ОФИС
ПО ПРАВАМ ЛЮДЕЙ
С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

ИНФОРМАЦИОННЫЙ бюллетень

январь 2015 № 30

НОВОСТИ

Юристы: трудовые конфликты надо решать, а не замалчивать

Недавно в Минске подвели итоги уникальной в своем роде инициативы: специалисты общественной организации, правовые помощники профсоюзов и практикующие юристы объединились для того, чтобы совместными силами решать проблемы работников с инвалидностью.

Эта группа работников, по заверению специалистов, является одной из наиболее уязвимых на предприятиях, той, чьи права и законные интересы часто нарушаются.

Причин тому немало. Одной из основных, по мнению координатор инициативы *«Улучшение качества работы по защите прав и законных интересов работников с инвалидностью»*, эксперта Офиса по правам людей с инвалидностью **Галины Крот**, является общее замалчивание трудностей.

– Так сложилось, что работнику с инвалидностью сложно найти работу, потому он старается держаться за ту, что имеет. Именно поэтому работник, как правило, не идет на конфликт с работодателем даже в тех случаях, когда его права и законные интересы нарушаются, – приводит пример она. – Замалчивает проблемы, старается сгладить. Некоторые вообще скрывают свою инвалидность, чтобы избежать любых проблем, в том числе при трудоустройстве.

Есть и другие крайности: работник получил травму, которая стала причиной инвалидности либо определенных ограничений по здоровью. Вполне объяснимо, что попав в такую непривычную, стрессовую ситуацию, он может просто растеряться. Зачастую он, кроме всего прочего, не знает своих прав, не понимает, как действовать и к кому обратиться за помощью.

Есть случаи, когда работодатель может понизить в должности работника с инвалидностью, перевести на менее оплачиваемую или менее квалифицированную работу – последний в растерянности и опомниться не успевает. Иногда «предлагают» в обмен на денежное вознаграждение списать производственную травму на бытовую. В этом случае работник с инвалидностью, отчасти из-за правовой неграмотности, лишается

НОВОСТИ

постоянных социальных выплат и другой возможной поддержки, положенной ему по закону. Работника с приобретенной инвалидностью в результате травмы на производстве, если тот не сумел отстоять вовремя свои права, могут вообще необоснованно уволить.

Именно в такие проблемные моменты люди сплачиваются в некие группы с общими интересами, в данном случае – в профсоюзы для защиты трудовых прав. Юристам и правовым инспекторам профсоюзов в общем потоке не удаётся более детально останавливаться на защите конкретной уязвимой группе. Именно поэтому профсоюзам и была предложена новая образовательная инициатива, позволяющая обмениваться опытом. Первыми, кто откликнулся на нее, оказались отделения профсоюза работников радиоэлектронной промышленности (РЭП).

– Если мы не будем предлагать свою помощь, то у нас работникам никто не поможет. Пока государство больше на стороне нанимателя – так уж сложилось, – комментирует председатель профсоюза РЭП **Геннадий Федынич**. – На предприятиях фиксируются разные нарушения в отношении работника с инвалидностью – от неверно составленного графика работы и отсутствия техники безопасности на рабочем месте до необоснованного увольнения.

Есть и случаи, когда открываются новые небольшие частные организации, в штат которых набирают соискателей, имеющих инвалидность, с одной лишь целью – чтобы пользоваться предлагаемыми государством льготами. В этом случае, отмечает Геннадий Федынич, об интересах работников вряд ли кто-то беспокоится – на первом месте стоят бизнес и интересы компании.

Углубиться в теоретические правовые основы защиты работников с инвалидностью у участников инициативы была возможность *на серии образовательных семинаров*. Во время семинаров они вместе с практикующими экспертами остановились на важных аспектах темы: этикете инвалидности, формах и видах инвалидности, особенностях приема на работу соискателей с инвалидностью и многих других.

Как отмечают организаторы, участники активно включились в работу. Например, одним из полезных заданий для них было детально изучить коллективный договор и выписать нормы, которые регулируют

220007, Республика Беларусь,
Минск, ул. Воронянского, 50-4-101
+375 17 256-08-09
www.distright.org, info@distright.org

НОВОСТИ

непредвиденные ситуации (например, получение травмы на производстве). После анализа этих документов ко многим коллективным договорам были подготовлены рекомендации, часть из них удалось претворить в жизнь.

