законодательный вестник № 109, поз. 704 с изм.);**
- 8) Распоряжение Министра труда и социальной политики от 29 ноября 2002 г. о самых высоких допустимых концентрациях и интенсивности воздействия вредных для здоровья факторов в рабочей среде **(Законодательный вестник № 217, поз. 1833 с изм.);**
- 9) Распоряжение Министра здравоохранения от 20 апреля 2005 г. об исследовании и измерении вредных для здоровья факторов в рабочей среде **(Законодательный вестник № 73, поз. 645 с изм.).**

## **VI. Права работников, связанные с материнством и отцовством (глава восьмая Трудового кодекса)**

## 1. Охрана труда беременных женщин:

- 1) Работодатель не может денонсировать и расторгнуть трудовой договор в период беременности, а также во время декретного отпуска работницы, если нет причин, обосновывающих расторжение договора без предупреждения по ее вине, и представляющая работницу заводская организация выразила согласие на расторжение договора. Данное положение не применяется по отношению к работнице, которая проходит испытательный срок, продолжительностью не более одного месяца.
- 2) Срочный трудовой договор, или договор, заключенный на время выполнения конкретной работы либо на испытательный срок, продолжающийся более одного месяца, который должен быть расторгнут по истечении третьего месяца беременности, продлевается до дня родов. Это не относится к срочным трудовым договорам, заключенным с целью замещения работника во время его оправданного отсутствия на работе.
- 3) Расторжение работодателем трудового договора с предупреждением во время беременности или декретного отпуска, может состояться исключительно в случае объявления банкротства или ликвидации работодателя. Работодатель обязан согласовать с представляющей работницу заводской профсоюзной организацией срок расторжения трудового договора.
- 4) Положения закона о защите женщин от денонсирования и расторжения трудовых отношений во время декретного отпуска, применяются соответственно также по отношению к работнику – отцу, воспитывающему ребенка во время использования декретного отпуска.
- 5) Запрещается применение труда беременных женщин в сверхурочное и ночное время. Беременную женщину нельзя без ее согласия командировать за пределы постоянного места работы и назначать ей работу в системе рабочего дня, разделенного на части.
- 6) Работодатель, на предприятии, которого беременная женщина или женщина, кормящая ребенка грудью, выполняет особо утомительную или вредную для здоровья работу, предусмотренную распоряжением Совета Министров от 10 сентября 1996 г. о перечне особо утомительных или вредных для здоровья женщин работ (Законодательный вестник № 114, поз. 545 с изм.), которые запрещены такой работнице независимо от степени подверженности влиянию опасным или вредным для здоровья факторам, обязан перевести работницу на другую работу, а если это невозможно, освободить ее на

необходимое время от выполнения работы.

- 7) Работодатель, на предприятии, которого беременная женщина или женщина, кормящая ребенка грудью, выполняет прочие работы, запрещенные этим женщинам в силу вышеуказанного распоряжения, обязан привести условия труда в соответствие с требованиями, предусмотренными положениями закона, либо так сократить рабочее время, чтобы устранить опасность для здоровья или безопасности работницы. Если приведение условий труда на прежнем рабочем посту в надлежащее соответствие или сокращение рабочего времени, является невозможным или нецелесообразным, работодатель обязан перевести работницу на другую работу, а при отсутствии такой возможности, освободить работницу на необходимое время от выполнения работы. Аналогичные правила действуют в случае, если противопоказания по состоянию здоровья на выполнение прежней работы, вытекают из медицинского заключения, представленного беременной работницей или работнице кормящей грудью.
- 8) В случае если изменение условий труда на прежней должности, сокращение рабочего времени или перевод работницы на другую работу вызовет понижение заработной платы, работнице полагается компенсационная доплата. В период освобождения от выполнения работы, за работницей сохраняется право на прежнюю оплату труда.
- 9) После прекращения причин, обосновывающих перевод работницы на другую работу, сокращение ее рабочего времени или освобождение от выполнения работы, работодатель обязан устроить работницу на должность, предусмотренную трудовым договором и обеспечить, предусмотренную им продолжительность рабочего времени.
- 10) Факт беременности должен быть подтвержден медицинским заключением.
- 11) Работодатель обязан освобождать беременную работницу от работы на время прохождения рекомендованных врачом медицинских осмотров, проводимых в связи с беременностью, если эти осмотры не могут быть проведены в свободное от работы время. За время отсутствия на работе по этой причине, за работницей сохраняется право на оплату труда.

## **2. Правила предоставления декретного отпуска**

### **1) Работнице полагается декретный отпуск, продолжительностью:**

- а) 20 недель в случае рождения одного ребенка во время одних родов,**
- б) 31 неделя в случае рождения двоих детей во время одних родов,**

