Типичные нарушения законодательства о труде

* К наиболее серьезным нарушениям законодательства о труде относится нарушение порядка расторжения трудового договора (контракта), заключенного с работником
* Так не всегда при принятии нанимателем решения о расторжении трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя соблюдаются порядок и условия расторжения трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя, определенные статьей 43 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК), в соответствии с требованиями которой не допускается увольнение работника по основаниям, указанным в статье 42 ТК, в период временной нетрудоспособности, (за исключением увольнения в соответствии с пунктом 5 статьи 42 ТК), и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, и случаев, предусмотренных пунктом 2 статьи 42 ТК.
* При этом при расторжении трудового договора (контракта) в соответствии с пунктом 1 и 2 статьи 42 ТК наниматель обязан не менее чем за два месяца до увольнения, если более продолжительные сроки не предусмотрены в коллективном договоре, соглашении, письменно предупредить работника о предстоящем увольнении. В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении наниматель предлагает работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации. В период предупреждения о предстоящем увольнении по решению нанимателя работник, подлежащий увольнению, с его согласия может направляться на переподготовку.
* Помимо нарушения общей процедуры увольнения по инициативе нанимателя часто не учитывается требование статьи 46 ТК, которое предусматривает, что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42, кроме пункта 3, абзацев третьего и пятого пункта 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза.
* Порой в нарушение требований статьи 37 ТК при принятии нанимателем решения о прекращении трудовых отношений с работником по соглашению сторон на основании его заявления, увольнение работника производится не в срок, определенный сторонами.
* Выступая одной из сторон коллективного договора, наниматели не всегда обращают внимание на то, что в нем могут содержаться дополнительные гарантии для работников, в случае расторжения с ними трудовых отношений. Поскольку коллективный договор, является локальным правовым актом, он обязателен для исполнения нанимателем, и несоблюдение его требований влечет применение штрафных санкций, как за допущение иных нарушений законодательства о труде (часть четвертая статьи 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП)).
* К числу иных нарушений законодательства о труде, ответственность за которые предусмотрена частью четвертой статьи 9.19 КоАП, относятся нарушения, повлекшие для работника вредные последствия (причинение имущественного, морального и иного вреда охраняемым КоАП правам и интересам). К таким нарушениям можно отнести задержку выдачи трудовой книжки при увольнении, непредоставление трудового отпуска в течение рабочего года, нарушение порядка привлечения к дисциплинарной (материальной) ответственности и др.
* Так к отдельной группе нарушений законодательства о труде можно отнести нарушения, связанные с ведением, учетом, хранением и выдачей трудовых книжек работников.
* Довольно часто в нарушение требований пункта 79 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек работников, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40 при приеме от работника трудовой книжки уполномоченным должностным лицом работнику выдается расписка в получении трудовой книжки, которая составляется в произвольной форме с указанием реквизитов нанимателя. О получении расписки работник расписывается в книге учета.
* Во многих организациях малого предпринимательства отсутствуют графики трудовых отпусков. В нарушение требований 168 ТК имеют место предоставление работникам трудовых отпусков не в соответствии с утвержденными нанимателями графиками трудовых отпусков. Также в нарушение требований статей 153, 170 ТК некоторые наниматели предоставляют работникам трудовые отпуска не в течение каждого рабочего года (ежегодно).
* Нередки случаи, когда наниматель, пытаясь привлечь работника к ответственности за допущенные им нарушения, сам становится нарушителем законодательства о труде, не соблюдая порядок и сроки привлечения работников к дисциплинарной ответственности, установленные статьями 199, 200 ТК. Кроме того, в некоторых случаях к работникам применяются меры дисциплинарной ответственности, которые не предусмотрены законодательством (например, строгий выговор, указание).
* Со стороны работников следует отметить нарушение ими правил внутреннего трудового распорядка, иных документов, регламентирующих вопросы дисциплины труда. Совершение дисциплинарного проступка в виде прогула без уважительных причин, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, а также распитие спиртных напитков, употребление наркотических или токсических веществ в рабочее время или по месту работы.
* Результаты проверок соблюдения законодательства о труде показывают, что допущенные нарушения трудовых прав работников являются следствием низкой правовой культуры руководителей организаций, должностных лиц кадровых и юридических служб, ненадлежащего исполнения ими своих должностных обязанностей, необеспечения повышения квалификации работников. Одной из основных причин нарушений законодательства о труде является недостаточный уровень квалификации работников кадровых служб, прием на эти должности лиц, не имеющих юридического образования.
* С целью профилактики нарушений законодательства о труде и снижения количества нарушений Департаментом государственной инспекции труда постоянно проводится разъяснительная работа по вопросам законодательства о труде в средствах массовой информации, на обучающих семинарах для руководителей и работников организаций, собраниях коллективов работников, в общеобразовательных учреждениях, а также осуществляется взаимодействие с органами прокуратуры, местными исполнительными и распорядительными органами по вопросам законодательства о труде, организуются и проводятся «прямые» и «горячие линии», «выездные приемные» граждан с участием представителей местных исполнительных и распорядительных органов, прием граждан государственными инспекторами труда непосредственно в организациях во время проведения проверок.
