Содержание

Введение

1. Надзор и контроль в области трудовых правоотношений

1.1 Органы государственного надзора и контроля

1.2 Полномочия государственной инспекции труда

2. Ответственность за нарушение трудового законодательства

Заключение

Библиография

## Введение

В ч.1 ст. 209 ГПК РФ охрана труда определена как система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Перечисленные мероприятия призваны оградить работников в процессе трудовой деятельности от воздействия вредных производственных факторов и опасных производственных факторов. Под вредным производственным фактором понимается воздействие на работника условий труда, которое может привести к его профессиональному заболеванию. Опасным производственным фактором является воздействие на работника условий труда, которое может привести к травме.

Государственная деятельность в сфере охраны труда, которая призвана создать систему мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, должна протекать по следующим направлениям:

1) обеспечения приоритетного сохранения жизни и здоровья работников;

2) принятия и реализации нормативных правовых актов Российской Федерации и ее субъектов об охране труда, а также федеральных, региональных целевых программ улучшения условий и охраны труда;

3) профилактики несчастных случаев и повреждения здоровья работников;

4) государственного управления охраной труда;

5) государственного надзора за соблюдением требований охраны труда;

6) государственной экспертизы условий труда;

7) расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8) защиты законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основании обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) установления компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, неустранимыми при современном техническом уровне производства и организации труда;

10) координации деятельности в области охраны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности;

11) распространения передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда;

12) участия государства в финансировании мероприятий по охране труда;

13) подготовки и повышения квалификации специалистов по охране труда;

14) организации государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, об их материальных последствиях;

15) обеспечения функционирования единой информационной системы, охраны труда;

16) международного сотрудничества в области охраны труда;

17) проведения эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение новой техники и технологий, обеспечивающих безопасность труда, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

18) установления порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет работодателей.

Перечисленные направления государственной деятельности в сфере труда обеспечиваются путем принятия нормативных правовых актов органами государственной власти Российской Федерации и ее субъектов, органами местного самоуправления, а также заключения соглашений и коллективных договоров. Реализация этих нормативных правовых актов происходит в конкретных организациях и работодателями - физическими лицами. Контроль за соблюдением содержащихся в указанных актах положений должны осуществлять государственные органы, органы местного самоуправления и представители работников в лице профессиональных союзов в пределах имеющихся у них полномочий.

Деятельность государственных органов и органов местного самоуправления в перечисленных направлениях обеспечивается не только путем издания и реализации нормативных правовых актов в сфере охраны труда, но и выделением соответствующих материальных средств, проведением организационных и иных мероприятий. В связи с чем можно сделать вывод о том, что охрана труда как система мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности выходит за рамки чисто правовой деятельности. Тогда как охрана труда как институт трудового права представляет собой совокупность норм, создающих правовую основу для проведения мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Правовая составляющая в системе мероприятий по охране труда должна занимать ведущее место, поскольку создаваемые полномочными органами правила поведения призваны сохранить жизнь и здоровье работников в процессе трудовой деятельности.

Из ст.362 ГПК РФ следует, что решение о применении норм трудового права будет законным при соблюдении следующих условий.

Во-первых, при правильном определении правоприменителем обстоятельств, имеющих правовое значение. Во-вторых, при правовой оценке этих обстоятельств на предмет подтверждения и (или) опровержения указанных обстоятельств совокупностью относимых, допустимых, достоверных и достаточных, с точки зрения правоприменителя, доказательств. Сказанное позволяет вывести формулу применения норм трудового права. Прежде всего правоприменитель должен найти норму трудового права, регламентирующую возникшие отношения. Из содержания этой нормы или нескольких норм определяются обстоятельства, имеющие значение для принятия правового решения. Затем названные обстоятельства проверяются на предмет подтверждения и (или) опровержения относимыми, допустимыми, достоверными и достаточными доказательствами.

