
Можно ли удержать компенсацию в связи с увольнением с кадровика и нужно ли уведомлять работника о смене собственника организации. Разбираем кадровые риски

У нас в гостях **Наталья Саханько, юрист.**

Что обсудили:

1. Работник не подписал уведомление об отпуске.
2. Нужно ли уведомление о смене собственника.
3. Принять на работу или отказать, если пропущен срок явки после службы в Вооруженных Силах.
4. Изменение режима рабочего времени.

- Работник увольняется в связи с нарушением нанимателем законодательства о труде (работника не отпустили в отпуск в соответствии с графиком отпусков). График был составлен верно, работник в уведомлении о дате начала отпуска не расписался.

Вправе ли директор организации три среднемесячные заработные платы, выплаченные работнику в качестве компенсации, удержать с кадровика?

– Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, поступления на военную службу по контракту и иных уважительных причин, препятствующих выполнению работы по трудовому договору, а также в случае нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора (часть первая [ст. 41 ТК](#)).

Факт нарушения нанимателем законодательства о труде, коллективного договора, трудового договора устанавливается уполномоченным органом надзора за соблюдением законодательства о труде, профсоюзами и (или) судом либо может быть установлен нанимателем самостоятельно (часть вторая [ст. 41 ТК](#)).

Независимо от того, каким из органов установлен факт нарушения законодательства о труде, коллективного или трудового договора, работнику выплачивается минимальная компенсация в размере трех среднемесячных заработков (часть пятая [ст. 261-5 ТК](#)).

Директор не вправе «автоматически» удержать с кадровика всю выплаченную работнику компенсацию в размере трех среднемесячных заработков.

Он может требовать возмещения ущерба только при доказанности вины кадровика.

Обязанность уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней, за исключением случаев, когда трудовой отпуск предоставляется индивидуально по предварительной договоренности между работником и нанимателем, предусмотрена [ст. 169 ТК](#). Правильно составленный график отпусков сам по себе не заменяет такое уведомление.

При этом отсутствие подписи работника еще не означает, что кадровик виноват. Если работник отказался подписать уведомление, отказ следовало зафиксировать актом, вручить или направить уведомление иным подтверждаемым способом. При наличии такого акта обязанность по уведомлению может считаться исполненной. Если отказ никак не был оформлен, возникает проблема с доказыванием факта уведомления, но это также не доказывает автоматически личную вину кадровика.

Для материальной ответственности кадровика директор должен доказать предусмотренную [ст. 400 ТК](#) совокупность обстоятельств:

- наличие прямого действительного ущерба;
- нарушение кадровиком конкретной трудовой обязанности;
- его вину;
- прямую причинную связь между действиями кадровика и выплатой компенсации.

Необходимо установить, было ли именно за этим кадровиком согласно должностной инструкции, приказу или локальному правовому акту закреплено письменное уведомление работников. Также важно, кто фактически принимал решение не предоставлять отпуск: кадровик, руководитель организации или руководитель подразделения.

Законно выплаченная увольняемому работнику компенсация не превращается автоматически в долг кадровика. Директору потребуется доказать, что этой выплаты не было бы именно при надлежащем исполнении кадровиком своих обязанностей.

– В какой срок нужно уведомить работников об изменении собственника организации? Если уведомление не получено на руки, но работник не хочет продолжать работать с другим нанимателем и желает уволиться, имеет ли право новый наниматель не подписать заявление на увольнение?

– Согласно законодательству при смене собственника имущества организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжаются (часть третья [ст. 36 ТК](#)). В случае отказа работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 5 части второй [ст. 35 ТК](#) в связи со сменой собственника имущества организации.

Законодательство не обязывает нанимателя уведомлять работника о смене собственника имущества организации. Однако, прежде чем согласиться или отказаться, работник должен узнать о смене собственника имущества организации. Следовательно, нужно уведомить его об этом.

Законодателем не урегулирован вопрос о том, каким собственником имущества организации должно быть произведено уведомление. Целесообразно, что уведомление должен произвести прежний собственник имущества организации до изменения собственника имущества организации.

Не установлен и срок для уведомления работника о смене собственника. Стоит предупредить работника о смене собственника заблаговременно, чтобы предоставить ему возможность обдумать свой выбор и принять взвешенное решение.

