

УДК 349.222

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

© **Меньшикова Ирина Александровна**

магистрант 1-го года обучения,

Бурятский государственный университет имени Доржи Банзарова

Россия, 670000, г. Улан-Удэ, ул. Смолина, 24а

iriskam90@yandex.ru

Аннотация. В данной статье рассматриваются актуальные вопросы, защиты трудовых прав работников, нарушенных при заключении трудового договора. Так как обязанностью современного правового государства является не только соблюдение прав и свобод человека и гражданина, но и их защита. Раскрываются способы защиты прав работников. Сформулированы некоторые предложения норм по совершенствованию трудового законодательства по исследуемому вопросу.

Ключевые слова: трудовые отношения, трудовой договор, спор, судебная защита, работник, работодатель, трудовая деятельность.

В период экономического кризиса, нестабильной ситуации в экономике во всем мире, которая сказывается на экономике внутри каждой страны, работодатели для снижения своих расходов стремятся сократить расходы на оплату труда своим работникам. Работодатели очень часто нарушают трудовое законодательство. Оплачивая заработную плату не в полном объеме, либо не в соответствии с должностным окладом, осуществляя перевод работника на другую работу без письменного согласия работника, привлекая к административной или дисциплинарной ответственности без служебного расследования и документального подтверждения факта нарушения работником трудовых обязанностей, принимая на работу без заключения трудового договора или заключая трудовой договор с нарушением существенных условий договора, что нарушает трудовые права работника.

Важной особенностью современного правового государства является не только соблюдение прав и свобод человека и гражданина, их защита. Защита прав работников закреплена в трудовом законодательстве. Защита прав и свобод человека и гражданина гарантируется статьей 47 Конституции Российской Федерации. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законами и, согласно статье 46 Конституции Российской Федерации, каждому гарантируется защита прав и свобод.

Работник вправе защищать свои права и законные интересы как самостоятельно при помощи разрешенных законом средств, так и путем обращения в компетентные органы.

При достижении трудоспособного возраста граждан РФ согласно Статьи 15 ТК РФ¹ вступает в трудовые отношения, которые основываются на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024). Доступ из справ.-правовой системы Консультант Плюс

плату трудовой функции (а именно работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

В 2022 г. на территории Российской Федерации выявлено свыше 449 тыс. нарушений трудовых прав граждан. Для целей их устранения было внесено 74,5 тыс. представлений. Было привлечено к дисциплинарной и административной ответственности более 99 тыс. лиц. В суды направлено почти 84 тыс. исков и возбуждено свыше 1 тыс. уголовных дел. По результатам принятых мер реагирования защищены права 334 тыс. граждан, погашено 17 млрд. рублей задолженности по заработной плате¹.

Свыше 1 тыс. предостережений о недопустимости нарушения трудового законодательства объявлено руководителям организаций, принявшим решение о приостановлении деятельности, сокращении работников, введении режима простоя и корпоративного отпуска².

Делая анализ случаев нарушения трудового законодательства в Республике Бурятия на примере отчета о деятельности Государственной инспекции труда в Республике Бурятия за 2023 г., мною выявлено, что основными причинами нарушения трудового законодательства в Республике Бурятия являются следующие причины:

- 1) неисполнение должностными лицами, работодателями своих трудовых обязанностей;
- 2) игнорирование требований трудового законодательства работодателем;
- 3) недостаточный уровень знаний трудового законодательства как работников, так и работодателей;
- 4) не принятие работодателем достаточных мер по организации трудового процесса и мер по охране труда.

Из общего количества нарушений выявлены следующие случаи: 1) нарушение оплаты труда работникам — 11, 2) обеспечение для работников средствами индивидуальной и коллективной защиты — 20, 3) нарушение рабочего времени и времени отдыха — 14, 4) проведение медицинского осмотра работников — 4, 5) нарушение трудового договора — 1, 6) обучения и проведения инструктажа работникам по охране труда — 6, 7) не представление СИЗ средств индивидуальной защиты — 2³.

¹ Парламентская газета. URL: <https://www.pnp.ru/social/trudovye-prava-rossiyan-v-2022-godu-narushili-pochti-polmilliona-raz.html>

² Генеральная прокуратура Российской Федерации «О результатах надзорной деятельности в сфере защиты трудовых прав граждан в 2022 г.» 28 июня 2023. URL: <https://epp.genproc.gov.ru/web/gprf/mass-media/news?item=88687018>

³ Отчет о деятельности Государственной инспекции Труда в Республики Бурятия за 2023 г. URL: <https://git04.rostrud.gov.ru/upload/iblock/6f4/doklad-2023.pdf>

Причинами нарушений вопросов по оплате труда является игнорирование требований трудового законодательства, возникновение кредиторской задолженности, бюджетное недофинансирование. За нарушение законодательства РФ на работодателей региона наложено 103 административных наказаний, 43 из которых в виде административного штрафа.