Подтверждение такими доказательствами каждого обстоятельства, вытекающего из содержания норм трудового права, направленных на регулирование возникших отношений, позволяет сделать вывод об их превращении в юридические факты, что в свою очередь позволяет вынести положительное решение о применении указанных норм. Недоказанность хотя бы одного из этих обстоятельств влечет возникновение юридических фактов со знаком минус, что обязывает правоприменителя отказать в удовлетворении требований, заявленных на основании норм трудового права.

## 1. Надзор и контроль в области трудовых правоотношений

##

## 1.1 Органы государственного надзора и контроля

В статье 352 ТК РФ перечислены основные способы защиты трудовых прав работников. К их числу отнесены:

1) государственный надзор за соблюдением трудового законодательства;

2) защита трудовых прав работников профессиональными союзами;

3) самозащита трудовых прав1.

Одним из способов защиты трудовых прав работников является государственный надзор за соблюдением трудового законодательства. Надзор могут осуществлять полномочные государственные органы. Как правило, основанием для их вмешательства в трудовые отношения является обращение работника с заявлением о восстановлении нарушенного права. Однако в установленных федеральным законом случаях государственные органы по надзору могут выступать в защиту неопределенного круга работников, например, при осуществлении деятельности направленной на признание недействующими нормативных правовых актов.

Государственные органы по надзору и контролю перечислены в ст.353 ТК РФ. Однако правовое положение этих органов изменилось в связи с изданием Указа Президента РФ от 9 марта 2004 года № 314 "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти", поскольку основные органы надзора за соблюдением трудового права входят в систему государственной исполнительной власти.

Органом государственного надзора и контроля является государственная инспекция труда, которая до издания названного Указа Президента РФ, находилась в ведении Минтруда РФ и его региональных органов. В настоящее время создана Федеральная служба по труду и занятости в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ, которая осуществляет государственный надзор за соблюдением трудового законодательства. В этой Федеральной службе находится государственная инспекция труда В ч.2 ст.353 ТК РФ к числу органов государственного надзора в отдельных отраслях и на отдельных объектах промышленности отнесены специально уполномоченные органы, которые в соответствии с Указом Президента от 9 марта 2004 года № 314 также имею статус федеральной службы. В ст.366 ТК РФ к числу специально уполномоченных органов отнесен Государственный горный и промышленный надзор, который названным Указом Президента РФ преобразован в Федеральную службу по экологическому, технологическому и атомному надзору, находящуюся в непосредственном ведении Правительства РФ2.

Специально уполномоченным органом по надзору за соблюдением мероприятий при обслуживании электрических и теплоизолирующих установок в ст.367 ТК РФ названы органы государственного энергетического надзора. Указом Президента № 314 функции по осуществлению данного вида надзора также переданы Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору.

В ст.368 ТК РФ специально уполномоченным органом по надзору за соблюдением санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил названы органы государственного санитарно-эпидемиологического надзора. Указом Президента РФ № 314 функции по осуществлению государственного надзора за соблюдением указанных норм и правил переданы Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, которая находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

В ст.369 ТК РФ специально уполномоченным органом за соблюдением правил по ядерной и радиационной безопасности назван Федеральный надзор по ядерной и радиационной безопасности (Госатомнадзор), Указом Президента функции по осуществлению данного вида надзора переданы Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору, находящейся в ведении Правительства РФ.

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляет Генеральный прокурор РФЙ и подчиненные ему прокуроры в соответствии с имеющейся у них компетенцией. В соответствии с п.1 ст.45 ГПК РФ прокурор может выступать в защиту неопределенного круга работников путем предъявления в суде требований о признании недействующими нормативных правовых актов. В частности, прокуроры Генеральной прокуратуры РФ могут обращаться с заявлением о признании недействующими любых нормативных правовых актов в сфере труда. Прокуроры субъектов Российской Федерации могут требовать в суде признания недействующими нормативных правовых актов соответствующего субъекта РФ, органов местного самоуправления, локальных актов организаций, которые действуют на территории их юрисдикции. Районные (городские) прокуроры могут потребовать признания недействующими нормативных правовых актов соответствующего органа местного самоуправления, а также локальных нормативных актов организаций, действующих на территории их юрисдикции. Таким образом, реализация надзорных полномочий прокурора в сфере нормативного регулирования заканчивается обращением в суд, который по заявлению прокурора может признать нормативный правовой акт недействующим, т.е. не порождающим правовых последствий с момента вступления судебного решения в законную силу. В соответствии со ст.39 ГПК РФ прокурор может выступать в защиту прав и свобод конкретного гражданина только на основании поданного им заявления.