- с) 33 недели в случае рождения троих детей во время одних родов,**
  - д) 35 недель в случае рождения четверых детей во время одних родов,**
  - е) 37 недель в случае рождения пятерых и большего количества детей во время одних родов.**
- 2) Как минимум 2 недели декретного отпуска могут приходиться до предполагаемой даты родов.
  - 3) После родов полагается декретный отпуск, неиспользованный до родов, и до исчерпания срока, предусмотренного п. 1).
  - 4) Работница после использования после родов, как минимум, 14 недель декретного отпуска, вправе отказаться от остальной части этого отпуска; в данном случае, неиспользованная часть декретного отпуска предоставляется работнику – отцу, воспитывающему ребенка, по его письменному заявлению.**
  - 5) Работница подает работодателю письменное заявление об отказе от части декретного отпуска не позже, чем за 7 дней до выхода на работу; к заявлению она прилагает справку работодателя работника – отца, воспитывающего ребенка, подтверждающую срок начала декретного отпуска, указанный в его заявлении на предоставление отпуска, приходящийся непосредственно после срока отказа работницы от части декретного отпуска.
  - 6) После использования работницей после родов декретного отпуска продолжительностью 8 недель, работник – отец, воспитывающий ребенка, имеет право на часть декретного отпуска, соответствующую периоду, в который работница, имеющая право на отпуск, требует стационарного лечения из-за состояния здоровья, препятствующего ей в личном уходе за ребенком. В данном случае, декретный отпуск работницы прерывается на период, в течение которого такой отпуск использует работник – отец, воспитывающий ребенка. Общая продолжительность декретного отпуска матери и отца, при обстоятельствах, о которых говорится выше, не может превысить продолжительности, установленной в п. 1).
  - 7) В случае смерти работницы во время декретного отпуска, работник – отец, воспитывающий ребенка, имеет право на неиспользованную часть этого отпуска.
  - 8) В случае рождения мертвого ребенка или смерти ребенка в возрасте до 8 недель, работница имеет право на декретный отпуск, продолжительностью 8 недель после родов, однако не менее чем в течение 7 дней со дня смерти

ребенка.

В случае смерти ребенка старше 8 недель, за работницей сохраняется право на декретный отпуск в течение 7 дней со дня смерти ребенка.

Работница, которая родила более одного ребенка во время одних родов, имеет в данном случае право на декретный отпуск в размере, применяемом в таких случаях для количества детей, оставшихся в живых.

- 9) В случае рождения ребенка, требующего больничного ухода, работница, которая использовала после родов 8 недель декретного отпуска, остальную часть этого отпуска может использовать в более поздний срок, после выхода ребенка из больницы.
- 10) Если мать отказывается от воспитания ребенка и отдает его другому лицу для усыновления либо в дом малютки, она не имеет права на ту часть декретного отпуска, которая приходится на время после дня, когда она отдала ребенка. Однако декретный отпуск после родов не может быть короче 8 недель.
- 11) **Работник, который взял ребенка на воспитание и обратился в опекунский суд с ходатайством о возбуждении производства об усыновлении, либо который взял ребенка на воспитание в качестве патронажной семьи, за исключением профессиональной патронажной семьи, не связанной узами родства с ребенком, имеет право на отпуск на условиях декретного отпуска, продолжительностью:**
  - a) 20 недель в случае принятия одного ребенка,**
  - b) 31 неделя в случае одновременного принятия двоих детей,**
  - c) 33 недели в случае одновременного принятия троих детей,**
  - d) 35 недель в случае одновременного принятия четверых детей,**
  - e) 37 недель в случае одновременного принятия пятерых и большего количества детей**

- однако не дольше, чем до момента, когда ребенку исполнится 7 лет, а ребенку, по отношению, к которому было принято решение об отсрочке поступления в школу, не дольше, чем до момента, когда ему исполнится 10 лет.
- 12) Если работник принял ребенка в возрасте до 7 лет, а в случае ребенка, по отношению, к которому было принято решение об отсрочке поступления в школу, до 10 лет, имеет право на 9 недель отпуска на условиях декретного отпуска.
- 13) Отпуск, о котором говорится в п. 11) и 12), не является декретным отпуском в прямом смысле этого слова (это отпуск на условиях декретного отпуска).

Выполнение только одного условия (напр. лишь взятие ребенка на воспитание), не дает права на этот отпуск.

- 14) После завершения декретного отпуска или отпуска на условиях декретного отпуска, Работодатель обязан допустить работника к работе на прежней должности, а если это невозможно, на должности эквивалентной той, которую он занимал до начала отпуска, или на другой должности, соответствующей его профессиональным квалификациям, с окладом, который он получал бы, если бы не пользовался отпуском.

### 3. Перерывы для кормления ребенка грудью

- 1) Работница, кормящая ребенка грудью, имеет право на два получасовых перерыва в работе, которые входят в рабочее время. Работница, кормящая грудью больше, чем одного ребенка, имеет право на два перерыва в работе, каждый по 45 минут. По ходатайству работницы, перерывы на кормление могут предоставляться вместе.
- 2) Работница, работающая менее 4 часов в день, не имеет права на перерывы для кормления. Если рабочее время работницы не превышает 6 часов в день, она имеет право на один перерыв для кормления.

### 4. Два свободных дня по уходу за ребенком в возрасте до 14 лет

- 1) Работнику, воспитывающему, как минимум, одного ребенка в возрасте до 14 лет, полагается в течение года освобождение от работы в размере двух дней, с сохранением права на оплату труда.

Работник имеет право на освобождение со дня начала работы, независимо от того, в каком месяце работник начал работу и независимо от продолжительности рабочего времени.

- 2) Освобождением может воспользоваться, как биологическая мать/отец ребенка, так и работник, воспитывающий усыновленного ребенка или ребенка супруга.

