A group of business professionals in a meeting, with text overlaid on the image. The background shows several people in business attire, some holding documents, standing in a line. The text is centered and reads:

**ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ. ОБЗОР
ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ
ПРАКТИКИ В СФЕРЕ
РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ
ОТНОШЕНИЙ ЛИЦ С
СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

**Автор: Курова Наталья Николаевна,
кандидат юридических наук, доцент**

Защита трудовых прав

- комплекс мероприятий, направленных на обеспечение соблюдения трудовых прав, в том числе профилактика их нарушений, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством эффективной ответственности сторон трудового отношения за нарушение и неисполнение норм действующего трудового законодательства.

- регулируется **разделом 13 Трудового кодекса РФ «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».**

Способы защиты трудовых прав (ст. 352 ТК РФ):

- самозащита трудовых прав (статьи 379, 380 ТК РФ);
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами (статьи 370 – 378 ТК РФ);
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства (статьи 353 – 369 ТК РФ);
- судебная защита (статьи 382, 383, 390 -397 ТК РФ).

Помимо основных способов защита трудовых прав обеспечивается посредством *досудебного порядка урегулирования споров* (КТС - по индивидуальным трудовым спорам, примирительная комиссия, посредник и трудовой арбитраж - при коллективных трудовых спорах), *привлечения к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства*, обращения к *уполномоченным по правам человека*, а также в *международные инстанции* (Европейский суд по правам человека).

Самозащита работниками трудовых прав (ст. 142, 379, 380 ТК РФ)

В целях самозащиты работник имеет право, письменно известив работодателя (своего непосредственного руководителя или иного представителя работодателя), **отказаться от выполнения работы (приостановить работу)** в следующих случаях:

- если работа не предусмотрена его трудовым договором (ст. 379 ТК РФ);
- если работа непосредственно угрожает его жизни и здоровью (ст. 379 ТК РФ);
- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).

В период *приостановления работы* работник имеет право в свое рабочее время **отсутствовать на рабочем месте** до момента устранения работодателем причины приостановки работы.

На период приостановления работы за ним **сохраняется средний заработок**.

Работодатель, его представители **не имеют права препятствовать** работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты своих трудовых прав **запрещается**.

За несоблюдение данных норм работодатель, его представители несут **ответственность** за нарушение действующего трудового законодательства согласно ТК РФ, КоАП РФ и УК РФ.

Уголовная ответственность работодателя (ст. 143 УК РФ)

Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека / смерть человека / смерть двух или более лиц, влечет за собой: штраф до 400 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного до 18 мес., либо обязательные работы от 180 до 240 час., либо исправительные работы до 2 лет, либо принудительные работы до 1 года, либо лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью до 1 года или без такового / принудительные работы до 4 лет либо лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью до 3 лет или без такового / принудительные работы до 5 лет либо лишение свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью до 3 лет или без такового.

Уголовная ответственность работодателя (ст. 145.1 УК РФ)

Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем-физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного структурного подразделения организации, частично (менее половины подлежащей выплате суммы) свыше трех месяцев / полностью свыше двух месяцев или выплата зарплаты свыше двух месяцев ниже МРОТ / если все это повлекло тяжкие последствия, влечет за собой: штраф до 120 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного до 1 года, либо лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью до 1 года, либо принудительные работы до 2 лет, либо лишение свободы до 1 года / штраф от 100 тыс. до 500 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного до 3 лет, либо принудительные работы до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью до 3 лет или без такового, либо лишение свободы до 3 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью до 3 лет или без такового / штраф от 200 тыс. до 500 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного от 1 года до 3 лет либо лишение свободы от 2 до 5 лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью до 5 лет или без такового.

ОБЗОР ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Постановление Пленума Верховного Суда РФ
от 28.01.2014 г. № 1 «О применении
законодательства, регулирующего труд женщин,
лиц с семейными обязанностями и
несовершеннолетних»

