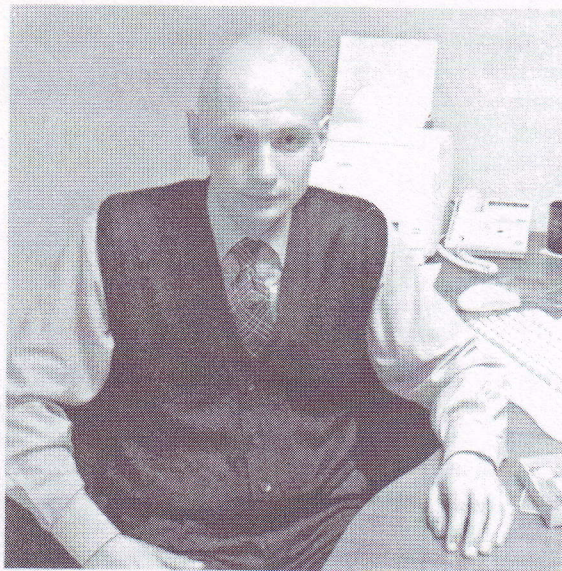


ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ: АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ



Антон Андреевич ЦВЕТКОВ – адвокат, владелец юридической фирмы «ЦВЕТАН»

КОММЕНТАРИЙ

Как известно все люди, до определенного возраста, подразделяются на работников и работодателей. В жизни каждого из нас работа – это средство удовлетворения своих материальных потребностей и нематериальных благ, как то: самореализация в профессии, приобретение определенного социального статуса и др. Стороны трудовых правоотношений: работник и работодатель связаны взаимными правами и обязанностями, обусловленными трудовым договором. При этом, как показывает практика, работник, как сторона трудового договора, незащищен от произвола со стороны работодателя. Зачастую работодатель злоупотребляет своими административными функциями и увольняет работника по основаниям просто - напросто личной неприязни. Обобщая личный опыт судебной практики по трудовым спорам, автор настоящей статьи обращает внимание на наиболее часто встречающиеся нарушения трудовых прав работников, дает некоторые правовые советы в помощь работникам, трудовые права которых нарушены незаконными действиями работодателя.

1. Заключение трудового договора и оформление трудовой книжки.

Момент возникновения трудовых правоотношений между работником и работодателем имеет принципиальное значение для исчисления стажа трудовой деятельности, что, в свою очередь, напрямую влияет на размер трудовой пенсии. Как же определить момент возникновения трудовых правоотношений? Согласно ст. 68 ТК РФ, прием на

работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Таким образом, основанием возникновения взаимных трудовых прав и обязанностей является трудовой договор. В соответствии со ст. 67 ТК РФ, трудовой договор заключается в простой письменной форме. Таким образом, по общему правилу моментом возникновения трудовых прав и обязанностей является юридический факт заключения трудового дого-

вора. Все остальные локальные акты работодателя, такие, как приказ работодателя о приеме на работу, ознакомление и подписание работником должностной инструкции, ознакомление с правилами техники безопасности и др. являются производными по отношению к трудовому договору. Следует также отметить, что, в соответствии со ст. 66 ТК РФ, трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

В правовой неразберихе 90-х гг. прошлого века у работодателей «вошло в привычку» нарушать трудовые права работников, не заключая с ними трудовой договор. Не секрет, что такое нарушение законодательства позволяет работодателю «экономить» на периодических обязательных платежах в пенсионный фонд и некоторых налогов, связанных с наемным трудом. В подобной ситуации работники предприятий частной собственности годами выполняют трудовую функцию без оформления трудовых правоотношений посредством заключения трудового договора. Проработав, таким образом, до пенсионного возраста работник не в состоянии подтвердить достаточный трудовой стаж для получения трудовой пенсии от государства. К сожалению, подобное издевательское отношение к собственным работникам до сих пор имеет широкое применение. По мнению автора, связано это, прежде всего, с абсолютно пассивной деятельностью соответствующи-

щих профсоюзных организаций и недостаточно эффективной работой трудовой инспекции. Как быть, если вы проработали длительное время на недобросовестного работодателя, отказавшего вам в оформлении трудового договора и внесении соответствующей записи в трудовую книжку. По смыслу ст.ст. 61, 70 ТК РФ следует, что помимо трудового договора и оформленной надлежащим образом трудовой книжки еще одним допустимым средством подтверждения возникновения трудовых правоотношений является факт допущения работника к работе по поручению или с ведома работодателя. Однако, здесь необходимо иметь в виду, что в целях подтверждения трудового стажа в отсутствие трудового договора и соответствующей записи в трудовой книжке факт допущения работника к работе будет иметь правовое значение только в процессе гражданского судопроизводства. Проще говоря, при указанных обстоятельствах работнику необходимо обратиться в суд в порядке гражданского судопроизводства в соответствии с гл. 28 ГПК РФ, регулирующей порядок судопроизводства по делам об установлении фактов, имеющих юридическое значение. Предметом доказывания в данном случае является наличие трудовых правоотношений между конкретными лицами, в качестве доказательств здесь могут служить свидетельские показания, документация, косвенно подтверждающая наличие трудовых правоотношений: должностные инструкции, подписанные работником, графики работы, содержащие персональные данные работника, квитанции и иные платежные документы, подтверждающие получение заработной платы и др.

