

Ответственность за нарушение Законодательства о Труде в Китайской Народной Республике

Студент гр. 10301419 Ян Хао
Научный руководитель - Калиниченко М.Л.
Белорусский национальный технический университет
г. Минск

В Китайской Народной Республике создан ряд правовых положений, которые оговаривают защиту работников и работодателей. Например, «Трудовое право» [1] и «Уголовное право Китайской Народной Республики» [2]. Поскольку прогресс общества и развитие производства неотделимы от усилий рабочих, защита законных прав рабочих равносильна ускорению развития страны.

Рабочие, если они нарушат правила охраны труда, будут подвергнуты дисциплинарным взысканиям. Но за разную степень нарушения трудовых правил наказания разные:

- прибытие с опозданием или ранний уход с рабочего места в течение 10 минут, если это не повлияет на технологический процесс, то ответственный за отдел будет критиковать и обучать работника:

10 юаней (3,78 бел.руб.) вычет за 30 минут опоздания;

30 юаней (11,34 бел.руб.) вычет за 60 минут опоздания;

50 юаней (18,90 бел.руб.) вычет за опоздание от одного часа до двух часов;

- позднее прибытие и ранний отъезд на срок от 2 до 3,5 часов в этот день будут рассматриваться как прогул; если вы приедете поздно и рано уйдете в этот день более чем на 3,5 часа, считается как отсутствие на работе в течение одного дня.

- в случае продолжения таких проступков действия работника обсудят в офисе и примут меры наказания такие как увольнение (согласно плану служебной аттестации центра) или штраф в размере 100 юаней (37,80 бел.руб.) за каждый раз.

Прогулы:

- 200 юаней (75,60 бел.руб.) вычитаются с заинтересованной стороны за каждые полдня отсутствия на работе;

- 400 юаней (151,20 бел.руб.) будут вычитаться с соответствующей стороны за каждый день отсутствия на работе.

Если отсутствие на работе превышает один день, будет произведен вычет из всехощрений и заработной платы за месяц. При отсутствии на работе в течение 3 дней подряд или отсутствует на работе более 6 дней в месяц, не используется единовременный бонус на конец года. Если количество последовательных прогулов превышает 15 рабочих дней, или совокупное количество невыходов на работу превышает 30 рабочих дней в году, работодатель расторгает трудовой договор с работником.

В рабочее время, когда вы занимаетесь делами, не связанными с работой, такими как, торговля акциями, покупки и т. д., 100 юаней вычитаются единожды. Кроме того, если работник уличен в этих действиях, он должен быть отчислен, а невыплаченная заработная плата будет использована для компенсации убытков нанимателя или начальника подразделения.

В случае нарушения законов и нормативных актов, лицо должно быть привлечено к уголовной ответственности:

- за сбор толпы для создания неприятностей или личных нападков на менеджеров компании;

- использование сети и каналов компании для работы с продуктами других компаний или дачи указания другим использовать сеть и каналы компании для работы с продуктами других компаний;

- нарушение финансовой тайны компании, в результате которой компания может получить вред или большие убытки;

- другие нарушения секретов компании, приводящие к неблагоприятным последствиям или значительным убыткам для компании.

За нарушения правил охраны труда наниматель несет строгую ответственность. В Китае в соответствии со статьей 4 «Закона о трудовых договорах» работодатели должны устанавливать и улучшать правила и положения в соответствии с законом, чтобы гарантировать, что работники пользуются трудовыми правами и выполняют трудовые обязанности. Правила и положения, сформулированные работодателем, не должны противоречить нормам закона. В противном случае это является незаконным действием. Правила и положения будут являться недействительными, если в соответствии со статьей 3 «Меры административного наказания за нарушение Закона о Труде», сформулированные работодателем так, что нарушают закон. В соответствии с законодательством и нормативными актами, следует сделать предупреждение и внести исправления в установленные сроки. При отсутствии исправлений сверх установленного срока, наниматель подвергается критике с уведомлением компетентных органов.

Юридическая ответственность за нарушение трудового законодательства нанимателем наступает за:

- удержание или необоснованной выплаты заработной платы работникам;
- отказ в выплате заработной платы работникам за продленный рабочий день;
- наличие работников, заработная плата которых ниже установленного местного стандарта минимальной заработной платы;
- не получение экономической компенсации, в соответствии с положениями закона, после прекращения трудового договора рабочего.

Если нанимающая сторона имеет одно из вышеперечисленных нарушений, ущемляющих законные права и интересы работников, отдел трудового администрирования должен распорядиться о выплате заработной платы и экономической компенсации работникам, а также может распорядиться о выплате неустойки.

Наниматель может быть подвергнут жестокому наказанию за:

- принудительные работы с применением насилия, угроз или незаконных ограничений личной свободы;
- оскорбление, телесные наказания, избиение, незаконный обыск и задержание работников.

Если работодатель совершает одно из вышеуказанных действий, орган общественной безопасности налагает задержание, штраф или предупреждение на ответственное лицо на срок менее 15 дней; в случае признания преступления виновное лицо подлежит уголовной ответственности в соответствии с законом, которая наступает в случае:

- если подразделение-работодатель вынуждает работника идти на риск в нарушение правил, вызывая серьезные травмы и вызывая серьезные последствия, ответственное лицо должно быть привлечено к уголовной ответственности в соответствии с законом;
- если работодатель нарушает положения законов и продлевает рабочее время работника, отдел трудового администрирования выносит предупреждение, приказывает внести исправления и может наложить штраф;
- если работодатель нарушает предусмотренные законодательством условия для расторжения трудового договора или умышленно задерживает заключение трудового договора, отдел трудового администрирования дает ему указание внести исправления; если это причиняет вред работнику, он несет ответственность и обязан обеспечить работнику компенсацию.

Как результат, работники отделов управления трудовыми ресурсами или соответствующих отделов, которые злоупотребляют своими полномочиями, пренебрегают своими обязанностями или допускают злоупотребления служебным положением в личных целях, рассматриваются как лица совершившие преступление и преследуются в уголовном порядке.

Вышеупомянутая правовая защита, обеспечивает безопасность труда в Китае. Когда работники и работодатели совместно ограничиваются законами и постановлениями, интересы

обоих могут быть максимизированы, а общественные производительные силы могут развиваться все быстрее и быстрее. Я также верю, что в соответствии с развитием и прогрессом времени, а также потребностями времени, законы и постановления будут совершенствоваться!

Список использованных источников

1. «Трудовое право» - Совершено Постоянным комитетом Народного конгресса Китая 5 июля 1994 г.
2. «Уголовное право Китайской Народной Республики» - От Народного конгресса Китая 1 июля 1979 г., внесены изменения в 1999 г.