

Ксения Олеговна Гущина, Анна  
Михайловна Андрияхина

**Защита трудовых  
прав граждан.**

**Практическое пособие**



Ксения Гущина

**Защита трудовых прав  
граждан. Практическое пособие**

«Научная книга»

2009

**Гущина К. О.**

Защита трудовых прав граждан. Практическое пособие /  
К. О. Гущина — «Научная книга», 2009

В предлагаемом издании в доступной форме и на основании действующего трудового законодательства РФ, с учетом последних изменений, рассматриваются права работников в области социально&трудовых отношений. В книге содержатся рекомендации по осуществлению защиты прав граждан в сфере труда. Автор подробно описывает существующие инстанции, в которые следует обращаться работнику в случае нарушения его прав. Особое внимание уделяется вопросам защиты трудовых прав граждан государственными органами, комиссиями по рассмотрению трудовых споров, судами. Материал сопровождается большим количеством примеров из судебной и личной практики автора. В качестве приложений приведены формы заявлений, ходатайств и исковых заявлений работников в различные инстанции, заполненные должным образом. Книга предназначена для широкого круга читателей.

© Гущина К. О., 2009  
© Научная книга, 2009

## Содержание

Глава 1. Основные положения в области защиты трудовых прав граждан	5
Глава 2. Государственный надзор и контроль в области защиты трудовых прав граждан (работников)	14
§ 1. Деятельность федеральной инспекции труда	16
Конец ознакомительного фрагмента.	17

# **А.М. Андрияхина, К.О. Гущина**

## **Защита трудовых прав граждан**

### ***Практическое пособие***

#### **Глава 1. Основные положения в области защиты трудовых прав граждан**

В связи с рядом изменений, которые произошли в нашем государстве за последние десятилетия, на первый план выходит проблема правового регулирования прав граждан. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) провозглашает, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства (ст. 2 Конституции РФ). Провозглашение названной статьей Конституции РФ прав и свобод человека и гражданина высшей ценностью является важным новшеством, которое оказывает значительное влияние на различные сферы жизни общества и государства в целом, в том числе и на сферу трудовых отношений. Это связано с тем, что трудовые права граждан являются неотъемлемой составляющей более общего понятия – права граждан. Социально-экономические изменения в РФ приводят к преобладанию частной формы собственности на землю, а также к провозглашению свободы труда и развитию социального партнерства в общественно-трудовых отношениях, тем самым оказывают влияние на трудовое положение граждан. Ранее в России имели приоритет государственные интересы, а интересы граждан играли лишь второстепенную роль. Право на труд в процессе своего развития претерпело ряд коренных изменений. В первую очередь это связано с изменениями, которые происходят в государстве. Право на труд, а именно свобода труда, является составной частью свободы личности. Трудно себе представить свободного человека, который лишен свободы трудовой деятельности. Таким образом, свобода личности является определяющим фактором свободы труда. Но право на труд не всегда предполагало свободу в выборе рода трудовой деятельности. Свободный труд появляется лишь в период капиталистического способа производства. Труд становится наемным. Основанием для этого явился выход на рынок юридически свободного человека – владельца товара «рабочая сила», имеющего стоимостное выражение.

Защита трудовых прав работника и коллективных интересов работников организаций (предприятий) приобретает все большее значение в связи с проблемами, накопившимися за годы реформирования экономики. Спад производства, взаимные неплатежи организаций, недостаточный рост числа новых рабочих мест, другие негативные факторы нестабильного состояния экономики деформируют становление рынка труда, порождают рост безработицы. Многие работодатели оказались не готовы к тем изменениям, которые происходят в сфере применения труда. Их стремление снизить издержки на труд нередко сопровождается нарушением трудовых прав и коллективных интересов работников. Работники со своей стороны заинтересованы в повышении оплаты труда и своевременном получении заработной платы, соблюдении их трудовых прав, социальных гарантий, уважении и учете коллективных интересов<sup>1</sup>.

Столкновение противоречивых интересов работодателя и работников либо нарушение руководителем (администрацией) трудовых прав работника нередко порождают разногласия между ними, перерастающие в трудовые споры – коллективные и индивидуальные.

---

<sup>1</sup> Трудовое право России. Учебник/ Под ред С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова М. 2003. С. 77.

