

Наиболее часто допускаемые нарушения требований законодательства о труде на предприятиях и в организациях, выявленные при анализе письменных и устных обращений граждан, поступивших в Бобруйский межрайонный отдел Могилевского областного управления Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь за 4 квартал 2017 года

Бобруйским межрайонным отделом МОУ ДГИТ (далее - Бобруйский межрайонный отдел) проведен анализ письменных и устных обращений граждан, поступивших в 4 квартале 2017 года по наиболее часто допускаемым нарушениям требований законодательства о труде предприятиями и организациями г. Бобруйска, Бобруйского, Кличевского, Осиповичского, Кировского и Глусского районов.

Практика рассмотрения письменных обращений граждан, поступающих в Бобруйский межрайонный отдел, а также результаты проводимых в связи с ними проверок, показывают, что по-прежнему лидируют обращения по срокам выплаты заработной платы и окончательного расчета при увольнении.

Вместе с тем, при рассмотрении обращений имеют место и иные нарушения законодательства о труде.

Так, участились случаи обращений по вопросам расторжения контракта по окончании срока его действия.

Согласно пункту 2 части 2 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) основанием прекращения трудового договора является истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Согласно части 1 статьи 38 ТК трудовой договор, заключенный на определенный срок (пункт 2 статьи 17 ТК), прекращается с истечением его срока действия.

Вместе с тем, истечение срока действия контракта само по себе не влечет автоматического его прекращения. В связи с истечением срока действия контракта каждая из сторон контракта (наниматель и работник) принимает решение о продлении или прекращении трудовых отношений. Такое решение стороны должны принять и письменно предупредить друг друга о своем решении не позднее чем за один месяц до истечения срока действия контракта. Данное требование предусмотрено Указом Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 "О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.06. 1999 № 29».

Согласно пункту 5 Положения о порядке и условиях заключения контрактов нанимателей с работниками, утвержденного постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 25.09.1999 № 1476, при заключении контракта с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок, продлении либо заключении нового контракта срок действия контракта определяется: с работающей женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам, матерью (отцом ребенка вместо матери, опекуном), находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, - не менее чем до окончания указанных отпусков; с работником, добросовестно работающим и не

допускающим нарушений трудовой, исполнительской и производственно-технологической дисциплины, которому до достижения общеустановленного пенсионного возраста остается не более двух лет, - не менее чем до достижения указанного возраста.

Кроме того, в локальных нормативных правовых актах нанимателя, например в коллективном договоре, могут быть предусмотрены иные по сравнению с предусмотренными законодательством о труде Республики Беларусь гарантии, улучшающие положение отдельных категорий работников, которых наниматель не вправе будет уволить по истечению срока действия трудового контракта.

Необходимо отметить, что согласно статье 39 ТК если по истечении срока действия срочного трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок.

Одновременно, участились обращения граждан по вопросам, связанным с расторжением трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя, в частности в связи с сокращением численности или штата работников.

Так, в связи с уменьшением объема работ и фонда заработной платы, когда отдельные штатные единицы становятся нерентабельными, нанимателем решается вопрос, как снизить расходы. Один из способов решения этого вопроса является сокращение штата организации.

Сокращение штата проводится для оптимизации структуры организации в целях исключения штатных единиц, в которых отпала необходимость.

Согласно пункту 3 части 2 статьи 35 ТК основанием прекращения трудового договора является расторжение трудового договора по инициативе нанимателя.

В соответствии с пунктом 1 части 1 статьи 42 ТК трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут нанимателем в случае ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, сокращения численности или штата работников.

