



Человек и гражданин в Российской Федерации наделен большим объемом прав и свобод, среди которых важное место занимают его трудовые права. В статье 21 Трудового кодекса закреплен широкий круг прав работника, к числу которых законодатель относит право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, а также право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку. Помимо того, одним из основных принципов правового регулирования трудовых правоотношений является принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке.

Понятие защиты трудовых прав работников принято различать в широком и узком смыслах. Защита трудовых прав работников в узком смысле слова – это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством ответственности работодателей за нарушение трудовых прав работников.

В широком смысле под защитой трудовых прав следует понимать реализацию защитной функции трудового права. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает следующие важнейшие способы защиты этих прав:

- 1) установление на федеральном уровне трудовым законодательством условий труда, гарантий основных трудовых прав, которые дополняются региональным трудовым законодательством и в локальном порядке коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;
- 2) развитие непосредственного и представительного участия работников в управлении организацией, определении правил внутреннего трудового распорядка, в разработке и принятии коллективных договоров;
- 3) обучение основам трудового законодательства работодателей и их представителей с использованием практики демонстрации эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, а также обучение работников отстаивать свои трудовые права.

Исходя из общей теории права можно выделить три обстоятельства, характеризующих правовое понятие защиты прав человека:

- осуществление защиты полномочным субъектом;
- осуществление этим субъектом деятельности с соблюдением норм законодательства;
- обеспечение восстановления нарушенного права.

К числу полномочных субъектов по защите трудовых прав традиционно относили юрисдикционные органы. Деятельность юрисдикционных органов осуществляется с применением процессуальных норм, что позволяет рассматривать защиту трудовых прав как процессуальную деятельность уполномоченных на ее осуществление субъектов.

Защита трудовых прав имеет свои особенности. В качестве самостоятельной отрасли трудовое право сформировалось как совокупность норм, призванных в первую очередь, обеспечить защиту работников от действий работодателя. По этой причине к числу полномочных субъектов по защите трудовых прав относятся не только юрисдикционные органы, но и представители работников, а также непосредственно работники, которые могут осуществлять самозащиту своих прав. Поэтому защита трудовых прав работников имеет дополнительные, по сравнению с другими правами и свободами, способы восстановления нарушенного права и законного интереса

Защита трудовых прав и свобод может быть определена как совокупность способов, направленных на защиту трудовых прав и свобод работника, использование которых полномочными субъектами происходит с применением процессуальных правил.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

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

Перечисленные способы защиты трудовых прав и законных интересов могут быть реализованы через действия субъектов трудового права, которые приводят к возникновению соответствующих отношений. В свою очередь, в рамках этих отношений могут быть выявлены нарушения трудовых прав и свобод. Данные

нарушения и должны быть устранены в перечисленных отношениях, содержанием которых является осуществление процессуальной деятельности с целью устранения нарушений трудовых прав. Данная деятельность подлежит надлежащему процессуальному оформлению. Без процессуального оформления использование любого способа защиты не может привести к восстановлению нарушенных прав работников.

Следовательно, защита трудовых прав работников включает в себя особые способы и соответствующие им процессуальные формы восстановления нарушенных прав и законных интересов работников.

§ 2. Защита трудовых прав путем осуществления государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Государственный надзор и контроль – это деятельность органов надзора и контроля, направленная на обеспечение соблюдения трудового законодательства, поддержание законности в сфере трудовых отношений. Надзор и контроль занимает относительно самостоятельное место в системе управления трудом, он является функцией органов исполнительной власти.

Важнейшими задачами осуществления государственного надзора и контроля являются: оперативное реагирование на различные отклонения в сфере социально-трудовых отношений, в первую очередь, на нарушения законодательства, устранение, сбор, систематизация информации, планирование деятельности по контролю, возможность предотвращения социальных конфликтов. Защита трудовых прав может иметь место в том случае, если деятельность по надзору и контролю приводит к устранению нарушений прав и законных интересов работников. В связи с этим надзор и контроль должен обеспечивать реальное восстановление трудовых прав и законных интересов работников

Особенностью государственного надзора и контроля является то, что он выступает в качестве способа защиты трудовых прав, реализуемого в определенных формах, и, следовательно, имеет властный, государственно-обязывающий характер. Осуществление государственного надзора и контроля в сфере трудовых отношений происходит на основании Трудового кодекса РФ.

