

Вадим Большаков

**ЗАЩИТИ СЕБЯ
НА РАБОЧЕМ
МЕСТЕ**

**ЦЕНТР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ
Москва 2007**

Вадим Большаков. Защити себя на рабочем месте. Под общей редакцией Вохмина Э.Б.
– М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2007 г.

Государственные органы по надзору и контролю за ситуацией в сфере труда ежегодно фиксируют десятки тысяч случаев нарушений трудовых прав работников и нарушений трудового законодательства. И это при выборочных проверках! Профсоюзы утверждают, что таких нарушений как минимум на порядок больше. По сути речь идет о том, что российское предприятие или организация, на котором не нарушаются права работников, — это скорее исключение из правил. Безусловно, ответственны за это прежде всего работодатели, которые иногда по незнанию, а чаще — умышленно «минимизируют издержки управления персоналом» за счет нарушений трудового законодательства и пренебрежения правами работников. Ответственны за это также и законодатель, судебные и другие государственные органы, затягивающие рассмотрение обращений работников и зачастую бывающие не беспристрастными.

Однако, на наш взгляд, надеяться и ждать пока работодатель сам «по доброй воле» станет чтить трудовые интересы и соблюдать права работников, — по меньшей мере, наивно. Пока работник соглашается, принимает и смиряется с произвольным незаконным ограничением своих трудовых прав, ситуация не изменится.

Эта книжка адресована работникам и содержит рекомендации, как действовать в различных ситуациях, связанных с ограничением и нарушением трудовых прав на рабочем месте. Эти рекомендации основаны на нормах действующего российского трудового законодательства и обширной практике правоприменения. Но не менее важно и то, что автор предлагает варианты и последовательность действий для работника в той или иной конкретной ситуации.

Автор — **Вадим Большаков**. Активист Профсоюза работников ТЭК Санкт-Петербурга, имеет более чем пятнадцатилетний опыт защиты трудовых прав — как индивидуальных, так и коллективных. Исследователь истории российского рабочего движения. В тексте приведены исторические примеры — «атомы истории», как их называет сам автор.

ЦЕНТР СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ, г. Москва

Директор – Герасимова Елена

Тел.: (495) 729-39-06; тел/факс: (495) 721-95-58

E-mail: info@trudprava.ru; www.trudprava.ru

ЦСТП

ЦЕНТР СОЦИАЛЬНО-
ТРУДОВЫХ ПРАВ



USAID

FROM THE AMERICAN PEOPLE

Пособие издано в рамках проекта «Совершенствование взаимодействия юристов, работающих в сфере защиты социально-трудовых прав» при поддержке Агентства США по международному развитию.

© Большаков Вадим, 2007 г.

© АНО «Центр социально-трудовых прав», 2007 г.

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|----|
| ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАС ... принуждают к заключению срочного трудового договора | 4 |
| ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ... работа организована с нарушениями условий охраны труда и правил техники безопасности | 7 |
| ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАС ... привлекают к дисциплинарной ответственности | 14 |
| ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАС ... отстраняют от работы, переводят на другую работу, направляют в простой | 18 |
| ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ... работодатель (начальство) Вас обманывает, не выполняет обещаний | 21 |
| КУДА МОЖНО ОБРАТИТЬСЯ за рамками предприятия/ организации | 24 |
| КАК НАЙТИ ПРОФСОЮЗ | 32 |

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАС ... принуждают к заключению срочного трудового договора

Сегодня предприятия и организации все чаще переводят своих работников с бессрочных трудовых договоров на срочные. Понять работодателя можно: он хочет, чтобы при необходимости сокращения производства можно было легче избавляться от работников, неся при этом минимум затрат. И ему дела нет до того, что работник теряет социальные гарантии и в придачу к ним всякую уверенность в завтрашнем дне.

Но у работника есть своя правда. Человек ведь — не машина. Его не отключишь на какой-то срок, не законсервируешь. Так почему основные издержки нестабильного производства должны выносить на своих плечах работники! Закон в данном случае недвусмысленно стоит на их стороне, запрещая работодателю заключение срочных договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных лицам, работающим по бессрочному трудовому договору¹.

Тем не менее, срочные трудовые договоры навязываются работникам в России все шире. Это происходит либо в момент трудоустройства на предприятие, либо когда вы уже работаете в организации по бессрочному трудовому договору.

В момент трудоустройства на предприятие. Если ваша предстоящая работа носит постоянный характер, то работодатель не вправе ставить условием приема вас на работу непременно подписание срочного договора. Но спорить с работодателем тут бесполезно, т.к. он тогда не примет Вас на работу, и точка.

