

УДК 349.2+331.106  
ББК 67.99(2)7

Русинова Ирина Андреевна, студентка,  
Южно-Уральский государственный медицинский университет,  
г. Челябинск

**ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.  
СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ  
PROTECTION OF LABOR RIGHTS OF WORKERS.  
WAYS TO PROTECT LABOR RIGHTS**

**Аннотация:** в условиях современных трудовых отношений между работодателем и работником, иногда случается так что работодатель нарушает права работников. В данной ситуации важна защита работником своих прав и свободы в трудовом поле. Что такое защита трудовых прав работников? И каковы их способы защиты? Именно эти вопросы раскрываются в данной статье.

**Abstract:** In the conditions of modern labor relations between employer and employee, it sometimes happens that the employer violates the rights of employees. In this situation, it is important for the employee to protect his rights and freedom in the labor field. What is the protection of workers' labor rights? And what are their methods of defense? These are the questions that are addressed in this article.

**Ключевые слова:** работник, защита трудовых прав, способы защиты трудовых прав.

**Keywords:** employee, protection of labor rights, ways to protect labor rights.

В настоящее время разногласия между работодателем и работником не редкость. Это приводит к конфликтам между сторонами. И несмотря на четко прописанные права работников в ТК РФ, работодатель действует незаконно в отношении своих сотрудников. Работники, в силу незнания своих прав или страха перед увольнением, прощают это работодателю, и не предпринимают попыток борьбы. Ситуация обостряется, что приводит к снижению работоспособности, накоплению недовольства, эмоциональному выгоранию, вплоть до возникновения заболеваний. Стоит понимать, что трудовой кодекс защищает трудовые права работников многих сфер: торговля, обслуживания, образования, педагогика, логистика, общественного питания, маркетинг, юриспруденция и другие. Важно отметить, что согласно части 6 статье 11 ТК РФ, есть сферы деятельности, где не распространяется трудовое право. Например, на граждан, которые несут военную службу при исполнении. Ещё это могут быть сотрудники, в которых нуждаются временно (водопроводчик для выполнения срочной работы), тогда вместо трудового договора, заключается договор гражданско-правового характера. Физическое лицо, с которым работодатель заключил трудовой договор, обеспечено защитой своих прав, свобод и интересов в трудовом поле. Что же такое защита трудовых прав работника? Защита трудовых прав работника- государственная гарантия, обеспечивающая как защиту правового, так и свободного аспекта трудовой деятельности [1]. Это проявляется в недопущение нарушений трудовых прав работников или безотлагательное восстановление правовых нарушений, а также обеспечение работникам выплат в случае несоблюдения трудового правопорядка. Отсутствие выплат - наиболее частое нарушение в трудовом поле. Причина этому является экономия работодателя на своих сотрудниках. Например, при сокращении штата, работникам не было выплачено никаких денежных средств, но если опираться на часть 1 статьи 178 ТК РФ, то работодатель обязан обеспечить сокращённым работникам: заработную плату, выходное пособие, а также компенсацию за



неиспользованный отпуск. Бывает и так, что руководство экономит средства на обучение своих сотрудников, а это отбивает желание работников в профессиональном развитии. Важно отметить, что работникам в медицинской сфере требуется усовершенствование своих знаний, повышение квалификации и потребность в дополнительном образовании. Возникает ситуация, когда врач прошёл курсы по повышению квалификации за свои денежные средства и решил подать заявление в администрацию больницы на возврат суммы, которая была потрачена на обучение [2]. Администрация больницы, в свою очередь, отвечает отказом в возврате денег. Права ли администрация больницы? Конечно, руководство не право. В данном случае нарушена статья 249 ТК РФ. Администрация больницы, по крайней мере, должна выплатить врачу половину стоимости обучения! К сожалению, многие работники медицинской сферы не знают об этом и терпят. Это в свою очередь ведёт к выгоранию в профессии и возможному уходу из неё. Ещё страшнее, что это приводит к снижению качества оказания медицинской помощи населению. Так же стоит обращать внимание на трудовой договор. Его составление опирается на часть 2 статьи 57 ТК РФ, где указана рабочая функция нанимаемого в рамках квалификации, то есть круг обязанностей. Не редкость бывает и так, что сотрудника заставляют выполнять задачи(обязанности) не входящие в его зону ответственности [3]. В данном случае следует либо переоформлять трудовой договор с внесёнными поправками, либо оформить как приложение к трудовому договору, либо оформить как локальный нормативный правовой акт, где будут указаны принятие новых обязанностей, но всё это осуществляется при условии согласия работника [4].