В соответствии с ч.3 ст.353 ТК РФ внутриведомственный надзор за соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления. В связи с чем работники организаций, которые находятся в ведении государственных органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, могут обратиться с заявлением в эти органы с целью устранения нарушений трудовых прав. В свою очередь указанные органы могут потребовать от руководителей подведомственных организаций устранения нарушений трудовых прав работников.

Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства могут осуществлять профессиональные союзы в лице соответствующих органов. На основании ст.370 ТК РФ общероссийские профессиональные союзы и их объединения, межрегиональные, а также территориальные объединения (ассоциации) организации профессиональных союзов с целью осуществления контроля за соблюдением норм трудового права могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений, а также в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов. Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать организации, в которых работают члены профсоюза, с целью осуществления общественного контроля за соблюдением их работают члены профсоюза, с целью осуществления общественного контроля за соблюдением их прав.3

В соответствии с ч.7 ст.370 ТК РФ профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении общественного контроля взаимодействуют с государственными органами по надзору. Профессиональные союзы на основании заключения инспекции труда могут подготовить заявление в судебный орган по защите прав неопределенного круга лиц. Профсоюз вправе обжаловать нормативный правовой акт любого уровня на предмет его признания противоречащим федеральному или региональному закону. Признание нормативного акта недействующим исключает возможность его применения с момента вступления в законную силу решения суда. С согласия работника, выраженного в письменной форме, профессиональные союзы могут обращаться в защиту прав в государственные органы по надзору за соблюдением трудового законодательства, а также в суд. В этом случае интересы работника может представлять профсоюзный инспектор или уполномоченный по охране труда. Таким образом, реализация полномочий по общественному контролю за соблюдением трудовых прав работников также может заканчиваться обращением в государственные органы, имеющие механизмы по восстановлению нарушенных прав работников.

## 1.2 Полномочия государственной инспекции труда

Основным нормативным правовым актом, регламентирующим деятельность государственной инспекции труда, является Конвенция МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле.

Естественно, в своей деятельности государственный инспектор труда руководствуется положениями ТК РФ,

В соответствии со ст.12 Конвенции МОТ № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле инспектор труда, имеющий документы, подтверждающие его полномочия, имеет право:

1) беспрепятственного прохода в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции;

2) входить в дневное время во все здания, которые он считает подпадающими по контроль инспекции;

3) осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые считает необходимым, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются, и, в частности, инспектор труда может: а) наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы предпринимателю или персоналу организации по всем направлениям, относящимся к применению положений законодательства о труде;

б) требовать ознакомления с любыми книгами, реестрами или документами, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий труда, с целью проверки их соответствия законодательным положениям и снятия с них копии;

в) требовать вывешивания объявлений в случаях, предусмотренных законодательством;

г) изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, при условии уведомления предпринимателя или его представителя о том, что материалы или вещества изъяты и унесены с этой целью4.