Не исключено, что в срочном договоре будут какие-то пункты, действительно для вас выгодные. Но работодатель может «забыть» о договоре, как только вы подпишете его, и не выполнять их. Если же будете шибко «надоедать» ему со своими претензиями, то по истечении срока действия договора работодатель сразу вспомнит о своем праве уволить вас. И уволит!

Поэтому можно поступить следующим образом:

а) срочный договор подписать;

¹ Понятия срочного и бессрочного трудового договора раскрыты в ст. 58, 59 ТК РФ.

б) устроившись на работу, вступить в профсоюз (если вы не уверены, есть ли он здесь, т.к. попали в крупную организацию со множеством филиалов, то см. Приложение «Как найти профсоюз»);

в) обратиться в профсоюз с просьбой организовать кампанию в защиту вновь поступающих на работу, которых заставляют заключать срочные трудовые договоры;

г) обратиться в суд о признании вашего срочного договора незаконным (еще лучше, если обращение в суд будет коллективным). На суде сошлитесь на то, что подписать срочный контракт вы были вынуждены под давлением обстоятельств, имевших место из-за противоправных действий работодателя.

В ситуации, когда вы уже работаете в организации по бессрочному трудовому договору. Предлагая перейти на срочный договор, администрация может соблазнить вас надбавкой к зарплате, но не забывайте, что по окончании действия срочного договора (например, через год) вы можете лишиться самой работы, т.к. работодатель вправе уволить вас безо всяких ограничений, без процедуры, без учета мнения профкома (если Вы член профсоюза²). Как тут поступить?

Предупредим сразу: если вы боитесь сказать начальству слово поперек, то из-за чего вообще весь сыр-бор? Подписывайте срочный договор, принимайте любые условия. Может быть, вас тогда и не уволят через год. Или все равно уволят!

Но положим, вы решили отстаивать свою позицию. Что тогда? Здесь, как говорится, есть варианты, тем более, что иногда, получив отпор, дирекция от своих предложений отступает (часто — до «лучших» времен).

А). Отказ от предложения подписать срочный трудовой договор. Администрация официально по этой причине вас не уволит. Но к отказу как самой простой форме сопротивления она может оказаться готовой. И тогда постарается все равно избавиться от Вас, но уже по другому поводу. Зато этот другой повод придется еще поискать. Вы же тем временем предупредите коллег и профсоюз (если таковой есть) о грозящей опасности, чтобы защитить себя с их помощью.

Перевод работников на срочные трудовые договоры дает работодателю экономический эффект лишь при массовости этой процедуры. Поэтому администрация должна заранее готовиться к процедуре перевода, что почти наверняка означает утечку информации. Классическая форма утечки — слухи. Профсоюз, заинтересованный в упреждении действий работодателя, никогда не оставит слухов без внимания и отреагирует на них, если они того достойны.

Если вы намерены защищать свои права, но не готовы дать пря-

² Ст. 373 ТК РФ.

мой отпор, тогда выберите более мягкий вариант.

Б). Компромисс. Если у Вас нет аллергии на профсоюз (и сам профсоюз не контролируется директором), то проверьте работодателя на готовность реально договариваться. Заявите, что идете навстречу его предложению при условии ответной уступки (или уступок) с его стороны, а именно согласия:

- на включение в срочный договор пункта: «Увольнение работника по окончании срока действия договора допускается только с согласия соответствующего профсоюзного органа». Если работодатель согласится, то вы сохраните за собой главную гарантию — гарантию от увольнения;
- на проведение переговоров по заключению срочного договора с участием (под наблюдением) представителя профсоюза. В этом случае Вы уже не останетесь один на один с начальством. Профсоюз потребует обосновать необходимость перезаключения с Вами трудового договора, что работодателю сделать будет очень непросто. Если же обоснование все-таки будет получено, то с помощью профсоюза можно добиться большего, нежели в одиночку, объема гарантий и льгот. И, опять-таки, обусловить Ваше увольнение согласием профсоюзного органа.

Любое из ваших встречных предложений желательно направить в дирекцию в письменном виде, чтобы секретарь завизировала вашу копию. Еще лучше, если вам удастся настоять на письменном ответе.

В). «Согласие». Передайте работодателю свое заявление с просьбой, оформите его предложение о переводе вас на срочный трудовой договор в виде письма. Как водится, отдайте его через секретаря под роспись. Поскольку в большинстве случаев перевод работников на срочные трудовые договора незаконен, постольку и официального предложения в письменной форме вам не сделают.

