



**ТАМБОВСКОЕ ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ КУЛЬТУРЫ
«НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
НАРОДНОГО ТВОРЧЕСТВА И ДОСУГА»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ В ПОМОЩЬ
РУКОВОДИТЕЛЯМ КЛУБНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

«Нарушения работодателей в сфере трудового права»

Составитель:

Ведущий юрисконсульт
ТОГБУК «НМЦ НТ и Д»
К.Л. Селезнева

Тамбов, 2023

Как показывает опыт государственных инспекций труда, работодатели не всегда разбираются в меняющемся трудовом законодательстве и продолжают допускать ошибки, за которые приходится расплачиваться как в досудебном порядке (предписания и административные штрафы, налагаемые должностными лицами государственной инспекции труда, и представления прокуратуры), так и в суде.

Российское трудовое законодательство продолжает традиции советского трудового права и стоит преимущественно на защите прав работника. Контроль за их соблюдением обеспечивают государственные инспекции труда и прокуратура, которые имеют достаточно мощные механизмы, принуждающие работодателя выполнять требования трудового права. Можно выделить основные нарушения работодателей.

Наиболее часто допускаются нарушения в сфере оплаты труда. Работодатели свободны в установлении системы оплаты труда, размеров должностных окладов, ставок, надбавок и поощрительных выплат (кроме предприятий, финансируемых из бюджетов всех уровней и находящихся на смешанном финансировании, ст. 135 ТК РФ).

Проблема заключается в том, что изменение системы оплаты труда после ее установления относится к изменению существенных условий индивидуального трудового договора. А для этого закон требует оснований. К примеру, изменений организационного или технологического характера. Кроме того, необходимо письменно уведомить каждого работника не позднее чем за два месяца до введения изменений (ст. 73 ТК РФ).

Чтобы избежать ошибки кадровые работники, принимая радикальное решение о снижении зарплаты или изменении соотношения ее составляющих (оклад, премия и т.д.), должны предусмотреть переходный период (двухмесячный срок). Необходимо проработать веские основания для такого решения. В противном случае по предписанию инспектора труда или по решению суда (в зависимости от того, куда обратится с жалобой работник) работодателя обяжут вернуть прежние условия оплаты труда и выплатить

недополученную работниками зарплату.

Фактически оспаривание снижения зарплаты приводит в большинстве случаев к отсрочке такого снижения на установленный законом срок уведомления работников. Решения в пользу работодателя редки.

Приведем несколько примеров из практики. Финансовая проверка, проведенная в одном из медицинских институтов, выявила, что работникам переплачивали из-за неверно установленных разрядов. Руководство института снизило зарплаты. Однако жалоба сотрудников привела к тому, что руководители вынуждены были вернуть прежнюю оплату труда, предупредить подчиненных о предстоящих изменениях и вновь снизить ее лишь спустя два месяца.

В другом случае зарплата работнику была снижена на два месяца по соглашению сторон: в компании возникли финансовые трудности, и стороны трудовых отношений (работник и работодатель) договорились, заключив дополнительное соглашение к трудовому договору. Затем договоренность продлевалась устно. Спустя три года работник обжаловал в суде действия работодателя, который в течение этого периода продолжал платить ему пониженную заработную плату. Суд вынес решение по аналогии со ст. 79 Трудового кодекса «Расторжение срочного трудового договора», указав, что дополнительное соглашение, заключенное на срок два месяца, продолжало действовать и далее, так как ни одна из сторон трудового договора не потребовала его прекращения.

Таким образом, суд принял сторону ответчика (работодателя), поскольку истец (работник) не доказал, что он требовал возврата к прежним условиям трудового договора в части оплаты труда, а значит, стороны пришли к соглашению и фактически приняли новые условия трудового договора.

Дискриминация в оплате труда также часто встречается в административной и судебной практике. Работники все чаще настаивают на соблюдении принципа равной оплаты за труд равной квалификации, сложности, количества и качества (в соответствии со ст. 3 и 132 ТК РФ). Нередки и жалобы

работников на дискриминацию при премировании.