- 3) То, что жена работника занимается уходом за ребенком, не работая или пребывая в отпуске по уходу за ребенком, не ограничивает его права на освобождение от работы на основании ст. 188 ТК. Лишь в случае, когда каждый из родителей или опекунов работает, свободными днями по уходу за ребенком, может воспользоваться только один из них.

- 4) Допускается также распределение этих прав таким образом, что каждый из родителей (опекунов) использует по одному дню по уходу за ребенком.

Такого права не имеют лишь работники, лишенные родительских прав по отношению к ребенку.

## **5. Право на основной отпуск непосредственно после декретного отпуска (ст.. 163 § 3 Трудового кодекса)**

- 1) По ходатайству работницы, ей предоставляется **основной отпуск после декретного отпуска**; это касается также работника – отца, воспитывающего ребенка, который использует декретный отпуск.
- 2) В данном случае, не действует правило предоставления основного отпуска согласно графику отпусков и возможность изменения срока отпуска из-за особых нужд работодателя.
- 3) Работодатель обязан предоставить работнице (работнику) отпуск в полном, полагающемся размере (напр. 26 дней), независимо от того, намерено ли данное лицо использовать затем отпуск по уходу за ребенком.

## **6. Отпуск по уходу за ребенком**

- 1) Работник, работающий, как минимум, 6 месяцев, имеет право на отпуск по уходу за ребенком сроком до 3 лет, для личного ухода за ребенком, однако не дольше, чем до момента, когда ребенку исполнится 4 года. В 6–месячный срок работы засчитываются прежние периоды работы.
- 2) Работник, отработавший вышеуказанный период, независимо от того, пользовался ли он отпуском по уходу за ребенком, о котором говорится в п. 1), может использовать отпуск по уходу за ребенком сроком до 3 лет, однако не дольше, чем до момента, когда ребенку исполнится 18 лет, если по состоянию здоровья, подтвержденному заключением об ограничении возможностей здоровья или степени ограничения возможностей здоровья, ребенок нуждается в личном уходе работника.
- 3) Родители или опекуны ребенка, имеющие право на отпуск по уходу за ребенком, могут одновременно пользоваться таким отпуском в срок, не превышающий 3 месяцев.
- 4) Отпуск по уходу за ребенком предоставляется по ходатайству работника. Этот отпуск можно использовать максимум в 4 частях.
- 5) Работодатель не может денонсировать или расторгнуть договор в период со дня подачи работником заявления на предоставление отпуска по уходу за ребенком, до окончания этого отпуска. Расторжение работодателем договора в данный период допустимо лишь в случае объявления банкротства или ликвидации работодателя, а также, когда имеются причины, обосновывающие расторжение договора без предупреждения, по вине работника.
- 6) После окончания отпуска по уходу за ребенком, работодатель обязан допустить работника к

работе на прежней должности, а если это невозможно, на должности эквивалентной той, которую он занимал до начала отпуска, или на другой должности, соответствующей его профессиональным квалификациям, с окладом, не ниже того, который полагался работнику в момент начала его работы на должности, которую он занимал до этого отпуска.

- 7) Работник, имеющий право на отпуск по уходу за ребенком, может подать работодателю заявление на уменьшение продолжительности его рабочего времени до размера рабочего времени, не ниже половины полного рабочего времени в период, в который он мог бы пользоваться этим отпуском. Работодатель обязан учесть заявление работника.
- 8) Работодатель не может денонсировать и расторгнуть трудовой договор в период со дня подачи работником, имеющим право на отпуск по уходу за ребенком, заявления на уменьшение продолжительности его рабочего времени, до дня возвращения на работу в режиме полного рабочего времени, однако в течение не более 12 месяцев. Расторжение работодателем договора в данный период допустимо лишь в случае объявления банкротства или ликвидации работодателя, а также, когда имеются причины, обосновывающие расторжение договора без предупреждения, по вине работника.

## **VII. Наем несовершеннолетних (глава девятая Трудового кодекса), а также выполнение ребенком работы или других занятий ради заработка (ст. 304<sup>5</sup> Трудового кодекса)**

### **1. Наем несовершеннолетних – общие правила**

- 1) Несовершеннолетним в понимании Трудового кодекса является лицо, достигшее возраста 16 лет и не достигшее возраста 18 лет. **Запрещается нанимать лицо, которому не исполнилось 16 лет.**
- 2) **Разрешается нанимать лишь несовершеннолетних, которые:**
  - a) закончили, как минимум, гимназию,
  - b) представят медицинскую справку, подтверждающую факт, что данный вид работы не опасен для их здоровья.
- 3) Несовершеннолетний, не имеющий профессиональных квалификаций, может быть принят на работу лишь в целях профессиональной подготовки.
- 4) Работодатель обязан вести учет несовершеннолетних работников.