Конечно, возлагать особые надежды на то, что подобные действия гарантированно сработают, не стоит. Работодатель может отказаться и от участия профсоюза в заключении срочного договора, и от представления вам письменного ответа как возможной «улики» в суде. Зато Вы снова выиграете время, столь важное для подготовки коллективного отпора. А может быть, вас и вовсе оставят в покое, переключившись на тех работников, которые не требуют соблюдения своих прав.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ... работа организована с нарушениями условий охраны труда и правил техники безопасности

Как правило, убедиться в факте нарушения условий охраны труда и техники безопасности (ОТ и ТБ) не сложно. Иногда такой факт просто очевиден. Например, в случае прямой угрозы вашей жизни и здоровью: при работе в шахте без креплений, на высоте без страховки, на морозе без теплой одежды, с ядовитыми веществами или с электричеством высокого напряжения без средств спецащиты и т.п. Если вы не намерены рисковать жизнью и здоровьем ради денег, то лучше всего сразу совершить действия, которые Трудовой Кодекс РФ определяет как «Самозащиту трудовых прав».

Самозащита трудовых прав³ подразумевает отказ работников от выполнения работ, не предусмотренных трудовыми договорами или непосредственно угрожающих их жизни и здоровью. Отказ от выполнения приказа (распоряжения) при таких условиях не будет считаться нарушением трудовой дисциплины. Наоборот, работодателю прямо запрещено препятствовать работникам (в законе именно так и сказано: «работникам») в осуществлении самозащиты.

В этом случае необходимо оформить письменные заявления (или коллективное заявление) на имя директора, квалифицировав свои действия как самозащиту в форме отказа от выполнения работы (с мотивировкой и ссылкой на статью ТК) и предупредив его о незаконности дисциплинарного взыскания. Лучше всего, если заявление будет заверено представителем профкома или даже сопровождено отдельным письмом профкома в адрес работодателя.

Чаще нарушения не столь бесспорны: отсутствие спецодежды, вентиляции, освещения в цехе, холодная бытовка, постоянные сверхурочные, работа в выходные и праздники и много-много другого. Тогда желательно сначала выяснить, в какой именно части нарушаются условия и охрана труда на Вашем рабочем месте. Как это сделать?

При вашем поступлении на работу с вами были обязаны провести вводный инструктаж по охране труда⁴. Соответственно у вас должно быть пред-

³ Ст. 379, 380, а также 219 — 220 ТК РФ.

ставление, в каком документе: в вашем трудовом договоре, должностной инструкции и т.п. — указаны условия труда и связанные с ними требования охраны труда, которые нарушаются в данный момент.

Впрочем, отсутствие у работника письменного трудового договора — сегодня не редкость. Если это также и ваш случай, то поверьте: работодатель потому и не подписал с вами трудовой договор, что не хочет соблюдать ваши права, в том числе связанные с условиями и охраной труда.

Однако обратимся к ситуации, когда:

а) трудовой договор у вас на руках, но с Вами «всего лишь» не провели вводный инструктаж по охране труда, не провели первичный инструктаж на рабочем месте, не ознакомили с инструкциями: должностной, по пожарной безопасности и другими нормативными документами — в результате чего вам трудно установить факт нарушения;

б) с договором, инструктажами и инструкциями все в порядке, при этом Вы убедились, что нарушение имеет место.

Что делать в этом случае?

Если вы член профсоюза, то неплохо было бы сразу обратиться к профсоюзному юристу. Если у профсоюза юриста нет, вам, скорее всего, все равно подскажут более или менее сведущего в трудовом праве человека, который поможет совершить дальнейшие действия (см. ниже пункт 2.1 «Профсоюзная инспекция» и следующие). Если вы в профсоюзе не состоите, то до этапа 1.3 «Заявление (жалоба)» можете относительно безопасно для себя самостоятельно принимать меры к устранению нарушения.

Полезный опыт

С 1895 года московские трактирщицы и рестораторы завели страховку битой посуды и взымали с официантов по 10 копеек каждое утро. В ресторане, где работал Матвей Гордеев, хозяин с хозяйкой были очень добры, так что поборов не было. Но под нажимом объединившихся хозяев обложили и их гривенниками. Гордеев собрал товарищей и сказал им: «Дело несправедливое, соглашаться не следует». Тогда буфетчик объявил строптивцам: «Кто не согласен, тот убирайся!»

«Оделись мы, — вспоминал Гордеев, — все восемь официантов, и ушли». Хозяин был потрясен: стачка халдеев — такого на Руси-матушке еще не

слыхивали! Вызвали полицию, да кого хватать! — работали-то без письменного договора. Послали посудомоек искать безработных официантов, да нашли только двоих.

