УДК/UDC 349.2

Защита трудовых прав и интересов работников

Василевская Ирина Дмитриевна
студентка факультета управления
Кубанский государственный аграрный университет имени И. Т. Трубилина
г. Краснодар, Россия
E-mail: iriska96@bk.ru

Аннотация

Одним из приоритетных направлений правовой политики государства является защита трудовых прав работников. Достоинством действующего трудового законодательства, бесспорно, является то, что много внимания уделяется способам защиты трудовых прав и интересов работников и работодателей. Однако противоречивость сложившейся судебной практики и норм законодательства о труде вызывает многочисленные вопросы в теоретическом и в практическом аспектах. Это и обусловило написание данной научной статьи. По мнению автора, не все формы защиты трудовых прав детально регламентированы в трудовых нормативных актах. В данной статье также поднимается вопрос о злоупотреблении трудовых прав работниками. Автор приходит к выводу, что на правовом уровне следует закрепить положение, согласно которому работник будет обязан уплатить штраф в случае злоупотребления своими правами. При этом размер штрафа следует определять в зависимости от количества обращений одного гражданина в органы исполнительной власти и объема рабочего времени, которое было потрачено на рассмотрение этого обращения.

Ключевые слова: защита трудовых прав, Федеральная инспекция труда, индивидуальные трудовые споры, суд.

Protection of Labour Rights and Interests of Workers

Vasilevskaya Irina Dmitriyevna
student of the Faculty of Management
Kuban State Agrarian University
Krasnodar, Russia
E-mail: iriska96@bk.ru

Abstract

One of higher-priority directions of the state policy of law is protection of workers' labour rights. The effective legislation has an undisputable merit which is that there is a lot of attention paid to the methods of workers' and employers' labour rights protection. But inconsistency of exsting court pratice and of the norms of legislation on labour arise many questions in theoretical and practical aspects. This served as a reason for writing this article. According to the authors, there are forms of labour rights protection that are not properly regulated in the labour standard acts. The author of the article also arises the question of abuse of labour right by workers. The author comes to the conclusion that a provision, according to which a worker must pay a fine in case of abuse of their rights, should be formalised on the

legislative level. The size of a fine should be defined according to the number of appeals to the executive bodies from a citizen and the time spent on consideration of this appeal.

Key words: labour rights protection, Federal Labour Inspection, individual labour disputes, trial.

22 ноября 1991 года Верховным Советом РСФСР впервые в российском законодательстве было провозглашено признание человека, его прав и свобод высшей ценностью в Декларации прав и свобод человека и гражданина [1].

Основываясь на положениях Конституции РФ, законодатель в ст. 1 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ), справедливо выделил защиту прав и интересов работников и работодателей [2, 3].

Стоит отметить, что действующее трудовое законодательство уделяет повышенное внимание способам защиты трудовых прав работников, что, безусловно, является его достоинством. Однако противоречивость сложившейся судебной практики и норм законодательства о труде вызывает многочисленные вопросы в теоретическом и в практическом аспектах.

Существует несколько способов защиты трудовых прав работников. В разделе XIII ТК РФ закреплены нормы, обеспечивающие правовую регламентацию таких способов защиты, как государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав работников профсоюзами, самозащита работниками трудовых прав.

Что касается самостоятельной защиты своих трудовых прав, то, согласно ст. 142 ТК РФ, в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник вправе приостановить работу (за исключением предусмотренных ТК РФ случаев, когда это не допускается), пока работодатель не сообщит ему в письменной форме о готовности произвести выплату. В этот период работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время.

При этом необходимо учитывать, что во время приостановки работы работнику нужно выплачивать средний заработок. На практике возможны случаи, когда работник, получив от работодателя уведомление о готовности выплатить ему заработную плату в день выхода на работу, получает неполный размер причитающегося ему заработка. На наш взгляд, в случае выплаты работнику неполного размера заработной платы, работник имеет право обратиться в суд общей юрисдикции с просьбой выплатить ему компенсацию за задержку заработной платы, а также возместить моральный вред.

Другой способ защиты трудовых прав, как уже было сказано выше, — это обращение в профессиональный союз. Профсоюзные органы осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства и представляют интересы работников во взаимоотношениях с работодателем [4].

В соответствии со ст. 373 ТК РФ, при принятии решения о расторжении трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной организации проект приказа с прилагающимися к нему документами.

В последнее время наблюдается снижение роли профессиональных союзных организаций. Целесообразно внести изменение в действующее законодательство в части профсоюзных организаций посредством расширения права профсоюзов по определению своей внутренней структуры, также следует дополнить законодательство правовыми нормами, которые определяют положение международных профсоюзных объединений, создаваемых в России.

Следующий способ защиты трудовых прав — обращение работника в Федеральную инспекцию труда. Право на обращение в Федеральную инспекцию труда помимо ТК РФ также регулируется:

1. Конвенцией Международной организации труда № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» [5].

2. Федеральным законом от 2.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» [6].

3. Федеральным законом от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» [7].

Как справедливо отмечает А. А. Сапфирова, данные нормативные акты отражают особенности взаимодействия граждан с Федеральной инспекцией труда, однако не закрепляют формы такого взаимодействия [8].

Исходя из анализа данных актов следует, что каждый работник вправе обратиться с письменным (в том числе электронным) заявлением в Федеральную инспекцию труда за разъяснением норм трудового законодательства и для проведения проверки изложенных фактов нарушения трудовых прав.

