ПОРУЧЕНИЕ РАБОТЫ

Обязан ли работник по поручению уполномоченного должностного лица нанимателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, выполнять другую работу, не по своей профессии.

При приеме на работу наниматель обязан ознакомить работника под роспись с порученной работой, условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности (пункт 2 часть 1 статьи 54 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Трудовой договор, заключенный с работником, наряду с другими условиями, должен содержать место работы, трудовую функцию, основные права и обязанности работника, режим труда и отдыха, оплату труда (пункты 2, 3, 4, 6 и 7 части 1 статьи 19 ТК).

Работник обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в том числе выполнять установленные нормы труда, подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка, иным документам, регламентирующим вопросы дисциплины труда, выполнять письменные и устные приказы (распоряжения) нанимателя, не противоречащие законодательству и локальным правовым актам (пункты 1 и 2 части 1 статьи 53 ТК).

Наниматель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательными актами (статья 20 ТК).

Отказ от выполнения работы, не входящей в круг трудовых обязанностей работника, либо выполнение которой противопоказано по состоянию здоровья, а также от выполнения общественного поручения не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применение мер дисциплинарного взыскания (часть четвертая пункта 3 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 28.06.2012 №4).

При наличии производственной необходимости наниматель вправе временно перевести работника на другую работу, в том числе к другому нанимателю (часть 1 статьи 32-1, часть 1 статьи 33 ТК) на срок до одного месяца без согласия работника либо на больший срок по соглашению сторон (часть 3 статьи 33 ТК), но в рамках срока действия заключенного трудового договора (часть 4 статьи 32-1 ТК).

 Временный перевод производится на основании приказа нанимателя о временном переводе с указанием причин, срока перевода, работы, на которую переводится работник, а также условий оплаты труда, с которым наниматель знакомит работника под роспись (часть 2 статьи 32-1 ТК).

При временном переводе в связи с производственной необходимостью оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (часть 1 статьи 68 ТК).

Таким образом, в случае отсутствия приказа о временном переводе на другую работу, в том числе к другому нанимателю, работник вправе отказаться от выполнения поручаемой нанимателем работы, не обусловленной заключенным с ним трудовым договором.

Заместитель начальника

отдела надзора за соблюдением

законодательства о труде

Гродненского областного управления

Департамента государственной

инспекции труда В.Э.Красицкая

18.04.2023