Государственный надзор и контроль как форма защиты трудовых прав предполагает осуществление деятельности, в результате которой будет издан обязательный для работодателя правоприменительный акт об устранении допущенных им нарушений трудовых прав работников

Система органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства имеет сложную структуру. В ее составе можно выделить несколько видов контрольных органов.

В статье 353 Трудового кодекса РФ выделяются следующие виды государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

1. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, который осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.
2. Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности, осуществляемый в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными федеральными органами исполнительной власти.
3. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях, осуществляемый федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

Безусловно, ключевое место в структуре органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства отводится федеральной инспекции труда.

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории РФ.

Это, по существу, универсальная система органов, которая действует на всей территории РФ и которой поднадзорны практически все субъекты производственной или иной трудовой деятельности, за исключением тех организаций, в отношении которых государственный надзор и контроль за соблюдением правил по безопасному ведению работ осуществляется федеральными надзорами. Федеральная инспекция труда действует на основании

Положения о ней, утверждаемого Правительством РФ.

Руководство деятельностью Федеральной инспекцией труда осуществляет главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ. Руководители государственной инспекции труда – главные государственные инспекторы труда – назначаются на должность и освобождаются от должности главным государственным инспектором труда РФ.

Деятельности органов Федеральной инспекции труда и должностных лиц указанных органов осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека, гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Действующее законодательство закрепляет основные задачи органов федеральной инспекции труда. К их числу относятся:

- обеспечение соблюдения и защиты, трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с вышеуказанными задачами органы федеральной инспекции труда реализуют следующие основные полномочия, закрепленные в статье 356 Трудового кодекса РФ:

1. осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах

- полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
2. анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
 3. осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;
 4. направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;
 5. проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;
 6. обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;
 7. анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;
 8. принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;
 9. запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;
 10. ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению

- выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;
11. осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 12. информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;
 13. готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту Российской Федерации и в Правительство Российской Федерации;
 14. проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;
 15. осуществляет иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для осуществления вышеуказанных полномочий закон наделяет государственных инспекторов труда широким объемом прав и обязанностей.

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

- в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;
- запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;
- изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

- расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;
- направлять в суды при наличии заключений государственной экспертизы условий труда требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;
- выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;
- запрещать использование не имеющих сертификатов соответствия или деклараций о соответствии либо не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда (в том числе требованиям технических регламентов) средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

В случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право

выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Закон предусматривает гарантии осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права путем установления ответственности за воспрепятствование деятельности государственных инспекторов труда. Так, в соответствии со статьей 363 Трудового кодекса РФ лица, препятствующие осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами.

Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только закону.

Наделяя государственных инспекторов труда широким объемом прав, законодатель предусматривает также необходимость соблюдения ими определенных обязанностей:

1. Соблюдать Конституцию РФ, трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, а также нормативные правовые акты, регулирующие деятельность органов и должностных лиц органов федеральной инспекции труда.
2. Хранить охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую и иную), ставшую им известной, при осуществлении своих полномочий, а также после оставления своей должности.
3. Считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения положений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, воздерживаться от сообщения работодателю сведений о заявителе, если проверка проводится в связи с его обращением, а заявитель возражает против сообщения работодателю данных об источнике жалобы.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суд. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы в суд.

За противоправные действия или бездействие государственные инспекторы труда несут ответственность, установленную федеральными законами.

§ 3. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

В системе способов защиты трудовых прав и законных интересов работников особое место отводится деятельности профессиональных союзов. Это обусловлено тем, что они являются наиболее массовыми организациями работников, осуществляющими представительские защитные функции.

Статус профсоюзов закреплен многочисленными актами международных организаций ООН, МОТ, Совет Европы, СНГ и национальным законодательством большинства государств, входящих в названные международные организации.

Профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и неподконтрольны.

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. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах

рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений профессиональные общероссийские союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профессиональными общероссийскими союзами и их объединениями. Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов. Правовая инспекция труда проверяет соблюдение трудового законодательства, а техническая – правил охраны труда.

Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства об охране труда распространяются на организации всех видов и форм собственности.

Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства.

На уровне Трудового кодекса в статье 370 закреплены права профсоюзных инспекторов и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзов. Они имеют право:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей - индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Кроме того, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение

требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями - индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Профсоюзы на первой стадии правового регулирования труда должны проявлять свою защитную функцию, высказывая мнение по проектам локальных нормативных актов о труде, отвергая или добиваясь изменения тех из них, которые отнимают, умаляют трудовые права и законные интересы трудящихся.

Работодатель в предусмотренных Трудовым кодексом случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, вместе с обоснованием его в профсоюзный орган, представляющий интересы всех или большинства работников данной организации. Профсоюзный орган не позднее пяти рабочих дней с момента поступления этого проекта формирует и направляет по нему работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

Если это мнение не содержит согласия с проектом локального акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в трехдневный срок после получения мнения профсоюзного органа провести дополнительные консультации с последним в целях достижения взаимоприемлемого решения. Таким образом, Трудовой кодекс дает возможность профсоюзному органу активно своим мотивированным мнением защищать трудовые права и интересы работников.

Если согласие не достигнуто (это оформляется протоколом), работодатель вправе принять локальный акт, который может быть обжалован профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Профсоюзный орган имеет право начать процедуру коллективного трудового спора. Таким образом, указанный протокол разногласий работодателя и профсоюзного органа по принятому работодателем проекту локального нормативного акта делает юридическим фактом - основанием возникновения коллективного трудового спора, когда стороны должны приступить к процедурам его разрешения согласно.

Орган государственной инспекции труда, получив жалобу профсоюзного органа, обязан в течение одного месяца со дня ее получения провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене обжалованного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Таким образом, Трудовой кодекс предусмотрел определенное ограничение действий работодателя по принятию им локального нормативного акта, если он при этом не учел законное мнение профсоюзного органа по его проекту.

Несколько иной порядок учета работодателем мнения профсоюзного органа установлен при принятии им решения о расторжении трудового договора с работниками - членами профсоюза. И этот порядок является второй стадией правового регулирования труда.

На второй стадии правового регулирования труда при применении работодателем отдельных, указанных в Кодексе, норм трудового права с участием профсоюзного органа защита трудовых прав работников в первую очередь должна проявляться при защите их права на труд в случаях увольнения по инициативе работодателя.

Трудовой кодекс установил порядок учета мотивированного мнения профсоюзного органа при увольнении работника - члена профсоюза по причинам сокращения штата, несоответствия работника занимаемой должности в связи с недостаточной квалификацией, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель должен до издания приказа об увольнении работника, но этим основаниям направить в профсоюзный орган проект приказа с копиями документов в обоснование его.

Профсоюзный орган в течение семи рабочих дней со дня получения проекта с копиями соответствующих документов рассматривает его на своем заседании, то есть коллегиально, и направляет в письменной форме работодателю свое мотивированное мнение. Не представленное в срок мнение или немотивированное мнение не учитывается работодателем.

При несогласии с предполагаемым увольнением работника в течение трех рабочих дней профсоюзный орган проводит с работодателем (его представителями) дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. Если общее согласие не достигнуто, то по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профсоюзный орган проекта приказа работодатель имеет право принять решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда, которая в течение десяти дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и при признании его незаконным выдает работодателю обязательные для него предписания о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного

прогула.

Эта процедура не лишает работника права обжаловать свое увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Таким образом, профсоюзный орган организации при его должной активности может эффективно защищать трудовые права работников по всем вопросам, по которым Трудовой кодекс предусматривает учет мнения выборного профсоюзного органа.