### **2. Заключение и расторжение трудовых договоров на профессиональную подготовку**

- 1) Для заключения и расторжения с несовершеннолетними трудовых договоров на профессиональную подготовку, применяются положения Трудового кодекса, касающиеся договоров на неопределенное время, с оговоркой ст. 195 и 196 ТК. Трудовой договор на профессиональную подготовку, должен, в частности, определять:
  - a) вид профессиональной подготовки (обучение профессии или обучение выполнению конкретной работы),
  - b) время и место профессиональной подготовки,
  - c) способ повышения уровня теоретических знаний,
  - d) размер заработной платы.
- 2) Расторжение с предупреждением трудового договора на профессиональную подготовку, возможно лишь в случае:
  - a) невыполнения несовершеннолетним обязанностей, предусмотренных трудовым договором либо обязанности повышения уровня знаний, несмотря на применение по отношению к нему воспитательных мер,
  - b) объявления банкротства или ликвидации работодателя,
  - c) реорганизации предприятия, препятствующей профессиональной подготовке,
  - d) непригодности несовершеннолетнего к работе, по которой ведется профессиональная подготовка.

### **3. Обязанность повышения уровня знаний**

- 1) Несовершеннолетний работник обязан повышать уровень своих знаний до достижения возраста 18 лет. В частности, несовершеннолетний работник обязан:
  - a) повышать уровень своих знаний в объеме начальной школы и гимназии, если он не окончил такую школу,
  - b) повышать уровень своих знаний в объеме школы на уровне более высоком, чем гимназия либо участвовать во внешкольных формах обучения.
- 2) Работодатель обязан освободить несовершеннолетнего от работы на время, необходимое для участия в школьных занятиях.

### **4. Наем несовершеннолетних в других целях, чем профессиональная подготовка (легкая работа)**

- 1) Несовершеннолетний может быть принят на работу на основании трудового договора на выполнение легких работ.

2) Легкая работа не может вызывать опасности для жизни, здоровья и психофизического развития несовершеннолетнего, а также не может препятствовать его учебе.

3) Перечень легких видов работ определяет работодатель, после получения согласия врача, выполняющего задания службы трудовой медицины. Данный перечень требует утверждения компетентным инспектором труда. Перечень легких видов работ не может включать работ, выполнение, которых запрещено несовершеннолетним, указанных в особых положениях (распоряжение Совета Министров от 24 августа 2004 г. о перечне видов работ, выполнение, которых запрещено несовершеннолетним и условиях найма несовершеннолетних для выполнения некоторых из этих видов работ – **Законодательный вестник № 200, поз. 2047 с изм.**). Работодатель указывает перечень видов легких работ в правилах внутреннего распорядка. Работодатель, который не обязан составлять правила внутреннего распорядка, устанавливает перечень легких видов работ в отдельном акте.

4) Работодатель обязан ознакомить несовершеннолетнего с перечнем легких видов работ до начала выполнения им работы.

5) Работодатель определяет продолжительность и распределение рабочего времени несовершеннолетнего, выполняющего легкие виды работы, с учетом недельного количества часов учебы, предусмотренного учебной программой, а также расписания уроков несовершеннолетнего.

6) Недельная продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего, выполняющего легкие виды работ в период школьных занятий, не может превышать 12 часов. В день участия в школьных занятиях, продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего не может превышать 2 часов.

7) Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего, выполняющего легкие виды работ, в период школьных каникул, не может превышать 7 часов в сутки и 35 часов в неделю. Суточная продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего в возрасте до 16 лет не может превышать 6 часов.

8) Вышеуказанная продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего, обязательна также в случае, когда несовершеннолетний работает более чем у одного работодателя. Перед установлением трудовых отношений, работодатель обязан получить от несовершеннолетнего заявление о том, что он работает или не работает у другого работодателя.

## **5. Особая охрана здоровья несовершеннолетнего**

- 1) Несовершеннолетний обязан пройти предварительный медицинский осмотр перед поступлением на работу и проходить периодические и контрольные медицинские осмотры во время работы.
- 2) Если врач выдаст заключение о том, что данная работа опасна для здоровья несовершеннолетнего, работодатель обязан изменить вид работы. При отсутствии такой возможности, работодатель обязан немедленно расторгнуть трудовой договор и выплатить компенсацию в размере оклада, за срок предупреждения об увольнении.
- 3) Работодатель обязан передать информацию о профессиональном риске, связанном с работой, выполняемой несовершеннолетним, и о правилах защиты от опасности также законному представителю несовершеннолетнего.

## **6. Рабочее время несовершеннолетнего работника**

- 1) Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего в возрасте до 16 лет не может превышать 6 часов в сутки.
- 2) Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего в возрасте старше 16 лет не может превышать 8 часов в сутки.
- 3) В продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего входит время учебы в объеме, предусмотренном обязательной программой школьных занятий, независимо от того, выполняется ли она в рабочее время.
- 4) Если суточная продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего превышает 4,5 часа, работодатель обязан ввести перерыв в работе, который продолжается непрерывно 30 минут и входит в учет рабочего времени.
- 5) Несовершеннолетний не может выполнять работу в сверхурочное и ночное время.
- 6) Ночное время для несовершеннолетнего приходится на период с 22<sup>00</sup> до 6<sup>00</sup>.
- 7) Перерыв в работе несовершеннолетнего, включающий ночное время, должен непрерывно продолжаться не менее 14 часов.
- 8) Несовершеннолетний каждую неделю имеет право, как минимум, на 48 часов непрерывного отдыха, который должен включать воскресенье.