Законодательство не содержит каких-либо требований к способу и форме уведомления работника о смене собственника имущества организации. Уведомить работников возможно, в частности, следующим образом:

- объявить решение о смене собственника имущества организации на общем собрании трудового коллектива;
- вручить каждому работнику персональное уведомление о смене собственника имущества организации. Содержание уведомления законодательством не регламентировано.

Если работник достоверно узнал о смене собственника, отсутствие врученного уведомления не лишает его права письменно отказаться от продолжения работы. В таком случае трудовой договор подлежит прекращению по п. 5 части второй [ст. 35 ТК](#).

Наниматель не вправе просто «не подписать» заявление и тем самым обязать работника продолжать трудовые отношения. Заявление в данном случае представляет собой письменный отказ работника от продолжения работы.

- У работника 16.08.2026 заканчивается срок действия трудового договора. При этом на него поступила докладная записка о

нарушении трудовой дисциплины (появление на работе в состоянии алкогольного опьянения).

По какой статье мы должны его уволить?

– С учетом [ст. 12](#) и [35 ТК](#) выбор основания увольнения – это право нанимателя.

Докладная записка сама по себе не обязывает увольнять работника за нарушение дисциплины.

Однако для увольнения по виновному основанию необходимо до прекращения договора:

- надлежащим образом подтвердить состояние опьянения медицинским заключением, актом, свидетельскими показаниями и другими доказательствами;
- затребовать письменное объяснение работника, а при отказе составить акт;
- соблюсти сроки и порядок применения дисциплинарного взыскания;
- проверить предусмотренные законодательством и коллективным договором гарантии, в т.ч. связанные с профсоюзом.

Одной докладной записки для безопасного дисциплинарного увольнения обычно недостаточно.

Таким образом, наниматель может выбрать основание увольнения. Для увольнения по [ст. 42 ТК](#) необходимо соблюсти порядок привлечения к дисциплинарной ответственности ([ст. 199 ТК](#)).

- Необходимо изменить работнику режим рабочего времени – перенести время начала и окончания рабочего дня, что является существенным изменением условий труда. Работник не против такого изменения.

Как это сделать, если режим должен быть изменен с 1 сентября?

- В соответствии со [ст. 32 ТК](#) изменением существенных условий труда признаются 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, установление или отмена дистанционной работы, а также других условий, устанавливаемых в соответствии с ТК.

Наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно **не позднее чем за 1 месяц**.

В данной ситуации целесообразнее самому работнику подать заявление об изменении режима рабочего времени. В этом случае условия трудового договора (контракта) будут изменены по инициативе работника.

- Молодой специалист прибыл в организацию, после чего был уволен в связи с призывом в Вооруженные Силы. По истечении более чем 3 месяцев с даты окончания службы он вновь прибыл в организацию. Срок отработки по направлению еще не истек.

Вправе ли мы отказать ему в приеме, поскольку 3-месячный срок для возвращения на работу истек?

– Выпускник, получивший свидетельство о направлении на работу, **прибывает к месту работы не позднее** срока, указанного в данном свидетельстве, **или 3 месяцев со дня, следующего за днем окончания состояния на военной службе**, прохождения альтернативной службы, и отрабатывает указанный в нем срок обязательной работы (часть первая [п. 29 Положения о распределении](#)).

Напрямую законодательство не устанавливает последствия в случае прибытия после истечения указанного срока.

С одной стороны, данный 3-месячный срок является юридическим пределом, в течение которого за молодым специалистом сохраняется рабочее место по распределению. Наниматель имеет законное право отказать ему в приеме на работу, так как гарантия трудоустройства была ограничена конкретным сроком, который выпускник нарушил.

Вместе с тем нанимателю законодательство не запрещает принять такого выпускника.

Кроме того, Положение о распределении содержит норму, согласно которой выпускник по окончании военной службы по призыву обращается в учреждение образования за перераспределением при невозможности предоставления места работы в соответствии с полученной специальностью, присвоенной квалификацией и (или) степенью по окончании военной службы по призыву у нанимателя, к которому выпускник был направлен на работу до призыва на военную службу, в течение 5 рабочих дней после получения письменного отказа в приеме на работу. То есть нанимателю необходимо письменно отказать в приеме на работу.

--

Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК).

Положение о порядке распределения, перераспределения, направления на работу, перенаправления на работу, предоставления места работы выпускникам, получившим научно-ориентированное, высшее, среднее специальное или профессионально-техническое образование, утвержденное постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31.08.2022 № 572 (Положение о распределении).