

7 нарушений прав работников работодателями

О том, что необходимо оформлять сотрудников по трудовому договору, своевременно выплачивать им зарплату и ежегодно предоставлять отпуск, большинство работодателей знает, однако ТК РФ наделяет работников **гораздо большими правами**, о которых знают далеко не все. Из-за такого незнания работодатель рискует получить от Роструда штраф до 100 тысяч рублей и затяжные споры в суде.

В статье разбираем, чего не стоит делать работодателю, чтобы избежать штрафов за нарушение трудового законодательства.

Не проводить индексирование зарплаты

Нет

- оформить работника в штат, установить размер заработной платы и не повышать его на протяжении нескольких лет
- повышать оклад только за увеличение обязанностей или карьерный рост

Да

Работодатели обязаны периодически индексировать зарплату, чтобы работники не страдали от инфляции (**ст. 134 ТК РФ**)

Индексация заработной платы означает её повышение на уровень инфляции **при прежнем объёме** работы, выполняемой работником.

Порядок индексирования для госслужащих прописан в законе. Частные работодатели самостоятельно определяют периодичность и процент индексирования зарплаты сотрудникам. Порядок индексирования можно прописать в трудовом договоре либо в локальном нормативном акте, к примеру, в положении об индексации заработной платы. Если порядок прописан, его нужно соблюдать и своевременно повышать зарплату.

Однако, если работодатель не установил сроки и размер индексации, это **не значит, что её не нужно проводить**. Можно выбрать любую периодичность – ежегодно или раз в полгода.

Коэффициент повышения зарплаты может быть рассчитан исходя из уровня инфляции за прошлый год. Например, если за 2019 год инфляция составила 5%, то и зарплату можно увеличить на столько же.

Регулярные премии и надбавки входят в систему оплаты труда и **не заменяют индексацию**. Как отметил Верховный Суд РФ в определении от 08.04.2019 № 89-КГ18-14, данные выплаты зависят от качества и количества работы. Рост цен на продукты на них не влияет.

Индексировать можно оклад либо переменную часть зарплаты (к примеру, процент от продаж), при этом главное, чтобы в итоге повысился реальный размер зарплаты.

Назначать штрафы

Нет

- штраф
 - строгий выговор
 - понижение в должности
 - перевод на неприбыльный участок
- Запрещено штрафовать персонал за недостачу, опоздания, разговор с клиентом не по скрипту и удерживать при этом суммы штрафов из зарплаты.

Да

По **ст. 192 ТК РФ** поддерживать дисциплину и наказывать сотрудников (за опоздания, ошибки и т.д.) можно только 3 способами:

- замечание
- выговор
- увольнение (за прогул, опьянение, кражу)

Деньги за недостачу, сломанное имущество необходимо вычитать согласно правилам о материальной ответственности из **ст. 238 ТК РФ**.

Работник должен приходить на работу вовремя и выполнять свои обязанности как положено. За опоздания и ошибки работодатель может наказать только тремя вышеупомянутыми способами.

Работодатель рискует получить за витиеватую систему штрафов или разовое наказание:

- от инспектора Роструда – штраф
- от работника — иск о взыскании недополученной из-за штрафов зарплаты

Проводить обязательную проверку на полиграфе

Нет

- поставить работника в условия, когда он обязан согласиться пройти проверку на детекторе лжи
- если подтвердится, что работник ворует или распространяет информацию конкурентам, вычесть из зарплаты недостачу, уволить или намекнуть написать заявление об уходе по собственному желанию

Да

Считается, что полиграф по телесным реакциям может показать, обманывает человек либо нет.

Проверять работников на полиграфе, а также делать на основании полученных данных выводы и принимать меры **не запрещено**. При этом необходимо соблюдать 2 требования закона:

1. **Работник должен дать своё согласие на проверку**. По сути тест на полиграфе является медицинской экспертизой, которую можно проводить только с согласия человека (**ст. 21 Конституции РФ**).

Согласие должно быть дано **добровольно**, а значит, работник должен подписать его без давления, принуждения. Запрещено хитрить и предлагать подписать якобы согласие на «психологическое тестирование», так как работник должен чётко понимать, что даёт согласие именно на устройство с подключением к телу проводов

и конкретные вопросы. При этом работник вправе в любой момент отказаться от проверки, а уволить, оштрафовать или вычесть из его зарплаты расходы на выезд полиграфолога нельзя.

Важно: работодатель должен будет оплатить моральный ущерб работнику, если тот докажет в суде, что согласился на проверку на полиграфе под угрозами увольнения или плохих рекомендаций для эйчаров. Любые сомнения судьи трактуют в пользу работника, поэтому шанс доказать принуждение довольно большой.

2. Проверка на полиграфе **не должна заменять** объяснительную записку, ревизию, акт об ущербе, докладную записку, судебный приговор. Результаты теста на полиграфе **юридически не могут доказать нарушение закона** работником. В ТК РФ нет такой процедуры. Вы не сможете сослаться на полиграф, если работник решит оспорить увольнение или удержание из зарплаты, так как суд сочтет это недопустимым доказательством.

Чтобы производить вычеты из зарплаты, необходимо соблюсти процедуру привлечения к материальной ответственности согласно **гл. 39 ТК РФ**:

- создать комиссию
- подсчитать ущерб
- получить объяснение работника
- издать приказ об удержании

Согласно **ч. 6 ст. 81 ТК РФ**, для увольнения за воровство нужно обратиться в полицию и дождаться приговора суда.

Для увольнения за разглашение коммерческой тайны, прогулы и пьянство необходимо оформить дисциплинарное взыскание по **ст. 193 ТК РФ**.

