

Особенности в использовании труда инвалидов: специфика условий труда и увольнения

Майя МИЩЕНКО

Кандидат юридических наук, доцент

Работающим инвалидам наниматель обязан создавать условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации, абилитации инвалида (далее – ИПРА), в т.ч. путем организации их профессионального обучения на производстве, труда в домашних условиях.

Обратите внимание! Требования к рабочим местам инвалидов в организациях, использующих труд инвалидов, определены Санитарными правилами и нормами 2.2.3,13-57-2005 «Гигиенические требования к организациям, использующим труд инвалидов» (СанПиН 2.2.3,13-57-2005), утвержденными постановлением Главного государственного санитарного врача Республики Беларусь от 29.12.2005 № 279.

Из всех существующих условий труда в связи с *использованием труда инвалидов* указаны:

- рабочее время;
- оплата труда;
- время отдыха;
- гарантии в связи со служебной командировкой (ст. 287 Трудового кодекса Республики Беларусь; далее – ТК).

Регулирование рабочего времени затронуто в части третьей ст. 114, части четвертой ст. 287 ТК относительно его продолжительности.

Для инвалидов 1-й и 2-й группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для инвалидов 1-й и 2-й группы 7 часов (п. 3 ч. 2 ст. 115 ТК). Данную продолжительность рабочего времени следует рассматривать как гарантию, установленную законодательством. *Приведенную норму рабочего времени наниматель обязан соблюдать, даже если работник-инвалид, к примеру, напишет заявление с просьбой об установлении ему полной нормы рабочего времени – 40 часов в неделю. В данной ситуации наниматель должен отказать работнику в приеме подобного заявления.*

Проблема привлечения работника-инвалида *к сверхурочной работе и работе в ночное время* также относится к использованию фонда рабочего времени, но в большей степени в части регулирования его режима. Частью пятой ст. 287 ТК, а также частью третьей ст. 120 и частью пятой ст. 117 ТК предусмотрены порядок и условия привлечения инвалидов к сверхурочной работе и работе в ночное время. Речь идет, во-первых, о согласии (желательно в письменной форме) работника, во-вторых, если такая работа не запрещена ИПРА. *В то же время, если работник-инвалид написал заявление, в котором отказался от выполнения ИПРА в части запрета на сверхурочные работы и привлечение к работе в ночное время, наниматель принимает такое заявление.* На практике такие случаи относятся к сменной работе, учитывая, что ночным временем считается работа с 22 часов и до 6 часов утра, с письменного согласия инвалида наниматель может ставить вопрос о привлечении к работе в три смены.

Отказ инвалида (его законного представителя) от ИПРА в целом или от реализации ее частей не лишает его прав и гарантий, установленных законодательством о труде для данной

категории работников. Однако, как выше отмечалось, это касается продолжительности рабочего времени.

В продолжение вопроса о режиме рабочего времени следует заметить, что инвалидам 1-й и 2-й группы **ненормированный рабочий день не устанавливается** (абз. 2 п. 1 постановления Совмина от 10.12.2007 № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день»; далее – постановление № 1695). Вместе с тем инвалидам 3-й группы, для которых ИПРА продолжительность ежедневной работы (смены) не ограничена, может быть установлен режим ненормированного рабочего дня.

Завершая характеристику вопроса о регламентации рабочего времени для работников-инвалидов, следует обратить внимание на обязанность нанимателя устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в соответствии с ИПРА (п. 2 ч. 2 ст. 289 ТК).

Анализируя законодательство о труде, можно отметить тот факт, что в нем содержится немало правовых норм, отличающихся спецификой в **регулировании времени отдыха** для работников-инвалидов.

