

## НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА РФ

В представленной статье рассматриваются некоторые нарушения трудового законодательства, выявленные сотрудниками правоохранительных органов в осуществлении надзора за соблюдением и защиты граждан в трудовой сфере. Наиболее характерные нарушения в сфере трудовой занятости населения – это нарушения законодательства о трудовой занятости со стороны работодателей, которые принимают на работу безработных без трудовых книжек, либо с трудовой книжкой, но без внесения в нее записи о приеме на работу, а также нарушают установленный законом порядок высвобождения работников предприятий, организаций, учреждений в связи с их ликвидацией и осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников.

**Ключевые слова:** прокурорский надзор, защита трудовых прав, конституция, трудовой кодекс, нарушение трудового законодательства, Россия, РФ.

Одной из основополагающих задач прокуратуры как государственного органа власти является надзор за соблюдением законодательства в трудовой сфере (ст.1 Федерального закона № 2202-1-ФЗ от 17.01.1992 «О прокуратуре Российской Федерации»). Данный документ возлагает на прокуратуру совершение надзора в части защиты социально-трудовых прав работника.

На сегодняшний день Федеральный закон «О Прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202-1 не содержит каких-либо запретов на рассмотрение органами прокуратуры жалоб граждан. Более того, Федеральный закон «О Прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 № 2202-1 дает отсылку на один из самых значимых документов касающейся прокурорской деятельности – Приказ Генпрокуратуры России от 30.01.2013 «Об утверждении и введении в действие Инструкции о порядке рассмотрения обращений и приема граждан в органах прокуратуры Российской Федерации», который содержит основную информацию о рассмотрении жалоб сотрудниками прокуратуры и прочие положения.

В Конституции РФ закреплены основные социальные права в сфере труда, такие права, как право на труд, справедливую оплату труда, охрану труда, право на отдых, соразмерную работе заработную плату и т.п. Действующее трудовое законодательство, а также Трудовой кодекс РФ подробно и четко регламентируют трудовые права и обязанности работника (ст. 21 ТК РФ) и права и обязанности работодателя как субъекта трудовых правоотношений (ст. 22 ТК РФ). Также уста-

навливают реализацию трудовых прав работника по заключению трудового договора, его изменению, прекращению, времени отдыха, охране и дисциплине труда. Трудовой кодекс РФ устанавливает способы защиты трудовых прав. Они закреплены в статье 352 ТК РФ. Основным способом защиты является самозащита нарушенного права работником своих трудовых прав и законных интересов профессиональными союзами. Государственный надзор за точным и единообразным исполнением трудового законодательства, «лежит на плечах» Генерального прокурора РФ и подчиненных ему прокуроров в соответствии с федеральным законодательством. Данное положение установлено в ст. 353 ТК РФ. Несмотря на четкую и детальнейшую регламентацию трудовым законодательством трудовых прав работников, внушительный перечень способов защиты трудовых прав, достаточно подробную регламентацию полномочий органов, уполномоченных государством защищать трудовые права граждан, права на труд, оплату и охрану труда, эти положения нарушаются работодателем, и такие нарушения носят рецидивный характер. Данное положение подтверждает судебная практика по различным категориям трудовых споров, рассматриваемых Верховным судом РФ и судами субъектов РФ. В условиях глобального экономического кризиса и проблемы найти работу нарушения трудового права приняли обширный характер.

По данным Государственной инспекции труда (ГИТ) нарушения законов о труде ежегодно составляют до 60-65 % от общего числа нарушений социальных прав граждан. В соответствии с Конституцией РФ механизм охраны и защиты прав человека предусматривает участие Президента РФ как гаранта прав и свобод, Уполномоченного по правам человека, суда и правоохранительных органов. Исходя из аналитики изученной информации, можно прийти к выводу, что только государственные органы власти обладают полным спектром полномочий, возможностью принятия мер принуждения по охране и защите конституционных прав и свобод человека и гражданина. Нарушения трудовых прав граждан, а также трудового законодательства носят распространенный характер и требуют повышенной эффективности всевозможных способов защиты прав, предусмотренных законодательством РФ и особенно пристального внимания прокуратуры.

Ежегодно отделом правовой статистики прокуратуры Российской Федерации в области соблюдения трудовых прав граждан выявляется большое количество правонарушений. За текущий год по надзору за соблюдением трудовых прав граждан было выявлено свыше 1 000 000 нарушений трудовых прав, из них свыше 48 000 – незаконных правовых актов. Анализ и обобщение материалов прокурорского надзора выявил основные нарушения в трудовой сфере.