* На основании анализа причин и условий нарушений, устанавливаемых в ходе осуществления государственными инспекторами труда надзора за выполнением нанимателями требований законодательства о труде, можно сделать вывод о том, что большинство нарушений, допускаемых нанимателями, затрагивает именно трудовые отношения.
* Наибольшее количество нарушений связано с вопросами оплаты труда, поскольку материальное благосостояние работника находится в прямой зависимости от размера и своевременности получения им заработной платы. Значимость своевременной выплаты заработной платы подчеркивается и размером штрафных санкций, применяемых за данное нарушение. Так частью первой статьи 9.19 КоАП предусмотрено, что нарушение нанимателем или уполномоченным должностным лицом нанимателя порядка и сроков выплаты заработной платы влечет наложение штрафа в размере от четырех до двадцати базовых величин, а на юридическое лицо – до ста базовых величин.
* Правоприменительная практика к правонарушениям, предусмотренным частью первой статьи 9.19 КоАП, относит не только нарушение периодичности и сроков выплаты заработной платы работникам, установленных коллективными договорами, трудовыми договорами (контрактами), но и такие нарушения, как несвоевременная выплата работнику всех сумм, причитающихся от нанимателя при увольнении, и несвоевременная выплата среднего заработка за время трудового отпуска.
* Нередко нанимателями допускается несоблюдение иных гарантий, которые предоставлены работникам в сфере оплаты труда. Например, несоблюдение статьи 95 ТК, которой предусмотрена обязанность нанимателя выдавать работнику аванс при направлении в служебную командировку, оплачивать суточные и иные командировочные расходы.
* Несмотря на социальную направленность государственной политики и имеющуюся тенденцию роста заработной платы в нарушение требований статьи 59 ТК имеют место случаи выплаты работникам заработной платы в размере, ниже установленного законодательством размера минимальной заработной платы.
* Не всегда при несвоевременной выплате заработной платы, а также в связи с инфляцией нанимателями в соответствии с требованиями статьи 58 ТК производится ее индексация в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.
* Нередки случаи, когда нанимателями не соблюдаются гарантии по оплате труда работников за работу в сверхурочное время, в государственные праздники, праздничные и выходные дни, предусмотренные статьей 69 ТК.
* Одновременно с целью сокрытия выполнения работниками сверхурочной работы наниматели умышленно не ведут учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником, чем допускают нарушение статьи 122 ТК. При этом наниматель в нарушение требований статьи 133 ТК избегает обязанности по учету явки работников на работу и ухода с нее, а время выполнения работниками сверхурочных работ в этом случае не заносится в табель и не учитывается отдельно.
* Допускаются нарушения требований статьи 80 ТК, устанавливающих обязанность нанимателя по выдаче работнику ежемесячно расчетного листка с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размеров удержаний из заработной платы, а также общей суммы заработной платы, подлежащей выплате.
* Значительное количество нарушений допускается нанимателями при оформлении, продлении и прекращении трудовых отношений с работниками.
* Несмотря на законодательное закрепление письменной формы трудового договора (контракта), до настоящего времени нанимателями не всегда соблюдаются требования статьи 18 ТК, полагая, что достаточным является написание письменного заявления работником или издание приказа (распоряжения) о приеме на работу.
* Имеют место случаи нарушения требований статьи 25 ТК, в части издания нанимателем приказа (распоряжения) о приеме на работу до заключения с работником в установленном порядке трудового договора (контракта) и не объявления работнику такого приказа под роспись.
* Наиболее частым нарушением при заключении контракта с работником является отсутствие в нем дополнительных мер стимулирования труда, в том числе предоставления дополнительного поощрительного отпуска с сохранением заработной платы до пяти календарных дней и повышения тарифной ставки (тарифного оклада) не более чем на 50 процентов, если больший размер не предусмотрен законодательством, а для работников бюджетных организаций и иных организаций, получающих субсидии, работники которых приравнены по оплате труда к работникам бюджетных организаций, – надбавку в размере не более 50 процентов оклада, определенных пунктом 3 статьи 261-2 ТК.
* Во многих организациях, независимо от форм собственности, допускаются нарушения требований статьи 30 ТК в части незаключения с работником трудового договора (контракта) с соблюдением требований статей 18 и 19 ТК при переводе его на другую работу.
* Нередки случаи, когда наниматели допускают нарушения требований статьи 261-3 ТК при продлении срока действия (заключении нового) контракта с работником.
* Довольно часто при изменении работникам системы и размеров оплаты труда, гарантий режима работы, разряда, наименования профессии рабочего (должности служащего), установлении или отмене неполного рабочего времени, совмещении профессий и др. условий, устанавливаемых в соответствии с ТК, нанимателями не соблюдается порядок изменения существенных условий труда, установленный статьей 32 ТК и предусматривающий обязанность нанимателя предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за один месяц, при этом обосновывая такое изменение производственными, организационными или экономическими причинами.
* Несмотря на исчерпывающий перечень оснований отстранения работников от работы, установленный статьей 49 ТК, наниматель порой находит свои личные мотивы для отстранения работника от работы. Например, в случае отказа работника выполнять письменные или устные приказы (распоряжения) нанимателя, противоречащие законодательству и локальным правовым актам, или работу, не обусловленную трудовым договором (контрактом), что является недопустимым.