Согласно части пятой ст. 287 ТК привлечение инвалидов к работе в *государственные праздники и праздничные дни, работе в выходные дни* допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им ИПРА. Необходимо подчеркнуть, что согласие инвалида обязательно на привлечение к работе в государственные праздники, праздничные дни и выходные дни (ст. 147, 143 ТК). В то же время для привлечения к работе в эти дни других работников (не инвалидов) их согласие не требуется. *Таким образом, в законе не установлен абсолютный запрет в части привлечения инвалидов к работе в государственные праздники и праздничные дни и к работе в выходные дни при наличии одновременно двух условий: 1) согласия работника-инвалида; 2) отсутствия запрета в ИПРА на такое привлечение.*

Учитывая, что *отпуска* в правовом регулировании времени отдыха занимают самый емкий блок норм, более всего прослеживается специальных норм в части продолжительности, порядка и условий их предоставления работникам-инвалидам.

Основной отпуск работника-инвалида по продолжительности отличается от основного общего отпуска. В приложении 2 к постановлению Совмина от 24.01.2008 № 100 «О предоставлении отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» установлена продолжительность *основного отпуска в 30 календарных дней* для работников, признанных инвалидами, независимо от группы инвалидности (далее – постановление № 100).

По общему правилу, если инвалиду в соответствии с ИПРА установлено неполное рабочее время, трудовой отпуск ему предоставляется в общем порядке. Согласно части первой ст. 291 ТК работа на условиях *неполного рабочего времени* не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности трудовых отпусков. Из этого правила есть исключение. Учитывая, что инвалидам 1-й и 2-й группы не устанавливается ненормированный рабочий день (постановление № 1695), права на этот отпуск они не имеют. Вместе с тем *ненормированный рабочий день* может устанавливаться инвалидам 3-й группы (если это не противоречит ИПРА), значит, они получают право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

Следует подчеркнуть, что инвалиды, кроме названного дополнительного отпуска, получают право на все остальные дополнительные отпуска, предусмотренные ст. 157-160 ТК: *за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; за особый характер работы; за продолжительный стаж работы; поощрительный отпуск; поощрительный отпуск в соответствии с контрактом.*

Специфика в нормах трудового права прослеживается не только в части продолжительности *трудовых отпусков* для инвалидов, но и в части **условий и порядка их предоставления**.

По общему правилу, согласно ст. 162 ТК дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску – 24 календарным дням. Однако для инвалидов существуют *особенности*

суммирования основного и дополнительных отпусков. В частности, дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, за продолжительный стаж работы присоединяются согласно общему правилу суммирования к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня. Дополнительные отпуска за вредные и (или) опасные условия труда и за особый характер работы присоединяются к основному отпуску работника-инвалида продолжительностью 30 календарных дней (п. 2 постановления Совмина от 19.01.2008 № 73 «О дополнительных отпусках за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и особый характер работы»). Такой же порядок суммирования дополнительного поощрительного отпуска существует для инвалида, работающего на основе контракта.

Следует заметить, что в законодательстве действует правило пропорционального суммирования трудовых отпусков. Согласно подп. 2.2.2 п. 2 постановления № 100, если в течение рабочего года при очередном переосвидетельствовании медико-реабилитационной экспертной комиссией (далее – МРЭК) группа инвалидности не установлена, продолжительность его основного отпуска определяется пропорционально отработанному времени: за время нахождения на группе инвалидности в данном рабочем году – из расчета 30 календарных дней, за остальное время рабочего года – из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе.

Одним из важнейших общих условий *предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год* – предоставление отпуска не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя. Инвалиды не подпадают под исключение (ч. 2 ст. 166 ТК), т.е. категории работников, которые могут требовать отпуск до истечения шести месяцев работы. Однако согласно п. 2 части первой ст. 326 ТК инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС, трудовой отпуск предоставляется в летнее или другое удобное время. Отсюда следует, что указанные инвалиды в силу использования отпуска в данный благоприятный период могут потребовать отпуск ранее истечения шести месяцев работы.

Частью первой ст. 170 ТК установлено единое правило об обязанности нанимателя предоставлять трудовой отпуск всем работникам *ежегодно (в течение каждого рабочего года)*. И только в исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности нанимателя, допускается с согласия работника перенос части отпуска на следующий рабочий год (ч. 2 ст. 170 ТК). Следует отметить, что инвалиды подпадают под общие *правила не только о переносе, но и о продлении трудового отпуска*, т.к. в части их интересов исключений не предусмотрено (ст. 171 ТК).

