

Защита трудовых прав

Основные способы защиты трудовых прав и свобод:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита

Федеральный государственный надзор

- осуществляется федеральной инспекцией труда - это единая централизованная система состоит из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и его территориальных органов (гос. инспекций труда).
- Руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность Правительством РФ.

Осуществляет контроль за соблюдением нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

- посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов о привлечении к ответственности;
- анализирует причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав;
- осуществляет рассмотрение дел об административных правонарушениях;
- направляет информацию в органы исполнительной власти, органы МСУ, правоохранительные органы, суды;
- проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве

Основные права гос. инспекторов труда

при осуществлении федерального гос. надзора за соблюдением нормативных правовых актов вправе:

- проводить проверки, беспрепятственно в любое время суток посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;
- запрашивать у них, органов власти документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- изымать для анализа образцы используемых материалов и веществ и составлять акт;
- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявлять обязательные предписания об устранении нарушений, привлечении виновных к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности;

Порядок организации и проведения проверок работодателей Ст.360.

- определяется конвенциями определяется конвенциями МОТ, ТК РФ, федеральными законами определяется конвенциями МОТ, ТК РФ, федеральными законами, решениями Правительства РФ.
- Виды проверок: плановые и внеплановые
- Предмет проверки - соблюдение нормативных актов, выполнение предписаний об устранении выявленных в её ходе нарушений
- Основания для внеплановой проверки: истечение срока исполнения р/дателем предписания об устранении нарушения, поступление в фед. инспекцию труда: обращений от лиц, органов власти, профсоюзов, из СМИ о фактах нарушений, в т.ч. требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью; *обращения работника о нарушении работодателем его трудовых прав; его запроса о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте*; наличие приказа руководителя фед. инспекции труда о её проведении по поручению Президента (Правительства) РФ, по требованию по поступившим в органы прокуратуры материалам.
- Не допускается предварительное уведомление о внеплановой

Права профсоюзов: на осуществление контроля за соблюдением нормативных правовых актов, выполнением условий кол. договоров, соглашений (Гл. 58)

Р/датели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении нарушений сообщить в проф. орган о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

- Вправе создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов.

Профсоюзные инспекторы труда вправе: - беспрепятственно посещать любых работодателей, у которых работают их члены для проведения проверок; (доверенные лица по охране труда профсоюзов): - осуществлять контроль за соблюдением законодательства; - проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников; - принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; - получать информацию о состоянии условий и охраны труда, о всех несчастных случаях; - защищать права членов по вопросам возмещения вреда, причиненного здоровью на работе;

- предъявлять требования о приостановке работ при непосредственной угрозе жизни, здоровью; направлять представления об устранении выявленных нарушений;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в: - работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов; - рассмотрении трудовых споров, обязательств по кол. договорам и соглашениям, с изменениями условий труда; - в разработке проектов нормативных правовых актов о труде;
- обращаться в с требованием о привлечении к ответственности виновных в нарушении законодательства, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Порядок учета мнения выборного органа первичной профс. организации при принятии локальных нормативных актов (ст.372)

Работодатель принимает решения с учетом его мнения в случаях по ТК РФ,

- перед его принятием направляет проект локального нормативного акта (ЛНА) и обоснование по нему в выборный орган, представляющий интересы всех (большинства) работников.
- Выборный орган не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта направляет работодателю мотивированное мнение в письменной форме.
- Если оно не содержит согласия с проектом ЛНА либо содержит предложения по его совершенствованию, р/датель может согласиться с ним либо обязан в течение 3-х дней после получения провести дополнительные консультации с выборным органом в целях достижения взаимоприемлемого решения.
- При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего р/датель вправе принять ЛНА, который может быть обжалован выборным органом в гос. инспекцию труда или в суд. Выборный орган также вправе начать процедуру кол. трудового спора
- Гос. инспекция труда при получении жалобы выборного органа обязана в течение месяца провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене ЛНА, обязательное для исполнения.

Порядок учета мотивированного мнения выборного органа при расторжении ТД по инициативе работодателя Ст.373

- При принятии решения о возможном расторжении в соотв.с [п. 2](#), При принятии решения о возможном расторжении в соотв.с п. 2, [3](#) При принятии решения о возможном расторжении в соотв.с п. 2, 3, [5](#) ч.1-й ст.81 с членом профсоюза, р/датель направляет в выборный орган проект приказа, копии документов.
- Выборный орган в течение 7 раб. дней со дня его получения рассматривает этот вопрос и направляет р/дателю мотивированное письменное мнение.
- Если Он не согласен с предполагаемым решением, в течение 3-х раб. дней проводит с р/дателем дополнительные консультации, их результаты оформляются протоколом.
- При недостижении общего согласия по их результатам р/датель по истечении 10 раб. дней со дня направления в выборный орган проекта приказа вправе принять окончательное решение.
- Оно может быть обжаловано в гос. инспекцию труда. Инспекция в течение 10 дней со дня получения жалобы рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает р/дателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника с оплатой вынужденного прогула. обжаловать
- Соблюдение этой процедуры не лишает права обжаловать в суд: увольнение работником (выборным органом), а р/дателем - предписание гос. инспекции
- Р/датель вправе расторгнуть ТД не позднее месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа. В него не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды

формы самозащиты трудовых прав гл. 59

В целях самозащиты работник, известив работодателя (своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме), вправе отказаться от выполнения работы, - не предусмотренной ТД, - которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, - в других случаях по ТК РФ, иным фед. законам, . кроме случаев, предусмотренных в них.

