

Защита трудовых прав работников

Белгород



Способы защиты трудовых прав

Статья 352 ТК РФ. Способы защиты трудовых прав и свобод

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

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



Самозащита работниками трудовых прав

Статья 379 ТК РФ. Формы самозащиты

В целях самозащиты трудовых прав работник:

- Может отказаться от выполнения работы не предусмотренной трудовым договором.
- Может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.



Охрана труда

- Конституция указывает на то, что труд и здоровье людей охраняются государством (ст. 7), а граждане реализуют право на труд в условиях, безопасных для их здоровья (ст. 37).



- **Охрана труда** – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, реабилитационные и иные мероприятия.



- В федеральных законах и иных нормативных правовых актах закрепляются государственные требования охраны труда, устанавливающие правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.
- Эти требования обязательны для исполнения всеми юридическими и физическими лицами.



- Отдельными категориями работников законом установлены дополнительные гарантии охраны труда.
- Так, Постановлением Правительства РФ № 162 от 25 февраля 2000 г. утверждён перечень тяжелых работ с вредными или опасными условиями труда, запрещается применение труда женщин.



Защита прав профессиональными союзами

- **Профессиональные союзы** – это добровольные общественные объединения граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемые в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов (ст. 2 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г.)



- **Профессиональные союзы осуществляют полномочия как через свои органы – профкомы, так и через уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.**
- **Создавая собственные правовые и технические инспекции, действующие на основании положений, профсоюзы взаимодействуют с соответствующими гос. органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда.**
- **Работодатель обязан создавать необходимые условия для осуществления профсоюзами своих полномочий.**



Трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения

- В статье 37 Конституции РФ признаётся право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.



- **Индивидуальный трудовой спор** – это неурегулированные разногласия между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных актов, коллективного договора, соглашения локального нормативного акта, трудового договора, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 381 ТК РФ).



- **Первичным органом является комиссия по трудовым спорам (КТС), которая образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.**



- Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС определён ТК РФ(ст.387).
- Спор рассматривается в присутствии работника, в течение 10 календарных дней со дня подачи им заявления.
- Решение принимается тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС.



Судебная защита

Статья 391. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

- Работника.
- Работодателя .
- Профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам.
- По заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.



Рассмотрение по категориям дел

Работник может подать заявление:

1. о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора.
2. об изменении даты и формулировки причины увольнения.
3. о переводе на другую работу.
4. об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы.
5. о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника.

Работодатель может подать заявление:

1. о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу:

1. лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.
2. лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.



Сроки обращения в суд

Статья 392 ТК РФ

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора **в течение трех месяцев** со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - **в течение одного месяца** со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, **в течение одного года** со дня обнаружения причиненного ущерба.



- **Коллективный трудовой спор** - это неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по вопросам установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа при принятии локальных нормативных актов. (ст. 398 ТК РФ).

