

Защита прав работников образовательной организации

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) в статье 352 предусматривает основные способы защиты трудовых прав работников, в том числе образовательной организации:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

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

судебная защита.

Далее, подробно рассмотрим каждый из вышеуказанных способов.

Самозащита работниками трудовых прав

В настоящее время ТК РФ, как и Гражданский кодекс Российской Федерации (далее – ГК РФ) не раскрывают понятия «самозащита». Вместе с этим, в статье 12 законодатель, упоминая самозащиту, не выделяет ее как основной способ защиты гражданских прав, а указывает ее в открытом перечне среди других способов защиты. Статья 14 ГК РФ констатирует: «Допускается самозащита гражданских прав. Способы самозащиты должны быть соразмерны нарушению и не выходить за пределы действий, необходимых для его пресечения».

Под самозащитой работником трудовых прав следует понимать самостоятельную законную деятельность работника, направленную на восстановление нарушенного права и (или) устранение препятствий в его реализации, без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав.

Согласно ТК РФ субъектами, наделенными правом на самозащиту, являются только работники, работодатели таким правом не наделены.

ТК РФ предусматривает лишь одну форму самозащиты работников - отказ от выполнения работы.

В части 1 статьи 379 ТК РФ предусмотрены следующие случаи, когда работник в целях самозащиты, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы:

если работа не предусмотрена трудовым договором;

если работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.

Статья 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной

трудовым договором, за исключением случаев, прямо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Такой отказ работника от работы может иметь место, например, в случае:

перевода работника на другую постоянную работу без его письменного согласия;

перевода на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья;

нарушении условий допустимого временного перевода на другую работу;

привлечения к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия работника, когда такое согласие требуется в соответствии с ТК РФ.

Отказ от выполнения работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника.

Статья 219 ТК РФ предоставляет работнику право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

Появление такого способа самозащиты является оправданным, поскольку трудовое законодательство в качестве одной из обязанностей работодателя устанавливает обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда (статья 22 ТК РФ).

В соответствии со статьей 216.1 ТК РФ отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Обращаем внимание на то, что данное право отказа от выполнения работы возникает у работника только в том случае, когда работа непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

Другие случаи, предусмотренные ТК РФ, при которых возможно использовать самозащиту.

Согласно статье 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Вместе с этим, трудовое законодательство устанавливает ограничения при осуществлении самозащиты трудовых прав, предусмотренной ст. 142 ТК РФ, а именно: не допускается приостановление работы в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

Работодатель и представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав (статья 380 ТК РФ).

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

Защита профсоюзами трудовых прав работников - это способ защиты трудовых прав, основанный на объединении граждан в профсоюзы, которые призваны отстаивать их интересы перед работодателями, местным самоуправлением, государством.

Согласно статье 11 Федерального закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

Одним из важнейших способов защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников является осуществление ими согласно статье 370 ТК РФ профсоюзного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Для осуществления контроля профсоюзы могут создавать правовые и технические инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными в установленных положениях. Право их создания принадлежит общероссийским профессиональным союзам и их объединениям, которые утверждают указанные положения об этих инспекциях.

В соответствии со статьей 370 ТК РФ профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать работодателей, у которых работают члены данного профсоюза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов 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 обо 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 РФ;
- 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.

В защите трудовых прав работников определенную роль играет принятие работодателем решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (представителя работников) в случаях, предусмотренных ТК РФ (статья 371 ТК РФ). Так, учет мнения профсоюзного органа установлен:

при привлечении работников к сверхурочным работам;

при привлечении к работе в выходные и праздничные дни;

введении, замене и пересмотре норм труда;

утверждении правил внутреннего трудового распорядка и др.

Большое значение придается участию выборного органа первичной профсоюзной организации в случае принятия решения о сокращении численности или штата работников организации. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

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

Статьей 353 ТК РФ предусмотрено, что федеральной инспекцией труда осуществляется федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Согласно статье 354 ТК РФ Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Постановлением Правительства РФ от 21.07.2021 N 1230 утверждено Положение о федеральном государственном контроле (надзоре) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - Положение).