Законодательством *не запрещен отзыв* работника-инвалида из трудового отпуска с его согласия и по предложению нанимателя, кроме исключений, предусмотренных частью пятой ст. 174 ТК.

Учитывая, что трудовой отпуск предоставляется работнику для отдыха и укрепления здоровья, то является вполне оправданным реальное его использование, особенно работникам-инвалидам. Вместе с тем согласно общему правилу закон допускает замену трудовых отпусков денежной компенсацией (ч. 1 ст. 161 ТК). Однако исходя из части второй ст. 161 ТК ***замена денежной компенсацией отпусков работникам, признанным инвалидами, не допускается.***

Работники-инвалиды имеют право на *социальные отпуска* (п. 2 ч. 2 ст. 150 ТК), причем продолжительность, место и вид работы, наименование и организационно-правовая форма организации, в которой они работают, не влияют на реализацию этого права (ч. 2 ст. 183 ТК). Более того, некоторым категориям инвалидов при предоставлении социальных отпусков предоставлены дополнительные гарантии. Так, согласно части первой п. 4 ст. 189 ТК наниматель обязан предоставить по желанию работников-инвалидов, работающих на специализированных рабочих местах (производствах, в цехах, на участках), *отпуск без сохранения заработной платы*. Продолжительность такого отпуска установлена *до 14 календарных дней*, и предоставляется он в течение календарного года в период,

согласованный сторонами (п. 4 ч. 1 ст. 189 ТК). Также инвалидам, в отношении которых установлена причинная связь увечья или заболевания, приведших к инвалидности, с катастрофой на Чернобыльской АЭС (ч. 2 п. 2 ст. 326 ТК), продолжительность этого отпуска составляет 14 календарных дней, предоставляется в течение календарного года и без сохранения заработной платы.

Льготным условием для работника-инвалида в части оплаты труда является то, что, несмотря на сокращенную норму рабочего времени, **заработная плата начисляется как за полную меру труда** (40-часовую рабочую неделю). Согласно части четвертой ст. 287 ТК для инвалидов 1-й и 2-й группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. При этом оплата их труда производится в таком же размере, как и оплата труда работников соответствующих профессий и должностей при полной норме продолжительности рабочего времени.

Направление инвалида в служебную командировку допускается только с его согласия (ч. 6 ст. 287 ТК). Такое согласие может быть выражено путем подачи письменного заявления либо на докладной записке о командировании работника.

Перевод работников-инвалидов на другую работу допускается только с их письменного согласия. Запрещается перевод инвалида на другую работу без его согласия по причине инвалидности, за исключением случаев, когда в соответствии с медицинским заключением состояние его здоровья препятствует выполнению трудовых обязанностей либо угрожает его здоровью и безопасности труда (ч. 2 ст. 283 ТК). В последнем случае согласно части четвертой ст. 30 ТК необходимо заключение врачебной консультационной комиссии (далее – ВКК) или МРЭК, в котором должно быть указано о необходимости перевода работника на другую работу.

Таким образом, причиной перевода (*не связанного с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием*) может послужить состояние здоровья работника, а именно наличие противопоказаний к выполнению данной работы. Подтверждением тому могут быть медицинские документы: заключение МРЭК, ИПРА, в которых четко излагаются требования к условиям труда, необходимости перевода, продолжительности рабочего времени и характера рекомендуемой работы. Наниматель, руководствуясь этими документами, принимает решение о том, каким будет перевод – временным или постоянным. Работа по своему характеру может быть менее квалифицированной и менее оплачиваемой, в таком случае согласно части первой ст. 72 ТК за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение не менее двух недель со дня перевода.

Если причиной перевода на другую работу является *трудовое увечье* или *профессиональное заболевание*, полученные на производстве у данного нанимателя, и об этом указано в ИПРА или заключении МРЭК, то он обязан создать новое рабочее место для такого работника (ст. 285 ТК). В этом случае перевод производится только с согласия работника (ч. 2 ст. 30 ТК).