Заставить работать сверхурочно, в выходной день, ночью

Нет

Не спрашивая согласия, недоплачивая за переработку:

- перевести работника на ночную смену
- заставить задержаться
- назначить проведение инвентаризации на выходной

Да

Работник должен быть на работе в часы, прописанные трудовом договоре и правилах трудового распорядка.

Согласно **ст. 91 ТК РФ**, рабочее время не должно превышать **40 часов в неделю**.

Сверхурочной работой считаются:

- работа после смены

- дополнительная смена (но не две подряд, поскольку это запрещено **ст. 103 ТК РФ**)
- работа в выходной

Для работы сверх нормы нужно получить письменное согласие работника и предоставить ему дополнительную оплату. В соответствии со ст. 99 ТК РФ, продолжительность сверхурочной работы должна составлять **не более 4 часов за 2 недели и 120 часов в год**.

Переработка сама по себе не запрещена, но для неё должна быть цель: выставить скоропортящиеся продукты, заменить заболевшего повара и т.д. При этом к сверхурочной работе нельзя привлекать беременных и несовершеннолетних, а инвалиды и матери детей до 3-х лет имеют право от неё отказаться.

Доплаты за сверхурочную работу составляют:

- за первые 2 часа – в **полтора раза** больше
- за последующие часы – в **два раза** больше

Важно: согласно ст. 152 ТК РФ, работник вправе выбрать выходной вместо доплаты.

Согласно **ст. 96 ТК РФ**, работа в ночное время:

- имеет продолжительность **с 22 до 6 часов**
- короче дневной на 1 час
- для разового выхода в ночь необходимо письменное согласие работника
- для полного перевода работника на ночной режим оформляется допсоглашение к трудовому договору

Каждый час ночной работы оплачивают **больше на 20%**.

Работодатели довольно часто указывают в трудовом договоре, что рабочий день является ненормированным, а это значит, что работника можно иногда без письменного согласия оставлять после смены и обязывать выйти в выходной. Объём дополнительных часов прописывают в трудовом договоре.

По правилам из **ст. 153 ТК РФ**, если переработка выпала на выходной или праздничный день, оплату должны удвоить либо (по желанию работника) заменить надбавку лишним выходным.

Не установлен перерыв на обед

Нет

Да

- не указать в документах обеденное время
- провести совещание в обед
- не обеспечить место для еды при постоянном потоке клиентов в помещении

Согласно **ст. 108 ТК РФ**, в течение дня работнику положен перерыв для еды и отдыха.

Обеденное время длится не менее 30 минут и не более 2-х часов. Точное время должно быть указано в трудовом договоре или в правилах внутреннего трудового распорядка. Если точного времени нет, Роструд может оштрафовать: «плавающие» обеды не считаются.

Согласно **ст. 106 ТК РФ**, работник вправе в обеденный перерыв уйти по своим делам или на прогулку. Запрещать это нельзя, так как это его время.

Если у работника рабочий день длится менее 4-х часов, его можно оставить без обеда. Однако, если в документах обед прописан, он должен быть.

В особых случаях, когда по характеру работы человек не может оторваться и уйти на обед, работодатель должен организовать отдельное место для еды и кратковременную замену его другим сотрудником.

Отказать в выдаче справки 2-НДФЛ при увольнении

Нет

Не выдать работнику при увольнении справку 2-НДФЛ, хотя работник просил об этом письменно.

Да

В справке 2-НДФЛ отображено, сколько работник заработал, а работодатель — удержал налогов.

Справка 2-НДФЛ потребуется бывшему сотруднику, чтобы:

- отдать её в бухгалтерию на новом месте для предоставления вычетов по НДФЛ
- оформить кредит

Данную справку делает работодатель, однако, если у человека есть аккаунт в налоговой, он может сформировать её самостоятельно через личный кабинет.

В соответствии со **ст. 84.1 ТК РФ** и ст. 4.1 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ, в день увольнения работнику вместе с трудовой книжкой выдают по письменному заявлению справку 2-НДФЛ за текущий год и 2 предшествующих.

В приказе Минтруда от 30.04.2013 № 182н сказано, что уже уволенному сотруднику справку необходимо выдать или отправить почтой в течение **3-х дней** после письменной просьбы.

Отказать в смене банка для зарплатной карты

Нет

По причине того, что бухгалтерии неудобно или бизнесу невыгодно:

- выбрать зарплатный проект и переводить работникам зарплату только на карту этого банка
- отказать работнику в получении зарплаты на карту другого банка

Да

Работодатель вправе выбрать обслуживающий банк для зарплат всем работникам сразу. Если сотрудник согласен с условиями обслуживания, всё хорошо. Но, согласно ст. 136 ТК РФ, если работник захочет поменять банк, то отказать ему нельзя: придётся платить зарплату на выбранную им карту.

Работник вправе менять банк и карту **сколько угодно раз**, без ограничений. Он обязан сообщить о смене банка и предоставить новые реквизиты для перевода не позже **15 календарных дней** до зарплаты. Если он этого не сделал, можно перевести зарплату на карту в старом банке. Следующий перевод необходимо будет сделать уже на новую карту.

Важно: право работника на смену банка безусловно. То, что бухгалтерии удобно платить через один банк, а не терять деньги на межбанковской комиссии, не аргумент для отказа. При этом нельзя вычитать из зарплаты комиссию за перевод: работник вправе получить полную зарплату, а комиссия – затраты работодателя на бизнес.

Читайте также Уведомление об обработке персональных данных в Роскомнадзор: пошаговая инструкция по подаче