Хочется на примере разобрать данное нарушение. Во время нехватки штатного персонала, а именно врачей приёмного покоя, администрация больницы решила обязать дежурного врача-реаниматолога выполнять функции врача приёмного покоя. Врач-реаниматолог отказался. Администрация больницы уволила врача-реаниматолога. В данной ситуации, администрация больницы нарушила статью права врача-реаниматолога: Во-первых, руководство хочет обязать врача-реаниматолога выполнять не свои профессиональные обязанности, что противоречит 60 статье ТК РФ, где говорится о том, что «Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами»; Во-вторых, работнику пытаются навязать чужую ответственность; В- третьих, администрация не имела право увольнять врача-реаниматолога за отказ выполнения работы вне своей компетенции. Как стоило поступить администрации больницы? Конечно, как минимум, предложить сотруднику повышение заработной платы, премию и иные привилегии за выполнение сверхурочной работы. Что касается юридической стороны, решение проблемы состоит в переоформления договора, но ни в коем случае не принуждённо, а только с согласия работника. Безопасность работников опирается на 352 статью ТК РФ. Способы защиты трудовых прав и свобод. В основе данной статьи, заложен принцип обеспечения собственной безопасности и независимости работника любым удобным для него способом, но не выходя за рамки закона. Конечно же, имеются средства на пути защиты трудовых прав и свобод работника:

1. Физическое лицо (работник) может, активно и в полной мере, самостоятельно защищать собственные трудовые права, причём без обращения или с обращением в органы, которые занимаются рассмотрением индивидуальных трудовых споров, либо в инспекцию, которая занимается соблюдением трудового законодательства или правилами охраны труда.

2. Если работник является членом профессионального союза, то в случае правонарушения, направленного в сторону физического лица, он может обратиться в эту организацию, с целью защиты собственных трудовых прав и интересов.



3. В случае неправомерных деяний в отношении физического лица (работника), он может направить жалобу в федеральную государственную инспекцию труда, которая осуществляет сохранение трудовой правовой системы и других юридических актов, которые содержат нормы трудового права.

4. Для осуществления своей правовой защиты в трудовой деятельности, физическое лицо(работник) может обратиться в органы судебной исполнительной власти.

Таким образом, законодательство РФ, обеспечило безопасность работников в трудовом поле, но к сожалению, многие сотрудники не знают об этом и допускают нарушение своих прав, а наниматели пользуются непросвещённостью людей. На основании вышеизложенного следует, что работники, в трудовом поле, имеют широкие возможности защиты себя. Работодатели в свою очередь, наперекор трудовому кодексу, беззастенчиво диктуют свои правила сотрудникам, тем самым лишая их прав.

Работник находится в более слабом положении в трудовых отношениях, что требует качественной защиты, а это невозможно без обеспечения слаженной работы контрольно-надзорных структур со стороны государства и профсоюзов. Стоит отметить, что стимулирующим фактором в сохранении прав работников является ужесточения наказания работодателей в случае неправомерных действий в стороны сотрудников. Работнику нельзя забывать о том, насколько важно защищать себя, свои права и свою свободу. Наши права - наша ответственность!

*Список литературы:*

1. Маврина С.П. Трудовое право: учебник / С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - М., 2005. – 291 с.
2. Хохлова Е.Б. Трудовое право России: учебник для вузов / Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - М., 2008. - С. 488-489.
3. Агаева Н.Р. К вопросу о способах защиты прав работников в сфере наемного труда / Н.Р. Агаева // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. - 2017. - Т. 2. № 4. - С. 63-69.
4. Ершов В. Применение трудового права / В. Ершов // Законность. 2004. - № 6. - С. 22.