В п.2 ст.12 Конвенции говорится о том, что в случае инспекционного посещения инспектор уведомляет о своем присутствии предпринимателя или его представителя, если он не сочтет, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Отсутствие законных оснований для проведения проверки деятельности работодателя является поводом для признания действий по государственному контролю за соблюдением трудового законодательства незаконными, что позволяет признать не имеющими юридической силы и документы, составленные в результате незаконного инспектирования работодателя. Однако выявленные нарушения трудовых прав работников должны быть устранены, поскольку в соответствии со ст.2, 17, 18 Конституции РФ они являются высшей ценностью и составляют смысл государственного контроля за соблюдением трудового законодательства. Однако, исходя из принципа диспозитивности, государственный инспектор труда может потребовать восстановления нарушенного права работника только с его согласия, выраженного в письменной форме. Применение принципа диспозитивности также не позволяет воздержаться от сообщения работодателю сведений о работниках, которые настаивают на восстановлении нарушенного работодателем права. В связи с чем в ТПК РФ следует исключить действие этого принципа, обеспечивая восстановление нарушенного права без выяснения волеизъявления работника. При этом в трудовом законодательстве могут существовать различные способы восстановления нарушенного права. Например, перечисление денежных средств на счет профсоюза, членом которого является работник, с целью их передачи пострадавшему от нарушений трудовых прав. Том случае представители работодателя не должны иметь информации о том, передаются ли денежные средства работнику.

Таким образом, государственная инспекция труда обязана проводить проверку заявлений работников на предмет устранения нарушений их трудовых прав. В ч.2 ст.357 ТК РФ говорится о том, что государственный инспектор труда не должен выдавать предписание, если спор рассматривается в исковом порядке в суде или имеется вступившее в законную силу решение суда. Однако наличие аналогичного заявления в исковом производстве суда, а также вступившего в законную силу судебного решения не является законным основанием для освобождения государственной инспекции труда от обязанности провести проверку заявления работника, в том числе и путем внепланового инспектирования работодателя. По результатам такой проверки государственный инспектор труда должен выдать вместо предписания свое заключение по поводу разрешения заявления работника. При рассмотрении заявления работника в исковом производстве такое заключение исследуется в качестве одного из доказательств по делу. Если заключение выдано после вступления решения суда в законную силу и в нем имеются новые обстоятельства, например доказательства, опровергающ9ие выводы судебного решения, то подобное заключение в соответствии с. п.2 ст.392 ГПК РФ является основанием для пересмотра судебного решения по вновь открывшимся обстоятельствам. В связи с изложенным работнику гарантируется восстановление нарушенного трудового права независимо от сроков совершения работодателем правонарушения и его обнаружения, что соответствует ст.2, 17, 18 Конституции РФ, возлагающим на государственные органы обязанность по защите трудовых прав работников, не ограничивая возможность восстановления нарушенного права каким-либо сроком. Тогда как для судебной защиты трудовых прав законодательством установлены укороченные сроки. В свою очередь для восстановления нарушенного трудового права работника в административном порядке, то есть путем обращения в государственную инспекцию труда, сроки законодательством не установлены. Поэтому работники могут требовать рассмотрения своего заявления государственной инспекцией труда независимо от сроков совершения работодателем правонарушения. Следовательно, отказ суда в удовлетворении исковых требований по причине пропуска срока для судебной защиты трудовых прав не препятствует обращению с аналогичным заявлением в государственную инспекцию труда, которая в подобной ситуации может выдать заключение о законности и обоснованности заявленных работником требований. Данное заключение может стать основанием для пересмотра вступившего в законную силу судебного решения по вновь открывшимся обстоятельствам.

Отказ в удовлетворении требований работника государственной инспекцией труда может быть обжалован в судебном порядке. В соответствии с п.1 ст.256 ГПК РФ гражданин вправе обратиться в суд с заявлением о незаконных действиях государственной инспекции труда в течение трех месяцев со дня, когда ему стало известно о нарушении его прав и свобод.

## 2. Ответственность за нарушение трудового законодательства

В ст.362 ТК РФ говорится о том, что руководители и иные должные лица организаций, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, установленных федеральными законами. Можно выделить несколько видов ответственности, которая может наступать за нарушение норм трудового права.