Нередко встречаются ситуации, когда работодатель отказывается заключать с работником трудовой контракт, мотивируя такой отказ тем, что работник принимается на работу с испытательным сроком и только при условии успешного прохождения испытания возможно заключение трудового договора. Да, действительно, ст. 70 ТК РФ работник может быть принят на работу с испытательным сроком. Однако, условие об испытательном сроке должно быть прописано в трудовом договоре, и если такого положения в трудовом договоре не содержится, то считается, что работник принят на работу без испытательного срока. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового дого-

вора (часть вторая статьи 67 Трудового Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. Испытание при приеме на работу не может быть установлено для следующих категорий лиц:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Таким образом, условие об испытании работника не может быть вне трудового договора.

Как указывалось выше в соответствии со ст. 66 ТК РФ, трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Принимая во внимание значимость для работника трудовой книжки, следует об-

ратить внимание на некоторые особенности оформления трудовых книжек. Правила ведения и хранения трудовых книжек утверждены постановлением правительства РФ № 225 от 16 апреля 2003 г. В соответствии с п. 8 указанных Правил оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения) (п. 10 Правил).

Еще одним типичным нарушением трудовых прав работника работодателем является невыдача трудовой книжки после прекращения трудовых правоотношений. Зачастую после того, как работник увольняется, работодатель отказывается в выдаче трудовой книжки, требуя от работника выполнения каких-либо трудовых функций после увольнения. При возникновении подобных трудовых споров судебные органы правомерно руководствуются п. 35 Правил, в соответствии с которым при задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику не полученный им за все время задержки заработок. Днем увольнения (прекращения трудового договора) в этом случае считается день выдачи трудовой книжки. О новом дне увольнения работника (прекращения трудового договора) издается приказ (распоряжение) работодателя, а также вносится запись в трудовую книжку. Ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной в порядке, установленном настоящими Правилами. Если вам неправомерно отказано в выдаче трудовой книжки, внесении записи в трудовую книжку, то не стоит идти на поводу у работодателя и выполнять какие-либо требования, обращаться в суд, и вам возместят неполученный заработок и компенсируют моральный вред.

2. Прекращение трудовых правоотношений. Увольнение работника.



Наибольшее количество нарушений трудовых прав работников работодателем происходит в результате прекращения трудовых правоотношений по инициативе работодателя - увольнении. По мнению автора, основная проблема здесь состоит в том, что при увольнении работника работодатель зачастую «подгоняет» удобную для него норму закона для увольнения работника. Имеется в виду, что реальная причина увольнения не соответствует основанию, указанному в приказе об увольнении.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. ст. 71, 81 ТК РФ. Так, согласно ст. 71 ТК РФ, при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. **Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.**

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Законом предусмотрены следующие основания для прекращения тру-

довых правоотношений по инициативе работодателя. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой указанной статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой указанной статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Действующим трудовым законодательством предусмотрена обязанность работодателя возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступит, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Кроме того, согласно ст. 237 ТК РФ, работодатель обязан возместить работнику моральный вред, возникший по вине работодателя и связанный с неправомерными действиями (бездействием) со стороны работодателя.

Если вы пострадали от неправомерных и незаконных действий работодателя, обращайтесь в суд с соответствующим исковым заявлением. Отстаивайте свои права и законные интересы. Правоприменительная практика изобилует решениями судов о восстановлении нарушенных прав работников. Помните, что, в соответствии со ст. 89 ГПК РФ, истцы по искам о восстановлении на работе, взыскании заработной платы и иным требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от уплаты госпошлины при обращении в суд. Решение суда о выплате работнику заработной платы, восстановлении на работе, согласно ст. 211 ГПК РФ, подлежит немедленному исполнению.

Юридический центр «ЦВЕТАН»:

- представительство в гражданском и арбитражном судопроизводстве;
- посредничество в досудебном урегулировании споров;
- юридическое обслуживание предпринимательской деятельности;
- консультации.

Конт. тел. 8 (915) 543 - 63 - 54.