

Комментарии труд законодательству.

Почему работодатели предъявляют соискателям вакансий незаконные требования, и как с этим бороться

Если бы существовал рейтинг стран, основанный на частоте нарушений трудового законодательства, Молдова могла бы занять в нем достаточно высокую позицию. К сожалению, большинство таких нарушений учету не поддается, ведь их тщательно скрывают: «серые» зарплаты, неофициальное трудоустройство, работа без трудового договора и так далее. Очень часто работодатели начинают нарушать права своих потенциальных работников еще в момент составления списка требований к соискателю вакансий. Кандидаты при этом даже не догадываются, что их просеивают через сито, которого быть не должно. Генеральный инспектор труда РМ Дмитрий Стэвилэ рассказал читателям «Труда7», какие требования работодателей незаконны, и как можно их оспорить.

Пол, возраст, дети...

В каждом втором объявлении о трудоустройстве работодатели указывают требования к полу, возрасту, иногда - национальности. Многие оговаривают, каким должно быть семейное положение кандидата, наличие или отсутствие у него детей. Стандартными можно считать также запросы, касающиеся внешнего вида, наличия транспорта, компьютера, доступа к интернету и так далее. В большинстве случаев такие требования незаконны. Указывая их, наниматель нарушает права соискателей.

Всеобщая декларация прав человека, которую Молдова ратифицировала еще в 1990 году, гласит, что в области труда не должно быть никакой дискриминации. Право на труд закреплено и в отечественном законодательстве. В прошлом году в Трудовом кодексе даже появилось такое понятие как профессиональное достоинство.

«Определенные ограничения, связанные с полом или возрастом могут быть, но только в том случае, если они прописаны в специальных законах, - говорит генеральный инспектор труда РМ Дмитрий Стэвилэ. - Это касается, например, вопросов трудоустройства в правоохранительных органах, в таможенной службе и так далее. Специальные требования для этих случаев прописаны законодательно. Если же человек желает трудоустроиться в некой частной или государственной организации, для которой закон не оговаривает таких требований, ограничений быть не должно. Каждый имеет право претендовать на любую вакантную должность, согласно своей профессиональной подготовке. Законный отказ в трудоустройстве может быть дан в случае, если здоровье соискателя не позволяет ему выполнять ту или иную работу. Если на основании медицинского осмотра комиссия установила, что он негоден для работы, работодатель имеет право отказать в трудоустройстве».

Если вам отказали в трудоустройстве необоснованно, и вы уверены, что ваша профессиональная подготовка соответствует должности, на которую вы претендуете, подавайте на несостоявшегося работодателя в суд. Если судебная инстанция установит, что отказ действительно необоснован, и ваше право на труд было лимитировано, вас восстановят в правах, а нанимателя обяжут принять вас на место, на которое вы претендовали. Кроме того, ему придется выплатить вам компенсацию за все время вынужденного прогула.

Правда, тут есть тонкости: вам придется доказать суду, что вас не приняли на работу именно из-за незаконных требований. В качестве доказательств подойдут объявление о вакансии (вырезка из газеты, выдержка с сайта), копия штатного расписания (если есть), ваше заявление о трудоустройстве и отказ работодателя в письменной форме. Также в качестве доказательства можно предоставить копию декларации, если работодатель заявил о вакансии в офис Национального агентства занятости населения - он должен это

сделать в течении пяти дней с момента появления вакантного места.

«Согласно положениям 47 статьи Трудового кодекса РМ, отказ приема на работу должен быть оформлен нанимателем письменно в течение пяти дней, и в нем должен быть указан мотив отказа, - говорит Дмитрий Стэвилэ. - Каждый необоснованный отказ может быть обжалован в судебной инстанции».

Так гласит закон, но часто на деле все происходит иначе. «Зачастую работодатели не принимают и не регистрируют заявления, поэтому людям, находящимся в поисках работы, я всегда советую всегда направлять заявления о трудоустройстве в письменном виде по почте с уведомлением, - говорит генеральный инспектор. - Если по истечении пяти дней с момента получения работодателем заявления о трудоустройстве соискатель получил отказ (обоснованный или необоснованный) или не получил вообще никакого ответа, он вправе в течение трех месяцев обратиться в судебную инстанцию». Если соискатель не получил никакого ответа от работодателя, в качестве доказательств послужит его объявление о трудоустройстве. Дмитрий Стэвилэ считает, что при наличии таких доказательств судебная инстанция непременно восстановит соискателя в правах. «Трудовой кодекс оговаривает, что трудовые споры в суде должны рассматриваться не дольше 40 дней, но, зная нашу систему рассмотрения гражданских исков и перегруженность судов, могу сказать, что зачастую такие случаи рассматриваются 3-4 месяца. Тем не менее, если и по истечении этого времени судебная инстанция установит, что отказ необоснован, суд восстановит соискателя в правах и нанимателю придется выплатить ему всю заработную плату, которая была указана в вакансии за весь период разбирательств», - отмечает Стэвилэ.