Во-первых, руководители, иные должностные лица организации за нарушение норм трудового права могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности лицами, полномочными применять дисциплинарные взыскания. Например, на основании пп.Д. п.5 ст.81 ТК РФ они могут быть уволены с работы за нарушение требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Во-вторых, руководители организации, иные должностные лица за нарушение норм трудового права могут быть привлечены к материальной ответственности. В частности, за незаконное увольнение с работы, повлекшее причинение работодателю ущерба в виде выплаты работнику среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В зависимости от вида проступка руководители, иные должностные лица организации могут быть привлечены как к полной, так и полной, так и к ограниченной материальной ответственности в размере их среднего месячного заработка.

В третьих, за нарушение норм трудового права руководители, иные должностные лица организации могут быть привлечены к административной ответственности. В соответствии с ч.1 ст.5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях РФ (КоАП РФ) руководители, иные должностные лица организации за нарушение законодательства о труде и об охране труда могут быть подвергнуты штрафу государственным инспектором в размере от пяти до пятидесяти минимальных размеров оплаты труда. Повторное в течение года нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, которое подвергнуто административному взысканию за аналогичное правонарушение, может повлечь его дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ч.2 ст.5.27 КоАП РФ). Данная мера ответственности применяется судьей на основании материалов, подготовленных государственной инспекцией труда, она заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в его совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять иное управление юридическим лицом (ст.3.11 КоАП РФ).

Нельзя не заметить, что привлечение к административной ответственности не гарантирует восстановление нарушенного права работника, так как для его защиты, исходя из принципа диспозитивности, требуется наличие волеизъявления работника, которого может и не быть. В связи с чем теряется смысл привлечения к этим видам ответственности. По всей видимости, должны существовать особые способы восстановления трудовых прав работников, которые следует предусмотреть в ТПК РФ.5

## Заключение

Как и любая самостоятельная отрасль трудовое право имеет особый метод правового регулирования. После принятия правовой нормы она не становится автоматически основанием для организации отношений, на регулирование которых она направлена. В законодательстве предусмотрены определенные способы, которые призваны обеспечить реализацию норм в конкретные отношения. Благодаря такой реализации отношения переходят в категорию правоотношений, то есть отношений, урегулированных нормами права. Способы, обеспечивающие реализацию норм права в отношения, и составляют предмет отрасли права. Способы, входящие в метод трудового права, также имеют свои особенности. Такие особенности связаны с тем, что при реализации норм трудового права должна быть максимально нивелирована разница в положении участников трудовых отношений. Если метод трудового права этой цели не достигает, то реализация правовых норм ставится в зависимость от волеизъявления работодателей, которые весьма неохотно соблюдают предписания трудового законодательства. Ведь нормы трудового права призваны защитить работников от чрезмерных, с точки зрения требований закона, претензий работодателей. Любые ограничения не могут вызвать восторг участника отношений, которому установлены пределы свободного поведения. Гораздо проще действовать по своему усмотрению без каких-либо ограничений. Не секрет, что усмотрения работодателей весьма часто отличаются от требований трудового законодательства. По этой причине должны существовать особые способы, обеспечивающие реализацию норм трудового права в отношения, входящие в предмет данной отрасли. В связи с изложенным отрасль трудового права может быть определена как совокупность правовых норм, направленных на регулирование отношений, возникающих в процессе трудовой деятельности работников с определенными работодателем функциональными обязанностями, реализация которых обеспечивается особыми способами, которые входят в метод данной отрасли.

## Библиография

1. Данилов Е.П. Справочник адвоката: Консультации, защита в суде, образцы документов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт-Издат, 2007. - 690с.

2. Комментарий к трудовому кодексу РФ (краткий, постатейный) / Отв. ред. проф. Ю.П. Орловский. - М.: Контракт: ИНФРА-М., 2008. - 574с.

3. Миронов В.М. Трудовое право. - М.: Изд-во "Бизнес-школа "Интел-Синтез", 2005. - 569с.

4. Настольная книга судьи по гражданским делам/ А.Ф. Ефимов (и др.); под ред. Н.К. Толчеева. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. - 512с.

5. Судебная практика по трудовым делам / сост. Д.И. Рогачев. - М.: С89 ТК Велби, Изд-во Проспект, 2006. - 344с.