**Трудовые отношения** – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности, профессии, специальности с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием; конкретного вида поручаемой работнику работы), 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 (ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-Федеральный закон (ТК РФ)).

Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель.

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

**Работодатель** – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры (ст. 20 ТК РФ).

На сегодняшний день в Российской Федерации складывается весьма плачевная картина в трудовой сфере. Работник с его интересами и правами зачастую теряется в массе других факторов хозяйственной деятельности работодателя и отодвигается в системе его приоритетов на последний план. Итогом этого нередко становится чрезмерная эксплуатация труда наемных работников, дополненная низким уровнем заработной платы, а также многочисленными нарушениями их прав и ущемлением законных интересов<sup>2</sup>. Это далеко не весь перечень негативной практики, которая складывается на протяжении последних десятилетий. Причин такого положения дел множество, среди них следует обратить внимание на менталитет наших работников. Правовой нигилизм, т. е. полное неверие в силу права, а следовательно, защиту с его помощью своих законных интересов, стал для нас данностью. Работники, чьи права нарушены, очень редко обращаются за защитой в различные инстанции, несмотря на то, что государство сформировало четкий механизм защиты прав и законных интересов работников. Поэтому прежде чем сетовать на нестабильность в экономической, политической и иных сферах нашей жизни, которые так или иначе отражаются на трудовом положении граждан, следует начать с переосмысления нигилистических взглядов. Следовательно, необходимо провести ряд мероприятий, направленных на преодоление данной проблемы. В первую очередь необходимо проводить работы по ознакомлению работников с трудовым законодательством, поскольку практика показывает, что среди подавляющего большинства граждан наблюдается слабое знание трудового законодательства субъектами трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а также неумение правильно его толковать и применять. Наряду с этим, государственная политика должна быть направлена, согласно ст. 7 Конституции РФ, на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, а трудовая сфера, как известно, напрямую способствует этому. На уровне трудового права для наиболее эффективного выхода из сложившейся ситуации необходимо усиление роли института защиты трудовых прав работников.

Как указывает Конвенция Международной Организации Труда № 81 «об инспекции труда в промышленности и торговле» (Женева, 19 июня 1947 г.), работник как одна из фигур трудовых отношений является наиболее слабой стороной, которая нуждается в защите.

**Трудовой кодекс РФ подробно регламентирует трудовые права работника, а именно, право на:**

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

---

<sup>2</sup> Маврин С.П., Унковская Н.В. Защита трудовых прав работников: проблемы теории, «Кодекс-Info». 2004. № 5–6.

- 2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 5) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 10) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 11) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 12) разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 13) возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 14) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК РФ).

Право на труд является одним из основополагающих принципов правового регулирования трудовых отношений, которое получило свою регламентацию в ТК РФ, а именно: право на труд включает в себя право каждого свободно выбирать труд или свободно соглашаться на труд, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности (ст. 2 ТК РФ).

**Защита трудовых прав граждан предполагает:**

- 1) свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- 2) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- 3) защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- 4) обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- 5) равенство прав и возможностей работников;
- 6) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей человеку достойное существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;

7) обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

8) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них;

9) обеспечение права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах;

10) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

11) социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;

12) обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

13) установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением;

14) обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке;

15) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

16) обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право работодателя требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

17) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

18) обеспечение права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;

19) обеспечение права на обязательное социальное страхование работников (ст. 2 ТК РФ).

На сегодня защита трудовых прав граждан (работников) является одним из основных направлений трудовой политики РФ. Так, уже в ст. 1 ТК РФ указывается, что одной из основных целей трудового законодательства является надзор и контроль (в том числе профсоюзный контроль) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), а также разрешение трудовых споров (ст. 1 ТК РФ).

Толковый словарь В. Даля раскрывает лексическое содержание термина «защита», в котором защита означает «заступничество, покровительство»<sup>3</sup>. Говоря о защите как трудовых прав, так и защите вообще, следует отличать ее от такого термина, как «охрана». На первый взгляд, данные понятия являются схожими, но при более детальном рассмотрении выявляется ряд различий. **Защита** предполагает комплекс мероприятий, направленных на пресечение какого-либо посягательства на законные интересы, и действует непосредственно после начала посягательства как такового. **Охрана** же является более масштабным понятием, которое включает в себя комплекс мер, не только направленных на пресечение противоправных

---

<sup>3</sup> Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка. В 4 т. Т. 1. М., 1965. С. 668.