Сотрудница бухгалтерии московского унитарного предприятия обратилась в суд в связи с незаконным увольнением. Пока шло судебное разбирательство, заработная плата в организации несколько раз повышалась. Когда суд восстановил бухгалтера на работе, работодатель выполнил судебное решение, но оставил без изменений оклад, который выплачивался работнику на дату незаконного увольнения. По жалобе бухгалтера инспектором труда была признана дискриминация в оплате, и руководству предприятия пришлось установить сотруднице зарплату, соответствующую уровню оплаты аналогичных сотрудников на дату восстановления в должности.

Работодатель может устанавливать и снимать надбавки, выплачивать поощрения, обусловленные трудовой функцией и деловыми качествами работника. Однако нужно быть готовым доказать в суде обоснованность предпочтения одного работника другому, как и обоснованность различий в выплате поощрений. Возможность по-разному оценивать результаты работы сотрудников целесообразно закрепить в локальных актах организации (например, утвердить Положение о премировании), с которыми обязательно нужно познакомить подчиненных.

За последние два года в России увеличилось количество возбужденных прокуратурой уголовных дел в отношении первых лиц организаций по ст. 145.1 «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат» Уголовного кодекса РФ. Однако количество вступивших в силу приговоров суда ничтожно мало. Для возбуждения уголовного преследования прокуратура использует сведения о задолженностях по выплатам заработной платы, предоставляемые инспекциями труда.

Задолженностью считается не только отсутствие выплат свыше двух месяцев, но и неполное их начисление. Так, обязательные доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу относятся к заработной плате работника (ст. 129 ТК РФ), а их неначисление является задержкой зарплаты. За задержку заработной платы руководитель рискует быть оштрафованным, пострадать

материально может и организация (ст. 5.27 КоАП, ст. 236 ТК РФ). При нарушении установленных сроков придется уплатить работнику проценты за каждый день задержки начиная со следующего дня срока выплаты и по день фактической выплаты. Выплаты производятся по решению госинспектора труда или по решению суда.

После введения Трудовым кодексом новых оснований для прекращения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81) некоторые компании увлеклись увольнениями на следующих основаниях:

- разглашение работником охраняемой законом тайны (в основном коммерческой);
- представление работником подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- отсутствие у работника соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ).

Прежде чем увольнять работника по таким основаниям, нужно учесть ряд подводных камней, которые в дальнейшем могут создать работодателю дополнительные проблемы.

Работодателю важно помнить, что нельзя уволить работника по ст. 81 «Расторжение трудового договора по инициативе работодателя» Трудового кодекса, пока он болеет или находится в отпуске (как оплачиваемом, так и неоплачиваемом).

Уволить работника по причине разглашения коммерческой тайны можно только в том случае, если требования о неразглашении содержатся в индивидуальном трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ). Необходимо включить данные требования в договоры нанимаемых сотрудников. Допускается ссылка в заключенном трудовом договоре на отдельное соглашение о неразглашении коммерческой тайны, которое может быть подписано сторонами в любое время после начала работы.

Уволить работника за представление им о себе заведомо ложных сведений или подложных документов можно лишь в том случае, если эти документы или

сведения включены в перечень, установленный ст. 65 Трудового кодекса (или иными федеральными законами, указами президента, постановлениями правительства). Заполнение анкет, форм, касающихся сведений о личной и семейной жизни работника, членстве в общественных организациях и объединениях, Трудовым кодексом не предусмотрено, а иногда и запрещено (ст. 86 ТК РФ). Поэтому и уволить за недостоверность или непредставление этих данных нельзя.

Отдельно следует сказать об увольнении работника по причине отсутствия у него документа о соответствующем образовании. Работодатель может установить дополнительные требования к квалификации работника и принимать на работу сотрудников, соответствующих этим требованиям. Но если сотрудник уже принят, уволить его можно лишь в соответствии с правовыми актами, устанавливающими для той или иной должности требование специальных знаний, подтвержденных документом об образовании (ст. 84 ТК РФ).

То, что сотрудник не соответствует профстандарту, также не является основанием для увольнения. Учреждение само решает, допускать человека к работе или нет.

При увольнении сотрудника по собственному желанию также необходимо соблюдать некоторые правила, чтобы не нарушить законодательство.

Работник может написать заявление об увольнении в свободной форме. Или оформить на бланке, разработанном учреждением. В заявлении сотрудник указывает желаемую дату увольнения.