## **7. Основные отпуска**

- 1) По истечении 6 месяцев с момента поступления на первую работу, несовершеннолетний приобретает право на отпуск, продолжительностью 12 рабочих дней.
- 2) По истечении года работы, несовершеннолетний приобретает право на отпуск, продолжительностью 26 рабочих дней. Однако, в календарном году, в котором ему исполняется 18 лет, он имеет право на отпуск, продолжительностью 20 рабочих дней, если право на отпуск он получил до момента, когда ему исполнилось 18 лет.
- 3) Несовершеннолетнему, обучающемуся в школе, необходимо предоставить отпуск в период школьных каникул. Несовершеннолетнему, который не приобрел права на отпуск, работодатель может, по его ходатайству, авансом предоставить отпуск во время школьных каникул.
- 4) По заявлению несовершеннолетнего, учащегося в школе без отрыва от производства, работодатель обязан предоставить ему во время школьных каникул отпуск без сохранения заработной платы, на срок, который вместе с основным отпуском не превышает 2 месяцев. Период отпуска без сохранения заработной платы, включается в период работы, от которого зависят права работника.

### **Выполнение ребенком работы или других занятий ради заработка (ст. 304<sup>5</sup> Трудового кодекса)**

1. Выполнение работы или других занятий ради заработка ребенком моложе 16 лет допускается исключительно в пользу субъекта, осуществляющего культурную, артистическую, спортивную либо рекламную деятельность, и требует предварительного согласия законного представителя или опекуна этого ребенка, а также разрешения компетентного инспектора труда.
2. Компетентный инспектор труда выдает разрешение по ходатайству субъекта, осуществляющего деятельность, предусмотренную в п. 1.
3. Компетентный инспектор труда отказывает в выдаче разрешения, если выполнение ребенком работы либо других занятий ради заработка:
  - 1) создает опасность для жизни, здоровья и психофизического развития ребенка,
  - 2) ставит под угрозу школьную учебу ребенка.
4. Субъект, осуществляющий культурную, артистическую, спортивную или

рекламную деятельность, к ходатайству о выдаче разрешения прилагает:

- 1) письменное разрешение законного представителя или опекуна ребенка на выполнение ребенком работы или других занятий ради заработка,
- 2) заключение психологически-педагогической консультации об отсутствии противопоказаний для выполнения ребенком работы или других занятий ради заработка,
- 3) заключение врача, подтверждающее отсутствие противопоказаний для выполнения ребенком работы или других занятий ради заработка,
- 4) если ребенок обязан учиться в школе – заключение директора школы, в которой учится ребенок, о возможности продолжения ребенком учебы во время выполнения им работы или других занятий ради заработка.

5. Разрешение компетентного инспектора труда должно содержать:

- 1) персональные данные ребенка и его законного представителя или опекуна,
- 2) наименование субъекта, осуществляющего культурную, артистическую, спортивную или рекламную деятельность,
- 3) определение вида работы или других занятий, выполняемых ради заработка, которые может выполнять ребенок,
- 4) определение допустимого срока выполнения ребенком работы или других занятий ради заработка,
- 5) определение допустимой суточной продолжительности рабочего времени или других занятий, выполняемых ради заработка,
- 6) другие согласования, необходимые с учетом благополучия ребенка либо вида, характера, условий выполнения работы или других занятий, выполняемых ради заработка.

6. По ходатайству законного представителя или опекуна ребенка, компетентный инспектор труда, отменяет выданное разрешение.

#### **Внимание!**

**Компетентный инспектор труда отменяет выданное разрешение в уставном порядке, если он констатировал факт, что условия труда ребенка не соответствуют условиям, предусмотренным выданным разрешением.**

**VIII. Запрет на дискриминацию в трудовых отношениях (ст. 11<sup>3</sup>, глава IIа первого раздела и ст. 94<sup>3</sup> Трудового кодекса)**

Любая дискриминация в трудовых отношениях, прямая или косвенная, в частности, из-за пола, возраста, ограничения возможностей здоровья, расы, религии, национальности, политических убеждений, членства в профсоюзных организациях, этнического происхождения, вероисповедания, сексуальной ориентации, а также из-за работы на определенное или неопределенное время либо на полное или неполное рабочее время – недопустима (ст. 11<sup>3</sup> ТК).

## **1. Принцип равенства в трудовых отношениях**

В трудовых отношениях к работникам должен применяться принцип равенства в области:

- 1) установления и прекращения трудовых отношений,
- 2) условий труда,
- 3) продвижения по служебной лестнице,
- 4) доступа к обучению для повышения профессиональных квалификаций.

**Критерии, которых работодатель не может использовать для дифференциации положения работников (критерии дискриминации):**

- 1) пол,
- 2) возраст,
- 3) ограниченные возможности здоровья,
- 4) раса,
- 5) религия,
- 6) национальность,
- 7) политические убеждения,
- 8) членство в профсоюзных организациях,
- 9) этническое происхождение,
- 10) вероисповедание,
- 11) сексуальная ориентация,
- 12) работа на определенное или неопределенное время либо на полное или неполное рабочее время.

### **Внимание!**

*Принцип равенства* – обозначает отсутствие любой дискриминации, прямой или косвенной, по вышеуказанным причинам, именуемым критериями дискриминации.