Из приведенных выше данных делаем вывод, что в целях увеличения прибыли и уменьшения убытков, а также экономии финансовых средств многие работодатели стараются ущемлять законные права и интересы своих работников, что в последствии влечет административную ответственность работодателей, кроме того, в связи с этими нарушениями со стороны работодателя возникают трудовые споры между работником и работодателем. Понятие трудового спора трактуется автором как разногласие между работником и работодателем по вопросам применения условий труда, установленных в нормах законодательства о труде, в трудовых договорах с конкретным работником и коллективных договорах, принятых в порядке социального партнерства [1, с. 436].

В 2022 г. через российские суды прошло около 163 тысяч трудовых споров. 69% таких исков было связано с невыплатой заработной платы, 94% из них суд удовлетворил требования работников. Но еще больше людей не дошло до суда при возникновении проблем на работе. Боясь потерять работу, многие работники не обращаются в суд. Число обратившихся в суд составило только 6% работников.

В статистических данных Судебного департамента при Верховном суде РФ или по Республике Бурятия трудовые споры делятся на несколько типов, которые можно объединить в шесть категорий:

1. По предмету спора. Это самая распространенная категория дел — об оплате труда: в 2022 г. суды рассмотрели более 112 тысяч исков, связанных с проблемой по выплате заработной платы. Что составляет 69% всех трудовых споров.

2. Возмещение ущерба — вторая по популярности категория дел. В 2022 г. возмещение ущерба пытались добиться через суд 9,5 тысяч раз, из них две трети случаев, когда компенсации требовал работодатель. Если по вине сотрудника работодатель материальный ущерб. В этом случае возникает трудовой спор.

3. Третье место восстановление работника через суд занимает 8,3 тысячи случаев¹.

Так как трудовые споры рассматривают уполномоченные органы, и что бы выяснить к какой подведомственности они относятся надо определить какой спор индивидуальный или коллективный. При неправильном определении подведомственности трудового спора вытекает, следствие того, что решение спора неправомочным органом не имеет юридической силы.

В соответствии со статьей 381 Трудового Кодекса Российской Федерации² под индивидуальными трудовыми спорами понимаются споры, не урегулированные между работником и работодателем. При применении законов и иных нормативно правовых актов, коллективных договоров, трудовых договоров.

¹ Судебный департамент при Верховном суде Российской Федерации. Официальный сайт. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=7645>

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 06.04.2024). Доступ из справ.-правовой системы Консультант Плюс.

Но из это же статьи 381 ТК РФ понятия "индивидуальный трудовой спор" следуют его определенные признаки. То есть это разногласия, возникшие между работодателем и работником:

1) которые не удалось урегулировать (путем непосредственных переговоров либо с участием представителя работника — ч. 2 ст. 385 ТК РФ);

2) по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда);

3) о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Исходя из трех вышеперечисленных признаков можно утверждать, что тот или иной спор является именно индивидуальным трудовым спором.

Согласно ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами, если иное не установлено Кодексом.

В этой же статье закреплено, что к индивидуальному трудовому спору относится также спор между работодателем и лицом, которое ранее состояло в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, выразившим желание заключить трудовой договор с работодателем, отказавшим в приеме на работу.

Статья 45 Конституции Российской Федерации закрепляет права каждого гражданина на защиту своих прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом, а статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует право на судебную защиту.

Самыми распространенными способами защиты прав и свобод граждан в сфере трудовых отношений являются судебная защита и деятельность комиссии по трудовым спорам.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются судом по заявлению работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, в том числе, когда кто-то из сторон трудового договора не согласен с решением комиссии по трудовым спорам.

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.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплат указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

При пропуске по уважительным причинам вышеуказанных сроков они могут быть восстановлены судом. Статья 392 ТК РФ разъясняет права работника для обращения в суд. Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться

также в суд по месту жительства истца поясняется ч. 6.3 ст. 29 Гражданский процессуальный кодекс РФ.¹

В законодательстве определена определенная последовательность обращения для защиты в юридические органы. Так, согласно положениям статьи 385 ТК РФ, работник должен предпринять действия по разрешению возникших разногласий с работодателем путем переговоров, прежде чем обратиться в юрисдикционный орган. Выбор юрисдикционного органа осуществляет сам работник: в Государственную инспекцию труда, в комиссию по трудовым спорам или непосредственно в суд, исходя из характера возникшего спора.