- На время отказа за работником сохраняются все трудовые права.
- Работодатель (его представители) не вправе препятствовать в осуществлении самозащиты.
- (По вопросу об ответственности за самовольное прекращение работы /оставление её места как средство разрешения индивидуального трудового спора лицом, обеспечивающим безопасность деятельности для населения, если это запрещено федеральным законом, см. КоАП РФ)

Гл.60: РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Ст. 381. Индивидуальный трудовой спор (далее – ИТС) – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного (трудового) договора, (в т.ч. об установлении /изменении индивидуальных условий труда), соглашения, локального нормативного акта, о которых заявлено в [орган](#) по его

В спор между р/дателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с ним, а также лицом, изъявившим желание заключить ТД, в случае отказа р/дателя от заключения ТД.

2 вида рассмотрения ИТС

Порядок рассмотрения: ИТС в комиссии по трудовым спорам (КТС) регулируется ТК РФ, фед. [законами](#), - дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того ГПК РФ.

КТС образуются по инициативе работников (представительного органа) и (или) р/дателя из равного числа представителей сторон. Р/датель и представительный орган, получившие письменное предложение о создании КТС, обязаны в 10-дневный срок направить в КТС своих представителей.

- Представители: - р/дателя в КТС назначаются его руководителем; - работников избираются общим собранием (конференцией) работников (делегируются представительным органом с последующим утверждением на общем собрании (конференции)).
- Организационно-техническое обеспечение её деятельности осуществляется р/дателем.
- КТС избирает председателя, заместителя и секретаря.

Порядок работы КТС

- КТС рассматривает споры, если: 1) ТК и иными федеральными законами не установлен другой порядок их рассмотрения;
- 2) работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с р/дателем.

Срок обращения в КТС: 3 месяца со дня, когда узнал (должен был узнать) о нарушении своего права.

КТС обязана рассмотреть ИТС в течение 10 календарных дней со дня подачи заявления в присутствии работника (его представителя). В случае его первой неявки: заседание откладывается, - вторичной без уважительных причин: КТС может вынести решение о снятии вопроса, что не лишает работника права подать заявление повторно в пределах срока.

- КТС может вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По её требованию р/датель обязан представлять ей необходимые документы.
- Заседание КТС считается правомочным, если присутствует не менее 50% членов от каждой сторон, принимается решение тайным голосованием простым большинством голосов отприсутствующих Копии решения, вручаются работнику и р/дателю (их представителям) в течение 3-х дней со дня принятия

Исполнение и обжалование решений КТС

- подлежит исполнению в течение трех дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.
- В случае неисполнения решения в установленный срок КТС выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. За ним можно обратиться в течение месяца со дня принятия решения. В случае пропуска месяца по уважительным причинам КТС может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если стороны обратились в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.
- На основании удостоверения, предъявленного не позднее *3-месячного* срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.
- В случае пропуска работником установленного *этого срока* по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.
- Если ИТС не рассмотрен КТС в 10-дневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.
- Решение КТС может быть обжаловано сторонами в суд в 10-дневный срок со дня вручения им копии решения.
- В случае пропуска по уважительным причинам этого срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть ИТС.

Рассмотрение ИТС в судах

- В судах рассматриваются ИТС по заявлениям работника, работодателя или профсоюза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением КТС либо когда работник обращается в суд, минуя КТС, а также по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует актам, содержащим нормы трудового права.
- Непосредственно в судах рассматриваются ИТС по заявлениям:
 - работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения ТД, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в зарплате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите ПД;
 - работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено фед. Законами;
 - об отказе в приеме на работу;
 - лиц, работающих по ТД у работодателей – физ. лиц, не

Сроки обращения в суд за разрешением ИТС

- Статья 392. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением ИТС в течение 3-х месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права,
- по спорам об увольнении - в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.
- Р/датель вправе обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение 1 года со дня обнаружения причиненного ущерба.
- При пропуске по уважительным причинам сроков, они могут быть восстановлены судом.
- Ст. 393. Освобождение работников от судебных расходов
- При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий ТД, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и суд. расходов.

Ст.394. В случае признания увольнения (перевода на другую работу) незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим ИТС.

- Орган, рассматривающий ИТС, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

- По заявлению работника орган, рассматривающий ИТС, может ограничиться вынесением решения о взыскании в пользу работника указанных компенсаций.

- В случае признания увольнения незаконным орган, рассматривающий ИТС, может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию.

- В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону суд, рассматривающий ИТС, обязан изменить ее и указать в решении основание и причину увольнения в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона

- Если в случаях, предусмотренных в ст. 394, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в

- Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.
- В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о

Статья 396. Исполнение решений о восстановлении на работе

- Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в зарплате.
- Статья 397. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры
- Обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии с решением органа по рассмотрению индивидуального трудового спора, при отмене решения в порядке надзора допускается только в том случае, когда отмененное решение было

Судебные расходы

- Работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании зарплаты, иными освобождаются от уплаты судебных расходов, в т.ч. от уплаты госпошлины.
- Постановление N 63: в т.ч. и по искам, предъявленным в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, т. е. непосредственно не связанных с выполнением трудовой функции.

Судебные расходы (2)

- работник освобождается от уплаты судебных расходов при предъявлении иска в связи с невыполнением или ненадлежащим выполнением:
- в ТД предусмотрено улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи предоставлением жилого помещения;
- иск о невыполнении или ненадлежащем выполнении условия о дополнительном страховании, соглашения об обучении или соглашения об использовании личного имущества и др.