Еще одним заданием, которое также теперь помогает правовым инспекторам в работе, стало составление кейсов по проблемным ситуациям на предприятии. Основываясь на конкретных случаях, юристы и правовые инспекторы подготовили алгоритмы действий в различных ситуациях.

На основе проделанной работы было издано пособие *«Профсоюз и инвалидность: первые шаги»*, которое, по крайней мере, на первое время станет настольной книгой для профсоюзных работников. В пособие вошли теоретические основы защиты прав людей с инвалидностью и практические кейсы, раскрывающие основные теоретические постулаты. Как отметил один из экспертов инициативы «Улучшение качества работы по защите прав и законных интересов работников с инвалидностью», юрист **Олег Граблевский**, это уникальное издание.

– Подобное пособие издается впервые на просторах СНГ, насколько мне известно. Ему нет аналогов, – отметил он. – Кроме того, по данной теме сегодня дефицит информации в русскоязычном пространстве интернета. Если какая-то информация и есть, то она разрозненна и не дает общего системного понимания.

Все наработки данной инициативы открыты для использования работниками других профсоюзов. В электронном виде они доступны на сайте praca.by; печатную версию пособия можно взять в Офисе по правам людей с инвалидностью (Минск, ул. Воронянского, 50, корпус 4, офис 101), электронную версию можно скачать на сайте disright.org.

Подробнее о данной инициативе можно прочитать на сайте disright.org.

МЕЖДУНАРОДНЫЕ НОВОСТИ

Инвалидную проблематику нужно «вписать» в планы по УР

В настоящее время государства-члены Организации Объединенных Наций занимаются разработкой нового комплекса целей в области развития, которые также называются «целями в области устойчивого развития» и являются составной частью повестки дня на период после 2015 года. В предлагаемых целях и задачах в области устойчивого развития четко прописано, что искоренение нищеты является главнейшим вызовом, стоящим перед человечеством. Среди бедных люди с инвалидностью являются наибеднейшими. По оценкам, 80 процентов людей, имеющих инвалидность, живут в развивающихся странах. Поэтому люди с инвалидностью должны привлекаться к реализации всех инициатив, связанных с достижением целей развития на период после 2015 года.

Ряд приоритетов имеет прямое отношение к инвалидной проблематике, например положения, где идет речь о постановке целей и задач в таких областях как образование, создание безопасных и инклюзивных населенных пунктов, сбор данных и осуществление мониторинга. К числу других положений, которые можно было бы развить, дополнив их инвалидной тематикой, относятся направления, связанные с борьбой с нищетой, ликвидацией голода и обеспечением для всех возможности вести здоровый образ жизни.

Важно, чтобы цели и задачи тесно увязывались с инвалидной тематикой с точки зрения социальной защиты. Это имеет очень большое значение для наименее развитых стран. Люди с инвалидностью в наименее развитых странах остро нуждаются в медицинской помощи, как профилактической, например, в вакцинации от полиомиелита, так и в реабилитационной, а также в медицинской поддержке.

В итоговом документе заседания высокого уровня ООН особо отмечалась роль организаций гражданского общества в осуществлении, мониторинге и оценке повестки дня в области развития на период после 2015 года. Уже один факт участия в обсуждении целей развития является шагом вперед, который нельзя не приветствовать, однако требуется активизировать усилия для обеспечения того, чтобы результаты этого обсуждения получили отражение в самих целях и задачах развития и в показателях их реализации, которые сейчас являются предметом обсуждения. Но еще более важно то, что реализация этих целей и задач потребует постоянного контроля со стороны широкого круга участников этого процесса.

В совокупности итоговый документ заседания высокого уровня и Конвенция о правах инвалидов, цели в области устойчивого развития и разрабатываемая сейчас повестка дня на период после 2015 года представляют собой уникальную возможность еще раз заострить внимание на проблемах людей с инвалидностью и обеспечить более полный учет их нужд.

По материалам отчета Генсека ООН

ДОСТУПНОСТЬ

Как оплачивать труд работника с инвалидностью?

Оплата труда работников, имеющих инвалидность первой и второй группы, при установленной сокращенной продолжительности рабочего времени 35 часов в неделю производится как при полной норме продолжительности рабочего времени (40 часов). Если инвалиду второй группы установлен режим неполного рабочего времени в соответствии с заключением МРЭК (менее 35 часов в неделю), то оплата его труда производится за фактически отработанное время. При этом расчет часовой (дневной) тарифной ставки для лиц с инвалидностью первой и второй групп производится путем деления месячной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на норму часов сокращенной рабочей недели.