действий, но и на защиту законных прав и интересов вообще. Что касается защиты, то в теории трудового права она понимается в двух смыслах: в широком и узком.

**Защита трудовых прав работников в узком смысле слова** – это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение, а также за нарушение трудовых прав работников. В этом узком смысле такая защита регулируется разделом XIII ТК РФ.

**В широком смысле под защитой трудовых прав** следует понимать реализацию защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает и защиту в узком смысле, и следующие важнейшие способы защиты этих прав:

1) установление на федеральном уровне ТК РФ и другим трудовым законодательством высокого уровня условий труда, гарантии основных трудовых прав, которые дополняются, повышаются, развиваются региональным трудовым законодательством и в локальном порядке коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

2) развитие производственной демократии – как непосредственной, так и представительской (через профсоюзы и других представителей работников), когда работники сами участвуют и в определении правил внутреннего трудового распорядка, и в установлении обязательности заключения в организации коллективных договоров, не отдавая все это на решение только законодателя;

3) широкая пропаганда трудового законодательства всеми способами (через СМИ, лекции и т. д.) среди трудящихся, а также обучение его основам работодателей и их представителей (администрации) с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучение трудящихся культурно бороться за свои трудовые права.

Трудовые права работников призваны защищать и все юрис-дикционные органы, рассматривающие трудовые споры, включая суды<sup>4</sup>.

Сам термин «защита» в российском трудовом праве употребляется впервые. До принятия ныне действующего ТК РФ указанный термин фактически не использовался ни кодексами законов о труде 1918, 1922 и 1971 г. ни Основами законодательства СССР и союзных республик о труде 1970 г. Но это не означает, что трудовые права работников не защищались. Защита, конечно, проводилась, но зачастую представляла собой разрозненные действия, а не комплекс определенных мер.

Трудовой кодекс РФ воспринял традицию Кодекса законов о труде по защите трудовых прав работников и специально выделил раздел XIII, названный «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Совокупность норм, которые направлены на правовое регулирование защиты трудовых прав граждан (работников), является структурным подразделением системы права, именуемым «институт права». Основная направленность любого института права состоит в регулировании определенной стороны общественных отношений, отсюда следует, что институт защиты трудовых прав работников направлен на регламентацию трудовых отношений по защите прав работников.

Раздел XIII ТК РФ начинается с главы 56, которая именуется «Общие положения». В данной главе законодатель раскрывает способы защиты трудовых прав работников, которые по своему содержанию представляют комплекс правовых норм, направленных на юридическое

---

<sup>4</sup> Бай Н.Г. Трудовое право. Курс лекций. М. РУДН, 2003.

закрепление всех возможных вариантов действия в случае нарушения трудовых прав работников. Способы защиты трудовых прав работников обладают рядом характерных особенностей, которые представляют собой конкретные правовые действия, состоящие в восстановлении нарушенного трудового права, устранении препятствий в его реализации, возмещении или компенсации вреда, причиненного нарушением этого права, а также направленные на предупреждение нарушений трудовых прав. К основным способам относятся: установление или восстановление трудового правоотношения; изменения трудового правоотношения; денежные взыскания в пользу работников; пресечение и предупреждение правонарушений и другие способы<sup>5</sup>.

Статья 352 ТК РФ устанавливает, что каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Данное положение является ТК РФ. Дополнение ст. 352 ТК РФ указанным выше тезисом представляется вполне обоснованным, поскольку расширяет способы защиты работником своих трудовых прав. В соответствии с ч. 2 ст. 352 ТК РФ, **основными способами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:**

- самозащита работниками трудовых прав;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства;
- защита трудовых прав работников профессиональными союзами;
- судебная защита.

Одной из форм защиты трудовых прав и законных интересов работников является также рассмотрение трудовых споров.

Здесь важно сделать правильный выбор, найти самый оптимальный и безболезненный путь. Для того чтобы выбор был оправданным, необходимо четко представлять, какие из систем органов обладают соответствующими полномочиями в области защиты трудовых прав граждан (работников), какие законные способы и средства они используют, какова процессуальная сторона восстановления нарушенных трудовых прав граждан (работников).