Работник имеет право потребовать от Федеральной инспекции труда не сообщать работодателю свои персональные данные, такие как фамилия, имя и отчество, должность и т. д.. Такое право для работников предусмотрено ТК РФ, чтобы пресечь давление работодателя на работника после обращения им в Федеральную инспекцию труда.

Следует отметить, что возможны случаи, когда работник злоупотребляет своим правом в целях причинения вреда работодателю [9].

В соответствии со ст. 2, 11 Федерального закона от 2.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», осуществление гражданами права на обращение не должно нарушать права и свободы других лиц.

На наш взгляд, на правовом уровне следует закрепить положение, согласно которому работник будет обязан уплатить штраф в случае злоупотребления своим правом. При этом размер штрафа следует определять в зависимости от количества обращений одного гражданина в ораны исполнительной власти и объема рабочего времени, которое было потрачено на рассмотрение этого обращения.

Также отметим такой способ защиты трудовых прав, как обращение работника в комиссию по трудовым спорам (далее — КТС). В соответствии со ст. 385 ТК РФ, КТС — это орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

КТС рассматривает индивидуальный трудовой спор, если разногласие не было урегулировано работником (самостоятельно или с участием своего представителя) при непосредственных переговорах с работодателем.

В соответствии со статьей 386 ТК РФ, работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска установленного срока по уважительным причинам, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор.

На практике в компаниях очень редко создаются комиссии по трудовым спорам. ТК РФ не содержит обязательного досудебного порядка разрешения трудовых споров в КТС, работник имеет право обратиться как в КТС, так и в суд.

Одним из самых распространенных способов защиты трудовых прав является обращение в суд. Согласно ст. 46 Конституции РФ, на территории Российской Федерации каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры в следующих случаях:

1) по заявлению работника (а также профсоюза, защищающего его интересы) или работодателя в случае несогласия с решением КТС;

2) когда работник обращается в суд, минуя КТС;

3) по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству и другим актам, содержащим нормы трудового права.

В соответствии со ст. 392 ТК РФ, работник вправе обратиться в суд в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. По спорам об увольнении уставновлен другой срок — в течение одного месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных указанной статьей, они могут быть восстановлены судом.

На наш взгляд, сроки обращения работников за защитой своих трудовых прав значительно меньше по сравнению со сроками обращения работодателей (в соответствии с вышеуказанной статьей, срок обращения работодателя в суд за защитой трудовых прав составляет один год). Целесообразно внести изменения в ст. 392 ТК РФ, которые бы увеличили сроки обращения работников в суд за защитой трудовых прав.

Таким образом, в случае нарушения трудовых прав работник может воспользоваться одним из любых вышеуказанных способов защиты. На наш взгляд, выбор такого способа зависит от определенной категории спора.

Список литературы

1. О Декларации прав и свобод человека и гражданина: Постановление ВС РСФСР от 22 ноября 1991 N 1920-1 // Ведомости Съезда народных депутатов

Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации. 1991. № 52. Ст. 1865.

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Российская газета. 1993. 25 декабря.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

4. Амаглобели Н. Д. Трудовое право: Учебник / Амаглобели Н. Д., Гасанов К. К., Бондов С. Н. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 503 с.

5. Конвенция № 81 Международной организации труда: «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-й сессии Генеральной конференции МОТ) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс».

6. О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации: Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2006. № 19. Ст. 2060.

7. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федеральноый закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6249.

8. Сапфирова А. А. Проблемы реализации гражданами права на обращение в Федеральную инспекцию труда как орган исполнительной власти // Современное право. 2014. № 5. С. 66–72.

9. Захарова Н. А. Трудовое право России: Учебное пособие / Захарова Н. А., Резепова В. Е. Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014. 199 с.

References

1. Order No. 1920-1 of November 22, 1993 of the Supreme Soviet of Russian SFSR “On the Declaration of the Rights and Freedoms of Man and Citizen” (1991). *Vedomosti Syezda narodnykh deputatov Rossiyskoy Federatsii i Verkhovnogo Soveta Rossiyskoy Federatsii, 1991*(52).

2. The Constitution of the Russian Federation (was Adopted at National Voting on December 12, 1993). (1993, December 25). *Rossiyskaya gazeta*.

3. Federal Law No. 197 of December 30, 2001 “Labour Code of the Russian Federation”. *Sobraniye zakonodatelstva Rossiyskoy Federatsii, 2002*(1).

4. Amaglobeli, N. D. (2012). *Trudovoye pravo [Labour Law]*. Moscow: YUNITI-DANA.

5. International Labour Organisation Convention No. 81: Labour Inspection Convention (adopted on July 11, 1947 in Geneva at the 30th ILC session). Retrieved from ConsultantPlus.

6. Federal Law No. 59 of May 02, 2006 “On the Procedure for Consideration of Appeals by Citizens of the Russian Federation”. *Sobraniye zakonodatelstva Rossiyskoy Federatsii, 2006*(19).

7. Federal Law No. 294 of December 26, 2008 “On the Protection of Legal Entities’ and Individual Entrepreneurs’ Rights in the Course of State Control (Supervision) and Municipal Control”. *Sobraniye zakonodatelstva Rossiyskoy Federatsii, 2008*(52).

8. Sapfirova, A. A. (2014). Problems of Realization of Citizens’ Right to Appeal to the Federal Labour Inspectorate as Executive Authority. *The Modern Law*, *2014*(5), 66–72. In Russian.

9. Zakharova, N. A. (2014). *Trudovoye pravo Rossii [Russian Labour Law]*. Saratov: Omega-L, I.P.R. Media.