*Прямая дискриминация* – отношение к работнику из-за одной или

нескольких вышеуказанных причин является или может являться в сопоставимой обстановке менее благоприятным, чем к другим работникам.

*Косвенная дискриминация* – существует тогда, когда вследствие на вид нейтрального решения, примененного критерия или предпринятого действия, имеют или могут иметь место неблагоприятные диспропорции или особо невыгодное положение в области установления и прекращения трудовых отношений, условий труда, продвижения по служебной лестнице и доступа к обучению для повышения профессиональных квалификаций, по отношению ко всем или значительному количеству работников, принадлежащих к группе, выделенной по одному или нескольким из вышеуказанных критериев дискриминации, если это решение, критерий или действие объективно не обоснованы, соответствующей закону целью, а средства, направленные на достижение этой цели, не являются правильными и необходимыми.

Проявлением прямой или косвенной дискриминации являются также:

- 1) действия, заключающиеся в **подстрекательстве** другого лица к нарушению принципа равенства в трудовых отношениях либо в отдании ей **приказа** нарушения этого принципа,
- 2) **домогательство**, т.е. нежелательное поведение, целью или последствием, которого, является нарушение достоинства работника и создание вокруг него запугивающей, враждебной, унижительной или оскорбительной атмосферы.

*Сексуальное домогательство* это разновидность дискриминации по половому признаку, обозначающая любое нежелательное поведение сексуального характера, либо относящееся к полу работника, целью или результатом, которого является нарушение достоинства работника, в частности создание вокруг него запугивающей, враждебной, унижительной или оскорбительной атмосферы; это поведение может включать физические, словесные и несловесные элементы.

Подчинение работника домогательству или сексуальному домогательству, а также принятие им мер противостояния домогательству или сексуальному домогательству, не может вызывать

## **каких-либо отрицательных последствий по отношению к работнику.**

За нарушение принципа равенства в трудовых отношениях, считается дифференцирование работодателем положения работника по одной или нескольким причинам, определенных выше как критерии дискриминации, результатом, которого являются, в частности:

- 1) отказ в установлении или прекращении трудовых отношений,
- 2) неблагоприятное и невыгодное определение заработной платы или других трудовых условий, либо препятствование продвижению по служебной лестнице и отказ в предоставлении других ассигнований, связанных с работой
- 3) препятствование в участии в обучении, направленном на повышение профессиональных квалификаций (работник не был направлен на обучение вместе с другими)

- если работодатель не докажет, что руководствовался объективными причинами.

## **2. Действия, не являющиеся дискриминацией**

Принципа равенства в трудовых отношениях не нарушают действия, соразмерные достижению законной цели дифференцирования положения работника, заключающиеся в:

- 1) отказе в установлении трудовых отношений с работником по одной или нескольким вышеуказанным причинам, определенным выше как критерии дискриминации, **если по виду работы или условиям ее выполнения, данная причина или причины, являются фактическим и решающим профессиональным требованием, которому должен соответствовать работник,**
- 2) отмене работнику условий труда в объеме продолжительности рабочего времени, если это обосновано **причинами не касающимися работников без ссылки на другую причину или другие причины, являющиеся вышеуказанными критериями дискриминации.**
- 3) применении средств, которые **дифференцируют законное положение работника в связи с защитой материнства и отцовства, возрастом или ограниченными возможностями здоровья,**
- 4) применении **критерия трудового стажа** при согласовании условий найма и увольнения работников, принципов оплаты труда и продвижения по служебной лестнице, а также доступа к обучению для

повышения профессиональных квалификаций, что **обосновывает разное отношение к работникам по возрастному признаку.**

Не являются нарушением принципа равенства в трудовых отношениях действия, предпринимаемые в течение определенного времени, направленные на **выравнивание возможностей** всех или значительного количества работников, выделенных по одной или нескольким причинам, считающимся критериями дискриминации, путем уменьшения в пользу таких работников фактического неравенства в области установления и прекращения трудовых отношений, условий труда, продвижения по служебной лестнице и доступа к обучению для повышения профессиональных квалификаций.

Дифференцирование работников по признаку **религии или вероисповедания** не является нарушением принципа равенства в трудовых отношениях, если в связи с видом и характером деятельности, осуществляемой в рамках костелов и других религиозных общин, а также организаций, цель действия, которых остается в прямой связи с религией или вероисповеданием, религия или вероисповедание работника является **существенным, обоснованным и оправданным профессиональным требованием.**

### **3. Право на одинаковую оплату труда**

Работники имеют право на одинаковую оплату труда за одинаковую работу или за работу одинаковой ценности.

Оплата труда включает все компоненты заработной платы, независимо от их наименования и характера, а также прочие выплаты, связанные с работой, выдаваемые работникам в денежной или другой форме.

Работами одинаковой ценности считаются работы, выполнение которых требует от работников сопоставимых профессиональных квалификаций, подтвержденных документами, предусмотренными отдельными положениями закона или практикой и профессиональным опытом, а также, сопоставимой ответственности и усилий.