В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина, согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ (ч. 1 ст. 17 Конституции РФ).

Процедурно-процессуальные отношения по разрешению трудовых споров, также непосредственно связанные с трудовыми отношениями, регулирует институт трудовых споров. Все процессуальные отношения по трудовым спорам возникают, как правило, на основе такого юридического факта, как действия работников (изъявивших волю на рассмотрение спора). Понятие «защита трудовых прав» включает не только указанные способы защиты, но и другие способы – как апробированные многолетней практикой (например, при создании самого акта трудового права в централизованном или локальном порядке), так и новые: работник может отказаться от выполнения не предусмотренной трудовым договором работы, а также от работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами), сохраняя при таком отказе все трудовые права. Это правило повторено в ст. 219 и 220 ТК РФ, закрепивших в соответствии со ст. 37 Конституции РФ осуществление права на труд в безопасных для здоровья и жизни условиях. Однако, как указывалось ранее, это узкое понятие самозащиты (ст. 379 ТК РФ) не охватывает всех форм самозащиты, о которых говорит п. 2 ст. 45 Конституции РФ: каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. И какой бы не запрещенный законом способ самозащиты своих трудовых прав работники ни избрали, он правомерен не только по защите индивидуальных, но и коллективных трудовых прав и законных трудовых

---

<sup>5</sup> Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов / Сост. К.Н. Гусов. 3-е изд, перераб. и доп. М.: Проспект. С. 383. Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов / Сост. К.Н. Гусов. 3-е изд, перераб. и доп. М.: Проспект. С. 383.

интересов. Конституция РФ – это закон прямого действия, в данных ситуациях гарантирующий государственную защиту трудовых прав и свобод работников<sup>6</sup>.

Учитывая ряд изменений и дополнений, которые были внесены в трудовое законодательство, в частности относительно расширения способов защиты трудовых прав работников, следует говорить о положительной тенденции в данной области.

Положение о том, что каждый имеет право на защиту своих трудовых прав всеми способами, не запрещенными законом, является конкретизацией ст. 45 Конституции РФ, согласно которой, гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина в РФ.

Таким образом, защита трудовых прав граждан (работников) предполагает правомерную деятельность, содержание которой составляет целый комплекс мероприятий, направленных на применение предусмотренных законом правовых средств, обеспечивающих восстановление нарушенных трудовых прав.

Большинство ученых-правоведов различают три вида такой деятельности: правотворческую, правоприменительную и правоохранительную<sup>7</sup>. Для каждого из названных видов деятельности характерны:

- самая тесная связь с реализацией права;
- правомерное поведение субъектов, уполномоченных на осуществление того или иного вида деятельности.

Общая теория права достаточно четко различает формы реализации норм права, сущность и содержание которых, как правило, определяются характером самого правила поведения, содержащегося в диспозиции правовой нормы. Если диспозиция нормы сформулирована в виде запрета, то она реализуется субъектом путем воздержания от совершения соответствующих действий, т. е. соблюдения данного запрета. Если она выражена посредством предписания, то реализуется выполнением данного предписания, т. е. исполнением соответствующей обязанности, возложенной на обязанного субъекта, и, наконец, если диспозиция нормы права содержит дозволение, то норма в целом реализуется использованием своего права управомоченным субъектом.

В тех случаях, когда норма права не может быть реализована в силу различных причин действиями или бездействием непосредственно самих участников правоотношений, используется иной способ реализации нормы права, который получил название **правоприменение**. В отличие от ранее рассмотренных форм реализации права, правоприменение осуществляется не самими участниками правоотношений, а органами или должностными лицами, на которые возложены функции публичной власти (государственной власти и управления, муниципальной власти и управления, местного самоуправления), органами и лицами, представляющими общественные объединения<sup>8</sup>.

Защита трудовых прав работников преимущественно связана с такими формами реализации права, как использование права (в случаях самозащиты работником своих трудовых прав) и применение права (в случаях, когда работник обращается к компетентным органам с требованием о защите его нарушенных прав)<sup>9</sup>.

Как свидетельствует практика, работники предпочитают использовать вторую форму защиты, т. е. обращаться к компетентным органам с требованием о защите их трудовых прав.