Важно отметить, что свое заявление об увольнении работник вправе отозвать, оформив другое заявление (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Но для этого должно быть выполнено два условия:

- срок предупреждения об увольнении не истек;
- на данное место не приглашен другой сотрудник, которому по закону нельзя отказать в приеме на работу.

Сотрудник может подать заявление на отмену увольнения до 23:59:59 последнего дня срока независимо от режима работы организации. Сделать это он может, даже если работодатель уже оформил увольнение.

Выходные, праздничные, дни болезни или отпуска сотрудника срок предупреждения об увольнении не продлевают. Удерживать сотрудника на работе сверх этого срока работодатель не вправе.

Работник обязан отработать 14 дней после того, как подал заявление. Срок считают со дня, следующего за днем его получения.

Работник может уволиться без отработки, если учреждение на это согласо. Кроме того, работника необходимо уволить без отработки, если:

- он не может работать дальше (вышел на пенсию, зачислен в образовательное учреждение и т. п.);

- нарушены права сотрудника, закрепленные в трудовом или коллективном договоре. Это нарушение может быть установлено трудовой инспекцией, комиссией по трудовым спорам или судом.

Такие основания предусмотрены частью 3 статьи 80 Трудового кодекса РФ и пунктом 22 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Сотрудник фактически может не отрабатывать и по иной причине. Например, если он в отпуске или на больничном.

В день увольнения работнику необходимо выдать зарплату и компенсацию за неиспользованный отпуск. Если в этот день он не работал, рассчитаться с ним можно на следующий день после обращения за окончательным расчетом (ст. 140 ТК РФ).

Если в день увольнения работник не явился на работу, то при безналичной оплате труда все равно в этот день необходимо произвести расчет и перечислить итоговую сумму. При оплате труда через кассу расчет необходимо произвести на следующий день после обращения работника за денежными средствами (ст. 140 ТК РФ). Также составляется специальное уведомление о том, что работнику необходимо забрать трудовую книжку и другие документы.

В случае, если срок увольнения приходится на нерабочий день для работника, окончательный расчет выплачивается в ближайший рабочий день. Например, если срок трудового договора истекает в субботу, рассчитаться с ним необходимо в понедельник. Такие разъяснения Минтруд дал в письме от 25.10.2018 № 14-2/ООГ-8496.

Работодателям также нужно быть аккуратными с заключением срочных трудовых договоров.

Если работодатель без основания заключит срочный трудовой договор, его признают заключенным на неопределенный срок, а самого работодателя привлекут к административной ответственности (ст. 5.27 КоАП).

За это нарушение закон устанавливает предупреждение или штраф в размере:

- от 30 000 до 50 000 руб. – для организации;
- от 1000 до 5000 руб. – для должностных лиц организации, например руководителя;

За повторное нарушение:

- дисквалификация от одного до трех лет или штраф от 10 000 до 20 000 руб. – для должностных лиц организации, например руководителя;
- штраф от 50 000 до 70 000 руб. – для организации.

В заключение обратим внимание работодателей на то, что даже если в организации выявили нарушение трудового законодательства, работодатель может быть освобожден от административной ответственности. Это допускается, если нарушение будет признано малозначительным. Так, в силу ст. 2.9 КоАП РФ при малозначительности административного правонарушения судья, орган, должностное лицо, уполномоченные решить дело об административном правонарушении, могут освободить лицо, его совершившее, от административной ответственности и ограничиться устным замечанием.

В пункте 21 Постановления Пленума ВС РФ № 5 сказано, что малозначительным административным правонарушением являются

действие или бездействие, хотя формально и содержащие признаки состава административного правонарушения, но с учетом характера совершенного правонарушения и роли правонарушителя, размера вреда и тяжести наступивших последствий не представляющие существенного нарушения охраняемых общественных правоотношений.

Поэтому если работодатель допустил единичное и незначительное нарушение, не повлекшее за собой серьезного нарушения установленных государством правил и прав работника, работодатель может попробовать ходатайствовать об освобождении от административной ответственности в связи с малозначительностью.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.
3. Постановление Пленума Верховного суда от 17.03.2004 № 2.
4. Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 12.08.2013 № 33-4248/2013.
5. Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 29.07.2013 № 33-4032/2013.
6. Определение Московского городского суда от 18.12.2013 № 4Г/8-12759.