

ТИПИЧНЫЕ НАРУШЕНИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ, ВЫЯВЛЯЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ НАДЗОРА

Ганич А.П.,

*студентка 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь
Научный руководитель – Михайлова О.П., ст. преподаватель*

Ключевые слова. Законодательство, обеспечения правопорядка, труд, контракт.
Keywords. Legislation, law enforcement, labor, contract.

Актуальность выбранной темы обусловлена изменениями, внесенными в Трудовой кодекс, высоким процентом удовлетворяемых судами исков о восстановлении на работе, а также значительным количеством нарушений нанимателями трудового законодательства.

Цель данного исследования – изучить основные нарушения законодательства о труде, а также провести сравнительно-правовой анализ трудового законодательства Республики Беларусь и Российской Федерации, затрагивающего данную конкретную проблематику.

Материал и методы: нормативно правовые акты Республики Беларусь, Конституция Республики Беларусь, Трудовой кодекс Республики Беларусь, Закон «Об изменении законов по вопросам трудовых отношений». научные публикации по данной теме. В работе использованы общенаучные и специальные правовые методы исследования, такие как методы сравнительного анализа, синтеза и формально-юридический метод.

Результаты и их обсуждение. Проблема правового обеспечения правопорядка в сфере труда и ответственности в трудовых правоотношениях по своей теоретической и практической значимости всегда являлась весьма актуальной. Трудовое право Республики Беларусь как отрасль права касается отношений по труду. Однако не все связанные с трудом общественные отношения урегулированы нормами трудового права. Трудовые отношения, возникающие между нанимателем и работником, всегда влекут за собой необходимость соблюдения законодательства о труде. При рассмотрении белорусской правовой практики в сфере трудового регулирования, следует отметить, что здесь довольно часто наниматели пренебрегают требованиями трудового законодательства, что влечет впоследствии применение мер административного воздействия со стороны надзорных органов. Исходя из общности наиболее часто допускаемых нарушений законодательства о труде, мы можем выделить ряд вопросов, характерных, как для Республики Беларусь, так и для Российской Федерации [1]:

- 1) нарушения порядка приема на работу, а также увольнения;
- 2) отсутствие в трудовых договорах обязательных условий;
- 3) не заключаются трудовые договоры в случаях, когда они должны быть;
- 4) нарушения, допускаемые нанимателями в области оплаты труда;
- 5) нарушения порядка и сроков предоставления отпусков;
- 6) нарушения планирования и учета рабочего времени работников;
- 7) нарушен порядок обработки и передачи персональных данных.

Согласно ст. 18 ТК трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у нанимателя. Тем не менее, несмотря на требования законодательства о труде, большинство нанимателей не заключают трудовой договор в должной форме, не выдает работнику на руки его экземпляр договора. Причем следует иметь в виду, что составленный в двух экземплярах трудовой договор, но подписанный лишь одной стороной договора не является заключенным.

Типичными нарушениями являются привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные или праздничные дни без получения на то согласия работника, а также без издания соответствующего приказа либо без ознакомления с приказом работника. Достаточно часто встречается нарушение в виде привлечения к работе в сверхурочное время свыше 180 часов в год.

В ходе проведения проверок соблюдения законодательства о труде наибольшее количество нарушений выявляется в части оплаты труда работников. Так, и в российском, и в белорусском трудовом законодательстве к таким нарушениям относятся: нарушение сроков выплаты заработной платы; нарушение сроков и размеров выплаты среднего заработка за время трудового отпуска, предоставленного работнику; нарушение сроков и размеров выплаты окончательного расчета, в том числе сумм компенсации за неиспользованный трудовой отпуск, выходных пособий и других выплат; нарушение порядка и размеров компенсирующих и стимулирующих выплат; нарушение порядка и размеров удержания из заработной платы работника.

К отдельной группе нарушений, связанных с содержанием трудовых договоров, относятся нарушения, связанные с контрактной формой найма. Контрактная форма найма работников получила широкое применение. Вместе с тем отдельные наниматели допускают как незаконный перевод работников на контракт, так и увольнение без соблюдения норм трудового законодательства. По этой причине суд при рассмотрении споров работников обоснованно ограничивается проверкой соответствия содержания контракта действующему законодательству, соблюдения нанимателем других условий заключенного контракта.

Контракт является трудовым договором, заключаемым в письменной форме на определенный в нем срок, содержащим особенности по сравнению с общими нормами законодательства о труде и предусматривающим конкретную минимальную компенсацию за ухудшение правового положения работника. Инициатива заключения контракта с работником должна исходить со стороны нанимателя, а не работника. Однако при этом нередко граждане обращаются в суд с исками о понуждении нанимателя к заключению контракта. Основанием для предъявления таких исков являются отказ нанимателя в заключении трудового договора и понуждение заключить контракт.

Подтверждается данная позиция ст. 23 ТК, в случае которой имеются правовые основания для признания контракта в данной части недействительным. Трудовым кодексом предусматриваются так же дополнительные меры стимулирования труда, в том числе:

- предоставление дополнительного поощрительного отпуска до пяти календарных дней с сохранением среднего заработка;
- повышение 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 [2].

Заключение. Подводя итоги всему вышеприведенному, следует сделать вывод о том, что в Республике Беларусь и Российской Федерации выявляются типичные проблемы правового обеспечения правопорядка в сфере труда и ответственности в трудовых правоотношениях. Однако при должном контроле такие нарушения достаточно легко выявляются и доказываются как в суде, так и при проверках надзорными органами. Исходя из сказанного, можно констатировать, что в настоящее время изучение и обобщение законодательства, регулирующего вопросы ответственности в трудовом праве, а также проблемы его применения представляют определенный интерес, что и определяет актуальность темы данного исследования.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон Российской Федерации, 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. От 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023) [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс: Россия / ЗАО «Консультант Плюс». – М., 2024.

2. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь, 26 июля 1999 г. № 296-З (с изм. и доп., вступ. в силу 2 июля 2023 г. и 1 января 2024 г.) [Электронный ресурс] / Режим доступа: // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.