---

<sup>6</sup> Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов / Сост. К.Н. Гусов. 3-е изд. перераб. и доп. М.: Проспект С. 383. Трудовое законодательство. Сборник нормативных актов / Сост. К.Н. Гусов. 3-е изд. перераб. и доп. М.: Проспект С. 383.

<sup>7</sup> Теория государства и права/ Под ред. Н.Г. Александрова М.: *Юридическая литература*, 1968. <sup>7</sup>Теория государства и права/ Под ред. Н.Г. Александрова М.: *Юридическая литература*, 1968.

<sup>8</sup> *Пиголкин А.С.* Реализация норм права/Общая теория права. Учебник для юрид. вузов. Изд. 2-е. М., 1995. *Пиголкин А.С.* Реализация норм права/Общая теория права. Учебник для юрид. вузов. Изд. 2-е. М., 1995.

<sup>9</sup> *Карташов В.Н.* Юридическая деятельность: понятие, структура, ценность. Саратов, 1989. С. 145. *Карташов В.Н.* Юридическая деятельность: понятие, структура, ценность. Саратов, 1989. С. 145.

Чаще всего именно в этой защите возникает реальная необходимость, потому что использование самозащиты не всегда является для работника возможным, а если она и возможна, то не всегда достаточна и эффективна для восстановления его прав. В этом смысле правозащитная деятельность компетентных органов, уполномоченных защищать права работников, априори является более эффективной, поскольку основывается в большинстве случаев на властных полномочиях соответствующих субъектов. Эта деятельность обычно протекает в форме правоприменительной деятельности, которая, используя возможности публичной власти, не только способна учесть все основные ценности, присущие праву, но и осуществить восстановление нарушенных трудовых прав.

**С процессуальной точки зрения защита имеет свои стадии, в частности:**

- профилактика от трудовых правонарушений;
- рассмотрение трудового правонарушения при разрешении трудовых споров;
- восстановление нарушенных трудовых прав;
- ответственность за трудовые правонарушения.

Необходимо помнить, что процесс защиты трудовых прав граждан (работников) возникает с создания нормативно-правового акта, содержание которого составляют нормы по защите трудовых прав граждан. Совокупность же всех мероприятий по защите трудовых прав работников представляет собой одну из теоретических категорий – механизм правового регулирования труда. Таким механизмом является система правовых средств, с помощью которых осуществляется упорядоченность трудовых и непосредственно связанных с ними других отношений в сфере труда в соответствии с целями и задачами правового социального государства.

**Структурными элементами механизма правового регулирования являются:**

- нормы права, устанавливающие правила поведения;
- правоотношения как элемент реальной жизни права;
- акты реализации юридических прав и обязанностей, т. е. фактическое поведение субъектов правоотношений<sup>10</sup>.

В этом элементе механизма правового регулирования труда возможны правонарушения работодателем своих трудовых обязанностей, а следовательно, прав работников.

Защита трудовых прав работников – это одновременно и защита правопорядка в труде, восстановление нарушенной законности, а законность в сфере труда – строгое и полное осуществление предписаний трудового законодательства всеми субъектами трудового права. Правопорядок представляет собой одну из сложных теоретико-правовых категорий, а именно, систему отношений, основанных на праве.

**Правопорядок в сфере труда** – это система общественных отношений в труде, которая устанавливается по точному и полному осуществлению норм трудового законодательства всеми субъектами трудового права.

В условиях стабильности трудового правопорядка, в котором участвуют все элементы механизма правового регулирования труда, эффективнее реализуются трудовые права и обязанности субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними правоотношений, а в случаях трудовых правонарушений быстрее и полностью защищаются и восстанавливаются трудовые права работников.

Содержанием трудового правопорядка является правомерное поведение всех субъектов трудового права. Поскольку трудовой правопорядок складывается на основе норм трудового права, то в силу этого охраняется, защищается государством.

Способы защиты трудовых прав работников являются одновременно гарантиями законности в сфере труда и трудового правопорядка.

---

<sup>10</sup> Хропанюк В.Н. Теория государства и права. М., 1993. С. 244–246. Хропанюк В.Н. Теория государства и права. М., 1993. С. 244–246.

Конкретный уровень (нормальный, высокий, низкий) трудового правопорядка и законности в сфере труда в каждой организации отражает и состояние общественной жизни в социальной сфере в правовом государстве.