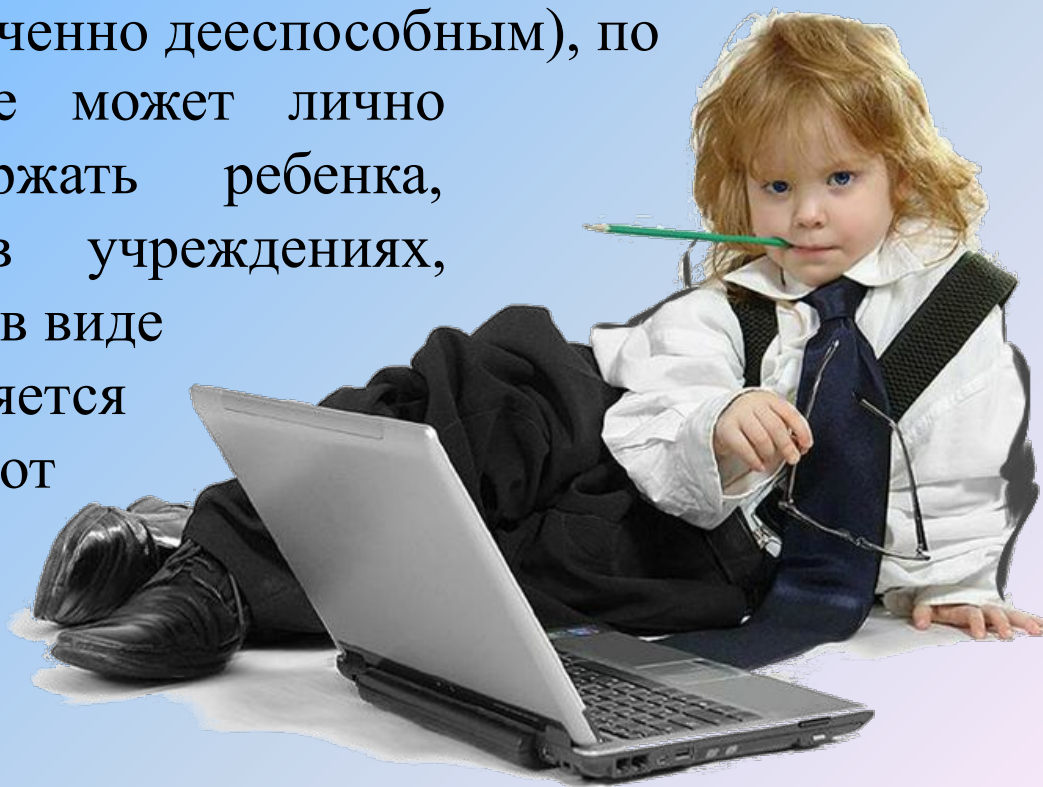


Общие положения

К лицам с семейными обязанностями может быть отнесен работник, имеющий обязанности по воспитанию и развитию ребенка в соответствии с семейным и иным законодательством:

- родитель, усыновитель, лицо, наделенное правами и обязанностями опекуна или попечителя;
- другой родственник ребенка, фактически осуществляющий уход за ним;
- работник, имеющий обязанности в отношении других членов своей семьи, нуждающихся в установленных случаях в уходе или помощи.

Впервые в российском праве появилось определение **одиноким матери** - женщина, являющаяся **единственным лицом**, фактически **осуществляющим родительские обязанности** по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть **воспитывающая их без отца**, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях.



К лицам, воспитывающим детей без матери,
может быть отнесен **отец**, лицо, наделенное правами
и обязанностями **опекуна (попечителя)**
несовершеннолетнего, в случае, если мать ребенка
умерла, лишена родительских прав, ограничена в
родительских правах, признана безвестно
отсутствующей, недееспособной (ограниченно
дееспособной), по состоянию здоровья не может
лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает
наказание в учреждениях, исполняющих наказание в
виде лишения свободы, уклоняется от воспитания
детей или от защиты их прав и интересов либо
отказалась взять своего ребенка из образовательной
организации, медицинской организации,
организации, оказывающей социальные услуги, или
аналогичной организации, в иных ситуациях.

В отношении женщин, лиц с семейными обязанностями **не допускаются различия** при приеме на работу, установлении оплаты труда, продвижении по службе, установлении или изменении индивидуальных условий труда, подготовке (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительном профессиональном образовании, расторжении трудового договора и т.д., **не основанные на деловых качествах работников**, характеристиках условий их труда.



Заключение трудового договора

Для женщин, работающих в сельской местности, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не установлена трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. При этом **заработная плата** выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Если работодатель не установил **сокращенную продолжительность рабочего времени** для указанной категории работников, выполняемая ими работа сверх установленной продолжительности рабочего времени подлежит оплате по правилам, предусмотренным для оплаты сверхурочной работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, работники, имеющие детей-инвалидов, работники, осуществляющие уход за больными членами своих семей, матери и отцы, воспитывающие в одиночестве детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут:

- **направляться в служебные командировки;**
- **привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, - ТОЛЬКО с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.**

Время отдыха

Женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, для **кормления ребенка (детей)** предоставляются **дополнительные перерывы** (по 30 мин. каждые 3 часа), которые **включаются в рабочее время и подлежат оплате** в размере среднего заработка.

Работодатель обязан по выбору женщины такие перерывы **присоединить** к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде **перенести как на начало, так и на конец рабочего дня** (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.



В силу статьи 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, другому лицу, воспитывающему детей без матери) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются **4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц**, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Согласно положениям статьи 256 ТК РФ отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет может быть предоставлен матери по ее письменному заявлению, отцу ребенка либо деду (бабушке), другому родственнику малолетнего ребенка, а также другому лицу, воспитывающему ребенка без матери.



Изменение трудового договора

Беременным женщинам, а также женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, гарантируется перевод на другую работу (ст. 254 ТК РФ).

В целях предупреждения отрицательного влияния производственных факторов на здоровье беременных женщин на основании медицинского заключения и по их заявлению им должны быть снижены нормы выработки, нормы обслуживания или эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов.

При этом беременная женщина до предоставления ей другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Работодатель, учитывая необходимость создания условий для нормального ухода за ребенком, обязан предоставить **женщине, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, по ее заявлению другую работу при невозможности выполнения прежней работы.**

Под невозможностью выполнения прежней работы следует понимать случаи, когда такая работа несовместима с кормлением ребенка и надлежащим уходом за ним, а также с определенным видом режима рабочего времени, разъездным характером работы, удаленностью места жительства от места работы и т.п.

В случае перевода женщины **на нижеоплачиваемую работу** за ней сохраняется **средний заработок по прежней работе** до достижения ребенком возраста полутора лет.

Расторжение трудового договора (ст. 261 ТК РФ)

Учитывая, что увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе.

Беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, **подлежит восстановлению на работе** и в том случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающего ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем), являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения за виновные действия – пункты 1, 5 – 8, 10, 11 части первой статьи 81, пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

Уголовная ответственность работодателя (ст. 145 УК РФ)

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, наказывается штрафом до 200 тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного до 18 мес. либо обязательными работами до 360 час.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ:

Верховный Суд РФ постановил обратить внимание судов на необходимость реагирования на факты грубого нарушения прав женщин, лиц с семейными обязанностями, гарантированных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, путем вынесения частных определений.

Источники:

- 1) Трудовой кодекс РФ: Федеральный закон от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.
- 2) О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 3.
- 3) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 07 февраля.