Увольнение работников-инвалидов. Согласно части второй ст. 283 ТК расторжение трудового договора по инициативе нанимателя по мотивам инвалидности не допускается, за исключением случаев, когда выполнение трудовых обязанностей противопоказано ИПРА. Это общая установка, которой должны придерживаться все наниматели.

Не допускается расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с инвалидами, проходящими медицинскую реабилитацию, медицинскую абилитацию, профессиональную реабилитацию, профессиональную абилитацию, трудовую реабилитацию, социальную реабилитацию, социальную абилитацию в соответствующих организациях или у индивидуального предпринимателя, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро,

физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, расторжения трудового договора по основаниям, признаваемым в соответствии с законодательными актами дискредитирующими обстоятельствами увольнения.

На практике имеют место ситуации, когда работники-инвалиды скрывают свою инвалидность и не предъявляют нанимателю ИПРА. Как поступить в такой ситуации? Наниматель, узнав об этом, в такой ситуации обязан затребовать ИПРА и зафиксировать дату ее представления. С этого момента работнику полагаются льготы, предусмотренные трудовым законодательством. В случае невозможности получения медицинских документов наниматель расторгает трудовой договор по п. 3 ст. 44 ТК – нарушение установленных правил приема на работу. Фактом нарушения установленных правил приема на работу будет заключение МРЭК и ИПРА, которые будут положены в основание приказа.

Учитывая, что у нанимателей применяется контрактная система, на практике работники при установлении инвалидности обращаются с заявлением к нанимателю с просьбой об увольнении, предусмотренным частью первой ст. 41 ТК. Указанное основание прекращения срочного трудового договора или контракта до истечения его срока возможно только при условии проявления инициативы работника и связано с определенным юридически значимым обстоятельством (фактом), которое, в свою очередь, может быть подтверждено только заключением МРЭК и ИПРА.

Таким образом, нанимателю необходимо убедиться в том, что инвалидность препятствует выполнению работы, чтобы применить данное основание, т.к. досрочное расторжение контракта возможно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по контракту (ст. 41 ТК). По данному основанию увольнение возможно, если инициатива исходит от работника.

Однако, если инициатива исходит от нанимателя, то в такой ситуации следует увольнять работника по п. 3 ст. 42 ТК. Данное основание применяется на практике достаточно часто. Несмотря на то что заключение МРЭК – это обязанность нанимателя выполнять его, тем не менее данное основание увольнения относится к основаниям по инициативе нанимателя. Не допускается увольнение по п. 3 ст. 42 ТК в период временной нетрудоспособности. Данные состояния различны: временная нетрудоспособность подтверждается листком нетрудоспособности или справкой, а постоянная нетрудоспособность – заключением МРЭК. Расторжение трудового договора по п. 3 ст. 42 ТК может иметь место при стойком снижении трудоспособности, препятствующем надлежащему исполнению трудовых обязанностей, либо если исполнение трудовых обязанностей с учетом состояния здоровья работника ему противопоказано или опасно для других лиц (п. 18 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров»; далее – постановление ПВС № 9). Данное основание для увольнения работника можно применить, если нет возможности в переводе или работник согласен (п. 18 постановления ПВС № 9).

Приведем пример, нередко имеющий место на практике.

Работник после переосвидетельствования скрыл информацию от нанимателя о том, что ему определена I-я группа инвалидности. Он проработал 5 месяцев.

Как поступить нанимателю в такой ситуации?

Нанимателю следует согласно п. 4 части второй ст. 49 ТК отстранить работника от работы. При этом отстранение оформляется приказом (распоряжением) нанимателя. Руководствуясь заключением МРЭК, перевод этого работника на другую работу будет незаконным, т.к. любая работа ему противопоказана. Таким образом, в данной ситуации наниматель обязан уволить работника по п. 3 ст. 42 ТК.

При увольнении работника по п. 3 ст. 42 ТК наниматель обязан:

- не позднее чем за две недели до увольнения уведомить соответствующий профсоюз, а в случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, получить предварительное согласие соответствующего профсоюза на увольнение работника (ст. 46 ТК);

- при увольнении работника ему выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (ч. 2 ст. 48 ТК).