Все субъекты трудового права должны стремиться к высокому уровню трудового правопорядка как к результату правового регулирования труда.

Работодатель, его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении всех форм самозащиты своих трудовых прав (а не только по ст. 379 ТК РФ)<sup>11</sup>, а преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты своих трудовых прав ст. 380 ТК РФ запрещено. За нарушение данного запрета работодатель или его представители несут ответственность как за нарушение трудового законодательства, установленную ТК РФ, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (КоАП РФ) и даже Уголовным кодексом Российской Федерации (УК РФ).

Ответственность за нарушение трудового законодательства и охраны труда, как дисциплинарную, так и административную (штраф), и материальную, а в соответствующих случаях – уголовную, несут виновные должностные лица администрации, работодатель. Работники за нарушение инструкций по охране труда привлекаются к дисциплинарной, а в соответствующих случаях – к материальной и уголовной ответственности.

---

<sup>11</sup> Панов М., Панова Н. Защита трудовых прав работников: Трудовой кодекс в комментариях. М.: Социздат, 2002. Панов М., Панова Н. Защита трудовых прав работников: Трудовой кодекс в комментариях. М.: Социздат, 2002.

## Глава 2. Государственный надзор и контроль в области защиты трудовых прав граждан (работников)

Основная задача любого другого государства состоит в комплексном обеспечении охраны и защиты прав своих граждан. Поскольку трудовые права граждан (работников) являются неотъемлемой частью прав и свобод граждан в целом, государство призвано обеспечить полноценную охрану и защиту указанных прав.

Для осуществления этой задачи государственные органы проводят ряд мероприятий по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Таким образом, деятельность государственных органов по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства является гарантией реализации прав и свобод граждан (работников).

Прежде чем говорить о контроле и надзоре в трудовой сфере, необходимо раскрыть данные понятия и выявить их существенные отличия. Данные понятия тесно взаимосвязаны между собой.

Толковый словарь С.Н. Ожегова под **контролем** понимает проверку, а также постоянное наблюдение в целях проверки или надзора. **Надзор** – это орган, группа лиц созданная для наблюдения за чем-либо (кем-либо), за соблюдением каких-либо правил<sup>12</sup>. Исходя из определения, которое дает толковый словарь русского языка, надзорные мероприятия включают в себя и контроль. В юридической литературе существуют различные подходы к пониманию государственного надзора и контроля. К примеру, в одном из источников под надзором понимается одна из форм деятельности государственных органов власти по проверке законности и обоснованности решений поднадзорных субъектов, т. е. фактически объектов, которые обладают органом управления<sup>13</sup>.

Ряд ученых-правоведов полагают, что контроль и надзор можно различать по такому критерию, как периодичность. Контроль предполагает некую эпизодичность (т. е. несколько раз в год). Что касается надзора, то он отличается определенной регулярностью (например, раз в месяц, дистанционно). Но такое понимание контроля и надзора представляется несовершенным, поскольку контрольные мероприятия могут также осуществляться дистанционно. Поэтому такой признак, как периодичность, не является существенным для выявления различий между контролем и надзором.

Существует точка зрения, согласно которой, надзорные мероприятия ограничиваются лишь проверкой без осуществления мер. Контроль, в свою очередь, заканчивается проведением соответствующих мероприятий. Но при подробном рассмотрении такого подхода становится очевидно, что меры как таковые присутствуют как при контроле, так и при надзоре.

Кроме того, имеются прямо противоположные точки зрения, что надзор входит в контроль как его составная часть и что контроль входит в надзор. Сторонники данного подхода предполагают, что надзор – более широкое понятие, нежели контроль, который является лишь его составной частью.

Существует мнение, что отличие надзора от контроля заключается в обязательном наличии сигнала о нарушении при надзоре, что опять приводит к свойству периодичности осуществления проверки вне зависимости от того, в рамках контроля или надзора осуществляется

---

<sup>12</sup> Ожегов С.Н. Толковый словарь русского языка. М., 1994. Ожегов С.Н. Толковый словарь русского языка. М., 1994.

<sup>13</sup> Большой энциклопедический словарь. М.: БРЭ, 2000. 1434 с. Большой энциклопедический словарь. М.: БРЭ, 2000. 1434 с.