Действующая система и форма защиты трудовых прав имеет ряд специфических особенностей, обусловленных применением норм трудового права.

В зависимости от субъекта и предмета спора определяется компетенция юрисдикционного органа.

Отметим, что Трудовым Кодексом РФ не предусмотрено обязательное соблюдение досудебного или внесудебного порядка разрешения индивидуальных споров. Далее следует отметить, что в трудовом законодательстве четко выделены трудовые споры, которые рассматриваются непосредственно в судах. Они перечислены в статье 391 ТК РФ:

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

2. По заявлению работодателя о возмещении работником вреда, причиненного работодателю вреда, если иное не предусмотрено федеральными законами.

3. По заявлениям: об отказе в приеме на работу, лиц, работающих у работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций, а также лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Защита трудовых прав работников рассмотрением индивидуальных трудовых споров во внесудебном порядке, как упоминалось ранее, осуществляется комиссией по трудовым спорам и территориальными органами Федеральной инспекции труда.

Исходя из положений, закрепленных в ст. 387 ТК РФ, работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам вышеуказанного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

В законодательстве не предусмотрен перечень уважительных причин, в связи с которыми работник может пропустить установленный срок для обращения, это оценочная категория, которая применяется комиссией самостоятельно. В каждом случае комиссия по трудовым спорам (КТС) с учетом конкретных обстоятельств

¹ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 г. № 138-ФЗ (ред. от 06.04.2024).

принимает решение о восстановлении или об отказе в восстановлении срока для обращения за разрешением индивидуального трудового спора. Исходя из судебной практики следует отметить, что к уважительным причинам относится продолжительная болезнь работника или его близких родственников, территориальная смена места жительства, длительные переговоры с работодателем об урегулировании разногласий [2, с. 177].

Вместе с тем, статья 385 ТК РФ предусматривает, что КТС рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Указанное нормативное положение фактически закрепляет, что право работника обратиться в КТС возникает только после того, как он не урегулировал свои разногласия самостоятельно, в ходе прямых переговоров с работодателем.

Также следует отметить, что в статье 385 ТК РФ не уточняется, какие именно индивидуальные трудовые споры подлежат рассмотрению комиссией по трудовым спорам. Но, так как статья 391 ТК РФ определяет, какие именно индивидуальные трудовые споры рассматриваются непосредственно судами, из этого следует что остальные категории споров рассматриваются в КТС.

Решение КТС принимается простым большинством членов голосов комиссии в процедуре тайного голосования. Оно может быть обжаловано в судебном порядке в течение 10 дней со дня вручения копии решения комиссии работнику и работодателю. Решение должно быть исполнено работодателем в течение 3 дней, при условии, что оно не обжаловано в 10-дневный срок. В соответствии с требованиями статьи 389 ТК РФ в случае неисполнения работодателем решения в установленный срок, КТС выдает работнику удостоверение, которое является исполнительным документом. На основании этого удостоверения судебный пристав-исполнитель осуществляет принудительное исполнение решения КТС.

Применение на практике таких способов защиты прав работника имеет пробелы и неясности в законодательстве, а также некоторые негативные последствия для работника.

Из анализа всего выше сказанного следует отметить, что для защиты своих трудовых прав, которые были нарушены работник может обратиться не только к государственным способам защиты и ведомственному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, но и обратиться судебной защитой своих прав и интересов непосредственно в суд. Судебная защита один из самых действенных способов защиты, но и он не лишен свои недостатков.

Литература

1. Абдулгамидова Д. А. Трудовое право: учебное пособие для направления подготовки 40.03.01 Юриспруденция. Профили «Гражданское право», «Уголовное право» России. Махачкала: Изд-во ДГУНХ, 2019. 192 с.
2. Мацкевич О. В., Приженникова А. Н., Буянова А. В. Трудовое право России. Москва, Прометей. 569 с.

PROTECTION OF EMPLOYEES' LABOR RIGHTS

Menshikova Irirna Aleksandrovna

Cand. For. A Masters Degree,
Dorzhi Banzarov Buryat State University
Russia, 670000, Ulan-Ude, St.Sukhe-Batora, 6
iriskam90@yandex.ru

Abstract. This article discusses current issues of protection of the labor rights of employees violated during the conclusion of an employment contract. Since the duty of a modern legal state is not only to respect the rights and freedoms of man and citizen, but also to protect them. The ways of protecting the rights of employees are revealed. Some proposals of norms for improving labor legislation on the issue under study are formulated

Keywords: employment relations, employment contract, dispute, judicial protection, employee, employer, work activity.