В общественную приемную Офиса по правам людей с инвалидностью обратилась гражданка А. со следующим вопросом: «Может ли право директор предприятия перевести мою жену, имеющую третью группу инвалидности, с 8-часового рабочего дня на 4-часовой без ее согласия. Ежемесячный доход при 8-часовом рабочем дне составляет 970 тысяч рублей».

Юристы общественной приемной обращают внимание на то, что для ответа на вопрос для начала стоит уточнить, связан ли перевод жены с 8-часового рабочего дня на 4-часовой с обоснованными производственными, организационными или экономическими причинами. Если да, то в соответствии со статьей 32 Трудового кодекса (ТК), наниматель имеет право изменить существенные условия труда работника при продолжении им работы по той же специальности, квалификации или должности, определенных в трудовом договоре. При этом существенными условиями труда признаются системы и размеры оплаты труда, гарантии, режим работы, разряд, наименование профессии, должности, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий и другие условия, устанавливаемые Трудовым кодексом.

ДОСТУПНОСТЬ

Однако наниматель обязан предупредить работника об изменении существенных условий труда письменно не позднее, чем за один месяц.

При отказе работника от продолжения работы с изменившимися существенными условиями труда трудовой договор прекращается по пункту 5 статьи 35 ТК.

Однако, в случаях прекращения трудового договора без законного основания, а также незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда либо отстранения от работы орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе, на прежнем рабочем месте, прежние существенные условия труда (статья 243 ТК).

Если суд посчитает невозможным или нецелесообразным восстановление работника по причинам, не связанным с совершением виновных действий работником, он имеет право предложить и с согласия работника возложить на нанимателя обязанность выплатить работнику возмещение в размере десятикратного среднемесячного заработка.

На должностных лиц возлагается обязанность возместить ущерб, если увольнение, перевод, перемещение, изменение существенных условий труда или отстранение от работы произведены с нарушением закона, а также при задержке исполнения решения суда о восстановлении работника на работе, прежнем рабочем месте, прежних существенных условий труда.

Национальным законодательством также предусмотрено возмещение морального вреда (статья 246 ТК): в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер морального вреда определяется судом.

Подробнее смотрите в пособии «Трудоустройство людей с инвалидностью: пособие для нанимателей», оно размещено на сайте www.disright.org.

ЮРИДИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Достаточный жизненный уровень и социальная защита

Вопрос юристу:

Имею я право на льготы при получении общежития?

Д., инвалид 2 группы

Ответ:

В соответствии с пунктом 3 статьи 120 Жилищного кодекса Республики Беларусь от 28 августа 2012 года №428-3 жилые помещения государственного жилищного фонда в общежитиях могут быть предоставлены гражданам в первоочередном порядке в случаях, предусмотренных законодательством. Так, в соответствии с выше названной статьей первоочередное право на получение жилого помещения государственного жилищного фонда в общежитии имеют инвалиды с детства.

ЮРИДИЧЕСКАЯ ИНФОРМАЦИЯ

Труд и занятость

Вопрос юристу:

Предусмотрены ли законодательством дополнительные гарантии для людей с инвалидностью в случае, когда истек срок трудового договора, а наниматель не заключил новый?

А., 2 группа инвалидности.

Ответ:

Статьей 35 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) закреплен исчерпывающий перечень оснований прекращения трудового договора. В частности, одним из оснований в соответствии с п. 2 ст. 35 ТК является истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

Истечение срока само по себе не влечет за собой автоматического прекращения трудового договора. Для этого необходимо еще требование одной из сторон.

Под требованием в п. 2 ст. 35 ТК понимается явно выраженное желание (инициатива) одной из сторон прекратить трудовые отношения. Обычно оно выражается путем подачи работником заявления об увольнении либо издания нанимателем приказа (распоряжения) о прекращении трудового договора.

Таким образом, по истечении срока трудового договора наниматель имеет право прекратить трудовые отношения с работником (издав соответствующий приказ о прекращении трудового договора), даже если работник с данным решением не согласен. Дополнительных гарантий для работников с инвалидностью в таком случае не предусмотрено трудовым законодательством.