Подпунктом 7.2 приказа Генерального прокурора РФ от 07.12.2007 № 195 сотрудникам прокуратуры предписано акцентировать внимание на защите закрепленных в Конституции РФ трудовых прав граждан [1].

Подавляющее количество нарушений усматривается за самим работодателем, например, таких нарушений, как: несоблюдение работодателем письменной формы трудового договора. Это достаточно частое явление, подвергающее ущемлению в правах при спорах между работодателем и работником, как на начальных этапах трудовых отношений, так и в процессе реализации таких отношений во времени (ст. 67 ТК РФ). В соответствии со статьей 17 ТК РФ трудовой договор является юридическим основанием возникновения и подтверждения трудовых отношений, конкретизируя их, поскольку представляет собой соглашения работодателя и работника об обязательных условиях применения труда – трудовой функции, размере вознаграждения, условиях и охране труда и т.п. Следует согласиться с позицией правоведов о трудовом договоре как источнике субъективного трудового права, определяющем конкретные права и обязанности работника и работодателя как главных субъектов трудовых правоотношений [2; 3].

Важнейшее значение законодатель придает соблюдению письменной формы трудового договора, которая (в отличие от заключения трудового договора путем фактического допущения работника к работе, предусмотренного для обеспечения правовой защиты работника в случае недобросовестного поведения работодателя и его отказа от подтверждении факта заключения договора) является воплощением гаранта от возможных споров, связанных с уяснением содержания

договора [4]. Если трудовой договор не заключен с работодателем, невозможно говорить о каких-либо гарантиях, связанных с рабочим временем отдыха, на заработную плату, изменении и прекращении договора. Поэтому законодательством устанавливаются юридические гарантии при приеме на работу и официальном оформлении трудовых отношений. Согласно ст. 64 ТК РФ «запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального, и должностного положения, возраста, места жительства (в т.ч. наличия/отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также иных обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом».

Также со стороны того же работодателя намеренно допускается такое нарушение, как включение в трудовой договор условий, ухудшающих положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства (ст. 57 ТК РФ).

Нарушением является и отсутствие в договоре условий, подлежащих обязательному включению в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ), что в свою очередь не указывает конкретных прав/задач, которые должен выполнить работник. Например, при вахтовом методе работы со стороны работодателя не предоставляются условия для проживания или отдыха работников. Еще одно нарушение. Нарушениями являются и установление испытательного срока, превышающего пределы, установленные (ст. 70 ТК РФ), что позволяют работодателю отказать работнику в трудоустройстве; и перевод работника на другую постоянную работу без его письменного согласия (ст. 72 ТК РФ) [5].

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Викторов И.С. Правовая защита конституционных прав граждан на труд средствами государственного надзора и контроля. – М.: ИПК руководящих кадров Генеральной Прокуратуры РФ, 2017.
2. Трудовое право России / под ред. С. П. Маврина и Е. Б. Хохлова. – М., 2010. – С. 260–265 ;
3. Кочеткова М.А. Трудовые права работника. – М., 2009. – С. 9–11.
4. Иванова Т.С. Письменная форма трудового договора: фиксация факта возникновения трудовых отношений. Проблемы и комментарии // Труд и право. – 2009. – № 10.
5. Прокурорский надзор за соблюдением социальных прав граждан : сборник методических материалов / под общ. ред. А. Э. Буксмана. – М.: Генеральная Прокуратура РФ. – Академия Прокуратуры РФ, 2013.

**Chekin N.A.**

master student of Faculty of Law

St. Petersburg State University of Aerospace Instrumentation  
Russia, St. Petersburg

### VIOLATIONS OF THE LABOR LEGISLATION OF THE RUSSIAN FEDERATION

In the article deals with some violations of labor legislation identified by law enforcement officers in the implementation of supervision and protection of citizens in the labor sphere. The most typical violations in the field of employment are violations of the legislation on employment by employers who employ unemployed persons without work books or with a work book, but without making a record of employment, and also violate the procedure established by law for the release of employees of enterprises, organizations, institutions in connection with their liquidation and the implementation of measures to reduce the number or staff.

**Key words:** *Prosecutor's supervision, protection of labor rights, Constitution, labor code, violation of labor legislation, Russia.*