

ВРЕМЕННЫЕ РАБОТНИКИ, работники, принятые на работу на срок до 2 мес, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (должность), – до 4 мес. На В. р. распространяется действие законодательства о труде с изъятиями, установленными гл. 23 «Особенности регулирования труда временных работников» Т. к. Республики Беларусь. Лица, принимаемые на работу в качестве В. р., должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. В приказе (распоряжении) о приеме на работу указывается, что данный работник принимается на временную работу, или указывается срок его работы. При приёме на работу в качестве В. р. испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе не устанавливается.

Истечение срока трудового договора с В. р. не прекращает автоматически трудовые отношения. Если В. р. проработал свыше установленных законом сроков и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений, трудовой договор с В. р. считается продолженным на неопределённый срок. В этом случае В. р. теряют свой статус со дня заключения трудового договора. Те же последствия наступают, если уволенный В. р. вновь принят на работу к тому же нанимателю на ту же работу после перерыва, не превышающего 1 нед, если срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает 2 или 4 мес. В. р. в праве расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом нанимателя письменно за 3 дня. При этом работник вправе не указывать причину прекращения трудового договора. По истечении срока предупреждения работник вправе оставить работу, а наниматель обязан выдать трудовую книжку и произвести расчёт. Трудовой договор с В. р. может быть расторгнут по инициативе нанимателя по основаниям, предусмотренным ст. 42 (кроме п. 6) и ст. 44 ТК.

Кроме того, В. р. может быть уволен в случаях: 1) приостановки работы у нанимателя на срок более 1 нед по причинам производственного характера, а также сокращения объёмов работы. При этом работнику выплачивается выходное пособие в размере недельного среднего заработка; 2) неисполнения В. р. без уважительных причин обязанностей, возложенных на них трудовым договором, правилами внутреннего распорядка, кодексом. В этом случае основанием для расторжения трудового договора может являться единичный случай неисполнения обязанностей; 3) неявки на работу в течение более 2 нед подряд вследствие временной нетрудоспособности. В случаях утраты нетрудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определённом заболевании, за В. р. сохраняется место работы (должность) до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по трудовому договору.

А.А. Войтик