Требованиями статьи 43 ТК предусмотрено, что расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 1 (за исключением ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя), 2 и 3 статьи 42 ТК, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 6 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, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя. При расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 1 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 случае предстоящего массового высвобождения

работников наниматель обязан не менее чем за два месяца уведомить об этом орган по труду, занятости и социальной защите с указанием профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда работников. Критерии массового высвобождения работников определяются Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом. В течение всего срока предупреждения о предстоящем увольнении наниматель предлагает работнику другую имеющуюся у него работу, которую работник может выполнять с учетом его специальности и квалификации. В период предупреждения о предстоящем увольнении по решению нанимателя работник, подлежащий увольнению, с его согласия также может направляться на переподготовку. Наниматель вправе с согласия работника заменить предупреждение о предстоящем увольнении выплатой компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. При этом, если инициатива в достижении такого соглашения исходит от нанимателя после предупреждения работника о предстоящем увольнении, компенсация выплачивается пропорционально времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения. В период срока предупреждения, предусмотренного статьей 43 ТК, работник выполняет свои трудовые обязанности, подчиняется правилам внутреннего трудового распорядка, ему гарантируются условия и оплата труда наравне с другими работниками. До истечения срока предупреждения увольнение работника по указанным основаниям без его согласия не допускается. В период срока предупреждения, предусмотренного настоящей статьей, работнику предоставляется один свободный день в неделю без сохранения заработной платы (по договоренности с нанимателем - с сохранением заработной платы) для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

По общему правилу, установленному частью 1 статьи 45 ТК, при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией и в других случаях, предусмотренных законодательством.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе отдается следующим категориям работников:

- 1) участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 2) заболевшим и перенесшим лучевую болезнь, вызванную последствиями катастрофы на Чернобыльской АЭС, других радиационных аварий;
- 3) инвалидам;
- 4) другим категориям работников, предусмотренным законодательством, коллективным договором, соглашением.

Инвалиды, работающие в организациях, имущество которых находится в собственности общественных объединений инвалидов, а также в цехах и на участках, применяющих труд инвалидов, в других организациях, имеют преимущественное право на оставление на работе независимо от производительности труда и квалификации. В локальных нормативных правовых актах нанимателя, например в коллективном договоре, могут быть предусмотрены гарантии, улучшающие положение отдельных категорий работников которых наниматель не вправе будет уволить при сокращении численности или штата. Таким образом, наниматель может улучшить правовое положение работников, посредством включения такой нормы в коллективный договор.

Кроме того, частью 3 статьи 268 ТК установлены гарантии при расторжении трудового договора (контракта) при сокращении численности или штата работников для беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, имеющих детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет).

Так, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, не допускается, кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 4, 5, 7 - 9 статьи 42 ТК и статьей 47 ТК. Не допускается также расторжение трудового договора по инициативе нанимателя с одинокими матерями, имеющими детей в возрасте от трех до четырнадцати лет (детей-инвалидов до восемнадцати лет), кроме случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя, а также по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 4, 5, 7 - 9 статьи 42 ТК и статьей 47 ТК.

Дополнительно, необходимо отметить требования статьи 46 ТК, которая предписывает, что расторжение трудового договора по инициативе нанимателя (статья 42 ТК, кроме пунктов 2 и 7) производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза. В случаях, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями, расторжение трудового договора по инициативе нанимателя может производиться только с предварительного согласия соответствующего профсоюза.

В случае несогласия работника с решением нанимателя о расторжении контракта в связи с сокращением численности или штата работников, работник имеет право обратиться в суд о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения.

Разъясняем, что согласно статье 244 ТК в случаях восстановления работника на прежней работе, а также изменения формулировки причины увольнения, которая препятствовала поступлению работника на новую работу, ему выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула. Наниматель может произвести выплаты, предусмотренные статьей 244 ТК, при отсутствии решения органа по рассмотрению трудовых споров.

В соответствии со статьей 245 ТК суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении обязанность возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой за время вынужденного прогула. На должностных лиц в соответствии с 1 данной статьи возлагается обязанность возместить ущерб, если увольнение произведено с нарушением закона, а также при задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе.

За нарушение порядка расторжение трудового договора (контракта) по инициативе нанимателя, в частности при сокращении численности или штата работников, частью 4 статьи 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях, при причинении вреда работнику,

предусмотрена административная ответственность в виде штрафа на должностное лицо нанимателя в размере от двух до двадцати базовых величин.

В целях недопущения нарушений законодательства о труде необходимо постоянно повышать уровень квалификации работников кадровых служб и должностных лиц организаций.

Главный государственный инспектор труда
Бобруйского межрайонного отдела
Могилевского областного управления

О.Е.Царик