

Способы защиты работниками трудовых прав

В соответствии со статьей 22 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

В случае невыполнения работодателем требований трудового законодательства работник 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

В соответствии со статьями 142, 379, 380 Трудового кодекса Российской Федерации в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

Согласно статье 370 Трудового кодекса РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» предусмотрено право профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда.

На территории Самарской области таким федеральным органом является Государственная инспекция труда в Самарской области (далее – Инспекция).

В соответствии с предоставленными полномочиями Инспекция вправе выдать обязательное для исполнения предписание об устранении нарушений, составить протокол об административном правонарушении. За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права работодатель может быть привлечен указанным органом или судом к административной ответственности, предусмотренной статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Разрешение разногласий по вопросам применения трудового законодательства органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

Работник вправе обратиться за разрешением неурегулированных разногласий между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства – индивидуального трудового спора, в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, которыми являются комиссии по трудовым спорам и суды.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем. Комиссии по трудовым спорам образуются по

инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. 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 установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

Минув комиссию по трудовым спорам, работник может обратиться за рассмотрением индивидуального трудового спора непосредственно **в суд по месту нахождения работодателя**. 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. При пропуске по уважительным причинам указанного срока, он может быть восстановлен судом. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Адреса государственных органов и общественных организаций по защите трудовых прав работников:

Государственная инспекция труда в Самарской области (443068, г.Самара, ул.Ново-Садовая, 106А, тел. «горячей линии» 2635217);

Областной союз «Федерация профсоюзов Самарской области» (443071, г.Самара, Волжский пр-т., 19, тел. «горячей линии» 3334005).