В соответствии с пунктом 8 Положения объектом государственного контроля (надзора) являются:

деятельность, действия (бездействие) работодателей - юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности, работодателей - физических лиц, вступивших в трудовые отношения с работниками, и иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры, в рамках которых должны соблюдаться обязательные требования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

деятельность организаций, осуществляющих проведение специальной оценки условий труда.

При осуществлении государственного контроля (надзора) применяется система оценки и управления рисками причинения вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям (пункт 10 Положения).

Отнесение объектов контроля к определенной категории риска (высокий, значительный, средний, умеренный, низкий) осуществляется:

решением руководителя Федеральной службы по труду и занятости - главного государственного инспектора труда Российской Федерации, его заместителями - при

отнесении объекта контроля к категории высокого риска;

решением руководителя территориального органа - главного государственного инспектора труда в субъекте Российской Федерации, его заместителями - при отнесении объекта контроля к категориям значительного, среднего и умеренного риска.

В случае если объект контроля не отнесен к определенной категории риска, он считается отнесенным к категории низкого риска.

Государственный контроль (надзор) осуществляется посредством проведения следующих контрольных (надзорных) мероприятий:

инспекционный визит;

рейдовый осмотр;

документарная проверка;

выездная проверка.

По окончании проведения контрольного (надзорного) мероприятия составляется акт контрольного (надзорного) мероприятия в соответствии с положениями Федерального закона от 31.07.2020 N 248-ФЗ «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации».

Судебная защита

Взаимосвязанные положения статей 352 и 391 ТК РФ направлены на реализацию права работника на судебную защиту, носят гарантийный характер и не содержат ограничения права на обращение в суд в случае, если работник считает свои трудовые права нарушенными.

Согласно статье 391 ТК РФ в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, когда он обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника:

о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;

об изменении даты и формулировки причины увольнения;

о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

о компенсации морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (бездействием) работодателя.

В силу статьи 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со

дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы.

За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

Обращаем внимание на то, что при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов (статья 393 ТК РФ).

Важно! Общероссийским профсоюзом образования подготовлены разъяснения по защите прав педагогических работников в части неприкосновенности частной жизни, защиты профессиональной чести и достоинства, а также прав на справедливое и объективное расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников в соответствии с федеральным законодательством (письмо от 28.01.2022 N 39) (далее - Разъяснения).

В силу особого профессионального статуса педагогического работника, значительно отличающегося от правового статуса человека (гражданина), налагающего на него повышенный уровень ответственности, стоит отметить особую важность правового регулирования положения педагогического работника в сети «Интернет».

Так, в частности, 273-ФЗ признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Так, педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда (часть 2 статья 47 273-ФЗ).

В силу пункта 13 части 3 статьи 47 273-ФЗ педагогические работники, являясь специальным субъектом правоотношений, имеют право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

Согласно пункту 2 части 1 статьи 48 273-ФЗ педагогические работники обязаны соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

В соответствии с подпунктом "ж" пункта 3 раздела II Примерного положения о нормах профессиональной этики педагогических работников (утв. письмом Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников») педагогическим работникам рекомендуется

воздерживаться от размещения в сети Интернет, в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей.

В случае нарушения прав педагогического работника на неприкосновенность частной жизни и защиту профессиональной чести и достоинства, педагогический работник может обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (пункт 12 части 3 статьи 47 273-ФЗ) или в суд (часть 1 статьи 3 ГПК РФ).

Стоит отметить, судебная защита деловой репутации педагогического работника, как лица, в отношении которого распространены не соответствующие действительности порочащие сведения, не исключается также в случае, когда невозможно установить лицо, распространившее такие сведения (например, при направлении анонимных писем в адрес граждан и организаций либо распространении сведений в сети Интернет лицом, которое невозможно идентифицировать). В соответствии с пунктом 6 статьи 152 ГК РФ суд в указанном случае вправе по заявлению заинтересованного лица признать распространенные в отношении его сведения не соответствующими действительности порочащими сведениями.