

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 2 квартал 2018 года

Бобруйским межрайонным отделом МОУ ДГИТ Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь (далее - Бобруйский межрайонный отдел) проведен анализ письменных и устных обращений граждан, поступивших в Бобруйский межрайонный отдел во 2 квартале 2018 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 вопросам не соблюдения сроков выплаты заработной платы, окончательного расчета при увольнении, среднего заработка за время трудового отпуска.

Вместе с тем, участились случаи обращения граждан, связанные с вопросами увольнения в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказом от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации.

Так, согласно пункта 5 части 2 статьи 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) одним из оснований прекращения трудового договора является отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации.

В соответствии с пунктом 2 Инструкции о порядке и условиях переселения безработных по направлениям государственной службы занятости населения Республики Беларусь, утвержденной постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 27.06.1996 № 51, под термином «другая местность» следует понимать другой населенный пункт по существующему административно-территориальному делению.

В силу положений статьи 32 ТК существенными условиями труда признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, а при применении норм Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению

трудоустрой и исполнительской дисциплины» (далее – Декрет) - переход на контракт с работником, трудовой договор с которым был заключен на неопределенный срок (часть 1 пункта 20 постановления Пленума Верховного суда республики Беларусь от 29.03.2001 № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде»).

Так же, при отказе работника от приведения контракта в соответствие с требованиями Декрета контракт, заключенный с ним, расторгается по причине отказа работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда (пункт 5 части 2 статьи 35 ТК, часть вторая пункт 1 Указа Президента Республики Беларусь от 12.04.2000 № 180 «О порядке применения Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29»).

Кроме того, наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее чем за 1 месяц (часть 3 статьи 32 ТК). Однако руководителям организаций предоставлено право изменять существенные условия труда работника в связи с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами, предупредив об этом его письменно не позднее чем за 7 календарных дней (подпункт 3.2 пункта 3 Декрета Президента Республики Беларусь от 15.12.2014 № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций»).

Передача организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника имущества и (или) реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации трудовые отношения с согласия работника на условиях, предусмотренных трудовым договором, продолжают. При отказе работника от продолжения работы по той же профессии, занимаемой должности трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 5 части 2 статьи 35 ТК (часть 1, 3 статьи 36 ТК).

Вместе с тем, необходимо помнить, что при увольнении работника по пункту 5 части 2 статьи 35 ТК ему выплачивается выходное пособие в размере не менее двухнедельного среднего заработка (часть вторая статьи 48 ТК).

Дополнительно информируем, что согласно статье 243 ТК в случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда. Если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с совершением виновных действий работником, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка.

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 настоящей статьей, при отсутствии решения органа по рассмотрению трудовых споров.

В соответствии со статьей 245 ТК суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении, переводе, перемещении, изменении существенных условий труда, отстранении от работы, обязанность возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы. На должностных лиц в соответствии с частью первой настоящей статьи возлагается обязанность возместить ущерб, если увольнение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда или отстранение от работы произведены с нарушением закона, а также при задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда.

Так же, ответственность за нарушение нанимателем или уполномоченным должностным лицом нанимателя порядка изменения существенных условий труда и следовательно увольнения, предусмотрена частью 4 статьи 9.19 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее - КоАП). Указанные нарушения влекут наложение штрафа на уполномоченное 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
МОУ ДГИТ Министерства труда и социальной защиты
Республики Беларусь

О.Е.Царик