

Обязан ли работник, которому объявлен простой присутствовать на рабочем месте?

В практике нередко возникает ситуация, когда работа временно приостанавливается — объявляется простой. У работников возникает вопрос: нужно ли в этот период приходить на рабочее место? Разберёмся, как этот вопрос регулируется трудовым законодательством Республики Беларусь.

Простоем признается временное отсутствие работы по причине производственного или экономического характера (выход из строя оборудования, механизмов, отсутствие сырья, материалов, электроэнергии и другое). При этом общая продолжительность простоев не может превышать суммарно шести месяцев в течение календарного года (ч. 1 ст. 34 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

При объявлении простоя наниматель вправе временно перевести работника на другую работу, в том числе в другую местность, а также к другому нанимателю (п. 3 ч. 1 ст. 32-1 ТК).

Временный перевод в случае простоя должен производиться с учетом квалификации, должности служащего (профессии рабочего) работника на все время простоя у того же нанимателя или на срок до одного месяца к другому нанимателю, но в той же местности (ч. 2 ст. 34 ТК).

Согласно ч. 1 ст. 110 ТК, рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с ТК, иными актами законодательства о труде, локальными правовыми актами и условиями трудового договора обязан находиться на рабочем месте или в ином установленном по согласованию с нанимателем месте и выполнять трудовые обязанности.

Период простоя является рабочим временем работника, следовательно, в период простоя работники обязаны находиться на рабочих местах.

Тем не менее, наниматель вправе разрешить работникам не выходить на работу в период простоя. Для этого условие о нахождении работников на рабочем месте при простоем может быть закреплено в локальном правовом акте нанимателя или же в самом приказе о простоем.

Информируем, что простой по вине работника оплате не подлежит. Если же простой произошел не по вине работника, а у нанимателя нет возможности перевести его на другую работу, то за время такого простоя работнику обязаны начислить и выплатить заработную плату в размере не ниже двух третей установленных работнику тарифной ставки (тарифного оклада), оклада (ч. 1 и 3 ст. 71 ТК).

При этом напоминаем, что если во время простоя работник без надлежащего разрешения нанимателя или без наличия уважительных причин отсутствует на рабочем месте, то его действия можно рассматривать как нарушение работником трудовых обязанностей – прогул, за который наниматель может привлечь к дисциплинарной ответственности.

Главный государственный инспектор
отдела надзора за соблюдением
законодательства о труде
Гродненского областного управления
Департамента государственной инспекции труда
А.Э. Волосевич
02.12.2025