Конкурс - как лазейка

Тем не менее, наличие в компании вашей мечты свободного места, соответствующего вашим профессиональным навыкам, далеко не всегда гарантирует трудоустройство именно вам. Некоторые работодатели путем нехитрых манипуляций со штатным расписанием умудряются укрывать вакансии от бдительного ока Национального агентства занятости: при появлении интересной вакансии должность исключают из штатного расписания, а когда на место подобран нужный человек, ее снова вводят в штаты. Другой вариант - прием на конкурсной основе. Вы не можете предъявлять нанимателю претензий, если проиграли вакансию сопернику в честной борьбе. К сожалению, иногда видимостью такой борьбы прикрывают трудоустройство на «жирное» место своего человека - родственника, приятеля. Это незаконно, но доказать, что вы стали жертвой «нанашизма» очень сложно.

Тем не менее, если вы знаете свои права, даже в такой сложной ситуации остается шанс, что вы сумеете доказать свою правоту. Работать или не работать в дальнейшем в компании, с которой вы судились, решать вам. Бывает, что даже после такого неординарного вхождения в структуру люди делают успешную карьеру.

Оксана Лазарь

Выноска:

Молдова - лидер по безработице среди стран СНГ. По данным Национального бюро статистики, только в прошлом году численность безработных выросла на 11 тыс. человек, достигнув рекордной отметки в 92 тыс. Расчеты, произведенные по методологии Международного бюро труда, показывают: в среднем период безработицы составляет 13 месяцев. В жизни большинства соискателей вакансий в этот период разворачивается один и тот же драматический сценарий длиной в год. Сначала - поиск работы по специальности. Через пару месяцев планка требований понижается до готовности устроиться на любую должность с приемлемой зарплатой. Через полгода неудачных поисков человек соглашается практически на любые условия работодателя. Удивительно ли, что ради работы многие забывают о своих правах? Работодатели пользуются этим.

Представительство в суде: трудовое право

Едва ли не каждый человек, работающий по найму на основании трудового договора с работодателем в своей жизни сталкивается с нарушением его прав как работника. В последнее время уровень правосознания населения, в том числе и в области трудовых отношений растет, но все-таки трудовые права часто нарушаются. В одних случаях граждане – работающие по трудовым договорам не обращаются за защитой трудовых прав в силу элементарного не знания своих прав, в других случаях - в силу опасения неодобрительной реакции со стороны работодателя.

Чаще всего права работников нарушаются при наложении дисциплинарных взысканий, увольнений по виновным основаниям, сокращении должности или штата, привлечению к материальной ответственности.

У нас есть успешный опыт участия в следующих категориях трудовых споров:

- взыскание невыплаченных сумм заработной платы и компенсации за неиспользованный отпуск;
- изменение формулировки записей в трудовую книжку;
- взыскание вреда, причиненного жизни и здоровью работника;
- необоснованное установление испытательного срока при заключении трудового договора;
- расторжение трудового договора (увольнение);
- перевод на другую работу; в отсутствие согласия работника
- привлечение к материальной ответственности с нарушением норм трудового права;
- восстановление на работе;
- привлечение к дисциплинарной ответственности (выговор, замечание, увольнение) и др.

В Молдове все чаще нарушается трудовое законодательство

Только за первые 6 месяцев текущего года Инспекция труда зафиксировала свыше 40 тысяч нарушений.

Инспекция труда (ИТ) сообщает тревожные цифры: за полугодие в Молдове было зарегистрировано более 40 тысяч нарушений трудового законодательства. А это на 10% больше, чем за аналогичный период 2009 года.

Свыше, чем 50% нарушений касаются норм безопасности труда. Об этом сообщает Анатолий Гузун, начальник управления инспекционных технологий, логистики и бухгалтерских услуг ИТ.

- Большинство руководителей нарушают закон и тем, что принимают на работу, не заключая трудовые договора, не заполняя трудовые книжки и не предоставляя сотрудникам соответствующих условий труда, - добавил Анатолий Гузун.

К тому же, по его словам, зачастую работодатели, принимающие сотрудников нелегально, либо несвоевременно выплачивают зарплаты сотрудникам, либо же оплачивают их труд ниже гарантированного государством минимума, да еще и отказывают им в предоставлении предусмотренных законом пособий.

- Более 1,1 тысячи работников пожаловались в Инспекцию труда на полную или частичную невыплату им зарплат, а также на задержки с выплатами. Более 140 жалоб поступили от лиц, которые были незаконно уволены, альтернативных рабочих мест взамен им не предложили, - отметил Гузун.

Больше всего нарушений трудового законодательства, по данным Инспекции труда, происходят на малых предприятиях в частном секторе. А по отраслям больше всего нарушений фиксируется в сельском хозяйстве, торговле, строительстве и в банковской системе.