### **4. Притязания работника в связи с нарушением принципа равенства**

Лицо, по отношению к которому работодатель нарушил принцип равенства трудовых отношений, имеет право на **компенсацию в размере не ниже минимальной заработной платы.**

## **Внимание!**

**Использование работником прав, полагающихся в связи с нарушением принципа равенства в трудовых отношениях, не может являться основанием для отрицательного отношения к работнику, а также, не может вызывать каких-либо отрицательных последствий по отношению к работнику, особенно, не может являться причиной для увольнения работника либо увольнения без предупреждения.**

Вышеуказанное применяется соответственно к работнику, который в какой-либо форме оказал поддержку работнику, пользующемуся правами, имеющимися у него в связи с нарушением принципа равенства в трудовых отношениях.

## **5. Моббинг (ст. 94<sup>3</sup> Трудового кодекса)**

Работодатель обязан противодействовать моббингу. Моббинг обозначает действия или поведение по отношению к работнику или против него, заключающиеся в упорном или длительном преследовании или запугивании работника, вызывающие у него заниженную оценку профессиональной пригодности, чувство унижения или действия, высмеивающие работника, изолирующие его или устраняющие за пределы рабочего коллектива.

Работник, у которого моббинг вызвал расстройство здоровья, может требовать от работодателя выплаты соответственной суммы в качестве денежного удовлетворения за причиненный вред.

Работник, который вследствие моббинга расторгнул трудовой договор, вправе требовать от работодателя компенсации в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной на основании отдельных положений закона. Заявление работника о расторжении трудового договора, должно быть сделано в письменной форме, с указанием моббинговых видов поведения в качестве причины, обосновывающей расторжение договора.

## **IX. Выполнение работы согласно положениям закона о труде временных работников**

Наем временных работников осуществляется согласно правилам, предусмотренным законом от 9 июля 2003 г. о найме временных работников (Законодательный вестник № 166, поз. 1608 с изм.).

***Извлечение из закона – Правила найма временных работников и***

## **направления этих работников для выполнения временной работы**

1. Бюро временного трудоустройства нанимает временных работников на основании срочного трудового договора либо договора на время выполнения конкретной работы.
2. Временному работнику нельзя поручать выполнение в пользу работодателя пользователя работы:
  - 1) особо опасной – в понимании положений закона, изданных на основании ст. 237<sup>15</sup> ТК.;
  - 2) на рабочем посту, на который нанят работник работодателя пользователя, в период участия этого работника в забастовке;
  - 3) на рабочем посту, на котором в течение последних 3 месяцев, предшествующих предполагаемому сроку начала выполнения временной работы временным работником, работал работник работодателя пользователя, с которым были прекращены трудовые отношения по причинам, не имеющим отношения к работникам.
3. Для заключения трудового договора между бюро временного трудоустройства и временным работником, работодатель пользователь согласовывает с этим бюро в письменном виде:
  - 1) вид работы, которая должна быть поручена временному работнику;
  - 2) требования в области квалификаций, необходимых для выполнения работы, которая должна быть поручена временному работнику;
  - 3) предполагаемый срок выполнения временной работы;
  - 4) продолжительность рабочего времени временного работника;
  - 5) место выполнения временной работы.
4. Работодатель пользователь в письменном виде уведомляет бюро временного трудоустройства об:
  - 1) оплате за работу, которая должна быть поручена временному работнику, предусмотренной положениями закона об оплате труда, действующими у работодателя пользователя;
  - 2) условиях выполнения временной работы в области техники безопасности и гигиены труда.
5. Работодатель пользователь обязан обеспечить временного работника рабочей обувью и одеждой, а также средствами индивидуальной защиты, предоставлять напитки и профилактическое питание, провести обучение в области техники безопасности и гигиены труда, выяснять обстоятельства несчастных случаев на

производстве, проводить оценку профессионального риска и информировать об этом риске.

6. До заключения трудового договора между бюро временного трудоустройства и временным работником, бюро временного трудоустройства и работодатель пользователь согласовывают в письменном виде:

- 1) объем информации, касающейся хода временной работы, влияющей на размер заработной платы временного работника, а также способ и срок передачи этой информации в бюро временного трудоустройства для правильного начисления заработной платы данного работника;
- 2) круг принятых работодателем пользователем от бюро временного трудоустройства обязанностей работодателя в области техники безопасности и гигиены труда, других, чем указанные в п.5 (так как обязанности, о которых говорится в этом пункте, в силу закона ложатся на работодателя пользователя);
- 3) круг принятых работодателем пользователем обязанностей работодателя по выплате сумм, причитающихся на возмещение расходов, связанных со служебной поездкой.

7. Бюро временного трудоустройства и работодатель пользователь могут согласовать использование временным работником основного отпуска в полном объеме или частично, в период выполнения временной работы в пользу этого работодателя пользователя, согласовывая одновременно режим предоставления этого отпуска.

8. Если период выполнения работы в пользу данного работодателя пользователя продолжается 6 месяцев или дольше, работодатель пользователь обязан предоставить временному работнику возможность использования в это время основного отпуска, предоставляя в срок, согласованный с этим работником, свободное от работы время продолжительностью соответствующей полагающемуся основному отпуску.