проверка. Но очевидно, что не существенно то, кто является инициатором операций контроля или надзора: проверяющий орган, субъект проверки или третье лицо.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства является охранительной деятельностью государственных органов и общественных организаций, направленной на обеспечение трудовых прав граждан и пресечение нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права<sup>14</sup>.

Трудовой кодекс РФ посвящает данной проблеме главу 57, которая именуется «Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права». Данная глава раскрывает основные положения, посвященные этой тематике. Для более полного и детального анализа государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства необходимо обратиться к различным нормативно-правовым актам, регламентирующим эти вопросы:

- 1) Конвенция МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле»;
- 2) Федеральный закон от 8 августа 2001 г. № 134-федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)»;
- 3) постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда»;
- 4) постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. № 156 «Вопросы федеральной службы по труду и занятости» и другие нормативно-правовые акты;
- 5) Указ Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти». В соответствии со ст. 6 ТК РФ, к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений относится принятие обязательных для применения федеральных законов и иных нормативно-правовых актов, устанавливающих в том числе принципы и порядок осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также систему и полномочия федеральных органов государственной власти, осуществляющих указанный надзор и контроль.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства в РФ осуществляется различными государственными органами, прежде всего **федеральной инспекцией труда**. В связи с ратификацией Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле», с Протоколом 1995 г. к ней, Россия взяла на себя обязательство иметь систему государственной инспекции труда, в функции которой входит обеспечение соблюдения законодательства о труде, в том числе об охране труда, на всех предприятиях и в организациях.

В развитие указанного международного документа в РФ был принят ряд нормативно-правовых актов, в которых было закреплено правовое положение федеральной инспекции труда. Данная нормативная база указана выше.

Выше перечисленные нормативные акты сохраняют свою юридическую силу и применяются в настоящее время в части, не противоречащей ТК РФ, причем многие положения кодекса, посвященные федеральной инспекции труда, дублируют нормы указанных нормативно-правовых актов.

---

<sup>14</sup> Васильчикова Н.В. Проверки федеральной инспекции труда. Справочная правовая система ГАРАНТ, 2007. Васильчикова Н.В. Проверки федеральной инспекции труда. Справочная правовая система ГАРАНТ, 2007.

## § 1. Деятельность федеральной инспекции труда

Согласно ч. 1 ст. 353 ТК РФ, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми работодателями на территории РФ, осуществляют органы федеральной инспекции труда. **Федеральная инспекция труда** – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда) (ч. 1 ст. 354 ТК РФ). Из определения, зафиксированного в ТК РФ, становится ясно, что федеральная инспекция труда представляет собой четкую структуру органов, находящихся во взаимосвязи и взаимоподчинении между собой.

Это инспекции республик, краев, областей, городов федерального значения, автономных областей, автономных округов, городов и межрегиональных государственных инспекций, деятельность которых направлена на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов в трудовой сфере.

Помимо норм ТК РФ, при рассмотрении вопроса о Федеральной инспекции труда следует обратиться к положению Конвенции МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле». Данный правовой акт был принят Генеральной конференцией Международной организации труда, созданной в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшейся в 1947 г. на своей тридцатой сессии. Конвенция устанавливает правовые основы деятельности инспекции. Правовой основой деятельности Федеральной инспекции труда являются следующие нормативно-правовые акты:

1) ТК РФ (ст. 353–365);

2) КоАП РФ (ст. 5.27–5.34, 5.44, 23.12, ч. 2 ст. 28.3);

3) Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. № 58-Федеральный закон «О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде».

Трудовой кодекс РФ, помимо названных статей, устанавливает порядок руководства федеральной инспекцией труда, а именно: руководство деятельностью федеральной инспекции труда осуществляет руководитель федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – главный государственный инспектор труда РФ, назначаемый на должность и освобождаемый от должности Правительством РФ (ч. 2 ст. 354 ТК РФ).

Одним из основных государственных органов, обеспечивающих защиту законных прав граждан в сфере труда, является Федеральная инспекция труда (именуемая как Рострудинспекция) Министерства труда и социального развития РФ, в состав которой входят территориальные органы – государственные инспекции труда субъектов РФ (республик, краев, областей, городов федерального значения, автономной области, автономных округов, районов, городов и межрегиональные государственные инспекции), образуя единую систему органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде.



## **Конец ознакомительного фрагмента.**

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.