Трудовой кодекс устанавливает дополнительные гарантии: работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы; освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы; гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа. Это выражается в следующем:

1. Увольнение по инициативе работодателей руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по причинам профсоюза по причинам сокращения штата, несоответствия работника занимаемой должности в связи с недостаточной квалификацией, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. При отсутствии вышестоящего органа увольнение этих работников производится с учетом мнения профсоюзного органа.
2. Члены выборных профсоюзных органов (всех уровней), не освобожденные от основной работы в данной организации, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций, для участия в работе их выборных органов а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты такого времени определяются коллективным договором, соглашением.
3. В Трудовом кодексе существует гарантия для освобожденных профсоюзных работников. После окончания срока полномочий избранного профсоюзного деятеля в профсоюзный орган данной организации ему должна быть предоставлена прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с его согласия другая равноценная работа в той же организации. При

невозможности предоставления работы по прежнему месту работы в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем или отсутствием в организации, у индивидуального предпринимателя соответствующей работы (должности) общероссийский (межрегиональный) профессиональный союз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае учебы или переквалификации - на срок до одного года.

4. Время работы освобожденных профсоюзных работников на выборной профсоюзной должности засчитывается им в общий или специальный трудовой стаж. Такой работник обладает теми же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники организации, в соответствии с коллективным договором.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократное неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа либо при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с учетом мнения профсоюзного органа.

Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

§4. Самозащита работниками трудовых прав.

Одной из форм защиты трудовых прав работника является самозащита, представляющая собой правомерное поведение потерпевшего (лица, чьи права нарушаются или находятся под угрозой нарушения), направленное на предупреждение (пресечение) действий нарушителя, без обращения к помощи судебных и иных органов.

В Трудовом кодексе РФ прямо предусмотрена возможность работника самостоятельно защищать свои права, и закреплены положения, касающиеся самозащиты трудовых прав.

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, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым 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.

Необходимо отметить, что самозащита является новым для трудового законодательства способом защиты трудовых прав работников, введенным впервые Трудовым кодексом. Однако Трудовой кодекс также не дает определения понятия самозащиты. Кроме того, вопреки названию статьи Трудового кодекса РФ, сформулированному как "Формы самозащиты", она предусматривает лишь одну форму - отказ от выполнения трудовых обязанностей, приводя при этом всего два случая, в которых работник может отказаться от выполнения работы: не предусмотренной трудовым договором и непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника.

Между тем к формам самозащиты, очевидно, нужно отнести отказ работника от выполнения и других незаконных распоряжений работодателя, например о досрочном выходе на работу из отпуска, о привлечении к сверхурочной работе и другие. Самозащита может быть использована и в случае необеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также в случае поручения работы с вредными, опасными или тяжелыми условиями труда, не предусмотренными трудовым договором.

Таким образом, самозащита работниками трудовых прав заключается в отказе работника от работы и направлена, прежде всего, на предотвращение неблагоприятных последствий, которые могут наступить в случае продолжения работы, угрожающей жизни или здоровью работника.

При этом работодатель, его представители не имеют право препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты своих трудовых прав. Отказ

работника от выполнения работ по основаниям, предусмотренным законом, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности. Более того, преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается.

Список литературы.

Нормативные правовые акты.

1. Конституция Российской Федерации от от 30.12.2008 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ) // Рос. газ. - 1993. - № 237; СЗ РФ . - 2009. - №4. - Ст. 445.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 18.07.2011) // СЗ РФ. - 2002. - № 1 (ч. 1). - Ст. 3.

Учебная литература.

1. Никольский В. А. Трудовое право Российской Федерации: учебное пособие для вузов/ Никольский В. А. - М.: Просвещение, 2008 - 404 с.

Орловский Ю.П. Трудовое право России: учебное пособие для вузов/ Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф. - М.: Контракт, Инфра-М, 2008. — 608 с.

Буянова М. О. Трудовое право России: учебник для вузов/ Буянова М.О. - М.: Проспект, 2009. — 240 с

1. Колобова С.В. Трудовое право России: учебное пособие для вузов/ Колобова С. В. - М.: Юстицинформ, 2007. - С.256.
2. Орловский Ю. П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации/ Орловский Ю. П. - М.: Юридическая фирма "КОНТРАКТ", 2007. - 512 с.

Рыженков А.Я . Трудовое право России: учебное пособие для вузов/ Рыженков А.Я., Мелихов В.М., Шаронов С.А.- М.: Юрайт-Издат, 2007. — 524 с.

1. Ершова Е. А. Трудовое право в России/ Ершова Е. А. - М.: Статут, 2007. — 620 с.