О сроках уведомления об изменении существенных условий труда

Как показывает практика, некоторые должностные лица, ответственные за ведение кадровой работы в организации, полагают, что письменное уведомление работника об изменении существенных условий труда производится не позднее чем за семь календарных дней, в том числе, закрепляют данное положение в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Ранее данное право нанимателя содержалось в п.п. 3.2 п.3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций». Однако Декретом Президента Республики Беларусь от 09.04.2020 № 1 п.п. 3.2 исключен. Указанное изменение распространяется на отношения, возникшие с 28 января 2020 года.

В соответствии со ст. 32 Трудового кодекса наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц.

Наниматель не вправе самостоятельно сократить срок данного предупреждения.

При этом локальные правовые акты, регулирующие трудовой распорядок, не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством о труде (ч.2 ст.7, ч.2 ст.194 Трудового кодекса).

За неисполнение или ненадлежащее исполнение своих обязанностей наниматели (уполномоченное должностное лицо нанимателя) несут ответственность, предусмотренную Трудовым кодексом и иными законодательными актами (ч.3 ст.55, ст.465 ТК).

Начальник Борисовского межрайонного

отдела Минского областного управления

Департамента государственной инспекции

труда Н.С.Мажейко