9. **Согласованное бюро временного трудоустройства и работодателем пользователем условие о том, что работодатель пользователь не будет предоставлять временному работнику работу после завершения выполнения временной работы, является недействительным.**

10. Трудовой договор, заключенный между бюро временного трудоустройства и временным работником, должен определять стороны договора, вид договора и дату заключения договора, а также указывать работодателя пользователя и согласованный срок выполнения в его пользу временной работы, условия

работы временного работника в период выполнения работы в пользу работодателя пользователя, в частности:

- 1) вид работы, продолжительность рабочего времени и место выполнения работы, а также
- 2) заработную плату, время и способ ее выплаты бюро временного трудоустройства.

**11. В срочном трудовом договоре стороны могут предусмотреть возможность досрочного его расторжения каждой из сторон:**

- 1) с 3-дневным предупреждением, если трудовой договор заключен на срок не более 2 недель;
- 2) с 1-недельным предупреждением, если трудовой договор заключен на срок более 2 недель.

**12. Трудовой договор заключается в письменной форме. Если трудовой договор не был заключен в письменном виде, бюро временного трудоустройства подтверждает временному работнику в письменной форме вид заключенного трудового договора и его условия, не позже, чем на второй день выполнения временной работы.**

13. Работодатель пользователь выполняет обязанности и пользуется правами работодателя в объеме необходимом для организации работы с участием временного работника.

**Работодатель пользователь:**

- 1) обязан обеспечить временному работнику безопасные и гигиенические условия труда на месте, указанном для выполнения временной работы;
- 2) ведет учет рабочего времени временного работника в объеме и согласно правилам, действующим по отношению к работникам;
- 3) не может применять по отношению к временному работнику положений ст. 42 § 4 ТК (возможность поручения работнику в случаях, обоснованных нуждами работодателя, другой работы, чем работа, указанная в трудовом договоре на срок, не более 3 месяцев в календарном году), а также поручать ему выполнение работы в пользу и под руководством другого субъекта.

14. К временному работнику в период выполнения работы в пользу работодателя пользователя, **нельзя применять менее выгодного подхода** в области условий труда и прочих условий трудовых отношений, чем к работникам этого работодателя пользователя, работающим на подобной должности.

В области доступа к обучению для повышения профессиональных квалификаций, организуемому работодателем пользователем, вышеуказанное

правило не относится к временному работнику, выполняющему работу в пользу этого работодателя пользователя меньше 6 недель.

15. Временный работник, по отношению, к которому работодатель пользователь нарушил принцип равенства в объеме условий п. 14, имеет **право требовать от бюро временного трудоустройства компенсации** в размере, предусмотренном положениями Трудового кодекса, касающимися компенсации, причитающейся работнику от работодателя в связи с нарушением принципа равенства в трудовых отношениях (т.е. в размере не ниже размера минимальной заработной платы).

Бюро временного трудоустройства вправе требовать от работодателя пользователя возврата эквивалента компенсации, выплаченной временному работнику.

16. Временный работник имеет право на основной отпуск продолжительностью 2 дня за каждый месяц пребывания в распоряжении одного работодателя пользователя или более чем одного работодателя пользователя; отпуск не полагается за период, за который работник использовал у прежнего работодателя основной отпуск, полагающийся на основании отдельных положений закона.

17. Основной отпуск предоставляется временному работнику в дни, которые были бы для него рабочими днями, если бы он не пользовался этим отпуском. В случае не использования временным работником основного отпуска в период выполнения временной работы, бюро временного трудоустройства выплачивает временному работнику денежный эквивалент взамен за этот отпуск или неиспользованную его часть.

Оплата за 1 день основного отпуска или денежный эквивалент за 1 день этого отпуска определяется, разделив заработную плату, полученную временным работником в период выполнения временной работы, на количество рабочих дней, за которое полагалась эта заработная плата.

18. Трудовой договор, заключенный с временным работником, прекращается по истечении согласованного сторонами срока выполнения временной работы в пользу данного работодателя пользователя.

Работодатель пользователь, который намеревается отказаться от выполнения работы временным работником до истечения срока выполнения временной работы, согласованного с бюро временного трудоустройства, в письменной форме уведомляет бюро временного трудоустройства о предполагаемом сроке завершения выполнения временным работником временной работы, по мере возможности, заранее, с учетом срока денонсирования этого договора,

обязательного для обеих сторон договора.

В случае реального прекращения временным работником выполнения временной работы в пользу работодателя пользователя из-за невыхода на работу без уважительной причины, либо отказа в дальнейшем выполнении временной работы в его пользу, работодатель немедленно уведомляет бюро временного трудоустройства о времени и обстоятельствах прекращения выполнения работы временным работником.

19. В период, охватывающий 36 очередных месяцев, общий срок выполнения временным работником временной работы в пользу одного работодателя пользователя, не может превышать 12 месяцев.

20. Если временный работник постоянно выполняет в пользу данного работодателя пользователя временную работу, включающую задания, выполнение которых входит в круг обязанностей отсутствующего работника этого работодателя пользователя, период выполнения временной работы не может превысить 36 месяцев.

В данном случае, после срока выполнения временной работы в пользу данного работодателя пользователя, временный работник может быть повторно направлен для выполнения временной работы у этого работодателя пользователя не раньше, чем по истечении 36 месяцев.

21. Временный работник во время выполнения временной работы в пользу работодателя пользователя, имеет право пользоваться социальным оснащением работодателя пользователя согласно правилам, предусмотренным для собственных работников работодателя пользователя.