Пришлось хозяйке приглашать забастовщиков вернуться на старых условиях, без злосчастного гривенника. Уговорила. А трактирная Москва еще долго говорила об этой стачке.

Спустя семь лет смутьян Гордеев (он и после бастовал не раз) стал одним из основателей московского Общества взаимопомощи официантов. Через которое и поделился опытом общения с хозяевами.

⁴ Ст. 212 ТК РФ.

1. ОБРАЩЕНИЕ «ПО НАЧАЛЬСТВУ» — первое, что следует предпринять, т.к. за обеспечение безопасных условий и охраны труда на вашем рабочем месте отвечает работодатель⁵.

1.1. Если Вы ведете и передаете по смене рабочий журнал, то вашей обязанностью будет сделать в нем соответствующую запись о нарушении. Передко этого достаточно для решения проблемы. Во-первых, за исправление зарегистрированных там нарушений отвечает, как правило, определенное должностное лицо. Во-вторых, в журнале должна будет появиться подтверждающая запись об устранении нарушения.

1.2. Если рабочего журнала нет, то ваш непосредственный начальник должен быть извещен о нарушении непосредственно вами. В какой форме: устной или письменной — решать вам. Он должен организовать устранение нарушения либо также обратиться «по начальству». Однако, если вы уже говорили ему о нарушении, но безрезультатно, то в дальнейших ваших действиях лучше иметь письменное подтверждение вашего обращения к нему, на которое он не отреагировал. Поэтому обратитесь к нему сразу с докладной запиской, одну копию которой отправьте по почте на имя начальника вашего подразделения (филиала), а вторую оставьте у себя. В этом случае у вас появляется реальное основание ожидать, что устранение нарушения будет проконтролировано начальником подразделения.

1.3. Заявление (жалоба). Если обращение к непосредственному начальнику не даст желаемых результатов или на вашем рабочем месте пропал журнал, или записи в нем о нарушении остаются без ответа, или в нем появляются липовые записи об устранении, то можно направить заявление (жалобу) на имя:

- а) начальника Вашего подразделения (филиала), или
- б) в адрес службы ОТ (специалиста по ОТ)б Вашей организации, или
- в) на имя руководителя организации (работодателя).

Форма заявления произвольна. Коротко опишите суть нарушения, основания, почему его необходимо устранить, а также укажите предпринятые вами ранее шаги. Копию оставьте себе. Если нет реакции на прежнее заявление или вы полагаете, что ваше заявление останется без ответа, отправьте заявление по почте заказным письмом с уведомлением о вручении. Тогда у вас на руках останется документ (уведомление) о том, что адресат письмо получил, и в дальнейшем этот факт невозможно будет отрицать.

⁵ Ст. 212 ТК РФ.

⁶ На основании ст. 217 ТК РФ.

Скорее всего в этом случае на ваше рабочее место прибудет комиссия из службы ОТ Вашей организации. Она оформит акт, на основании которого должны быть установлены сроки (или составлен график) устранения нарушения.

На этом перечень лояльных к начальству «процедурных» действий исчерпывается. Если же на вас все-таки началось административное давление, или нарушение условий и охраны труда так и не устранено в связи с тем, что:

- а) на заявление никто не отреагировал,
- б) комиссия службы ОТ составила «липовый» акт (все, якобы, в порядке), или
- в) нарушаются сроки устранения, — тогда стоит подключать к решению вашей проблемы профсоюз.

2. ОБРАЩЕНИЕ В ПРОФСОЮЗ. Если до возникновения проблемы с охраной труда вы не интересовались действующим на предприятии профсоюзом, ничего о нем не слышали и теперь затрудняетесь его найти, то загляните в приложение «Как найти профсоюз».

Если профсоюз в организации «обнаружен», но вы не являетесь его членом, первым делом вступите в него. Конечно, по закону профсоюз и без вашего членства может представлять ваши интересы перед работодателем и в суде⁷, но, откажись вы вступить в профсоюз, ваша позиция — получить помощь, не дав ничего взамен — вряд ли вызовет симпатию у его представителей. Обратиться в профсоюз желательно уже на этапе оформления заявления (жалобы), о котором рассказано выше.

2.1. Профсоюзная инспекция. Итак, возможно привлечение профсоюзом своей собственной профсоюзной инспекции или уполномоченного по ОТ⁸. В соответствии с законом инспектор по ОТ явится на ваше рабочее место и:

- а)** проведет независимую экспертизу условий труда с составлением соответствующего акта. Иметь на руках этот документ крайне желательно при последующих шагах и вдвойне необходимо в случае составления липового акта службой ОТ организации;
- б)** обратится в Государственную инспекцию труда (о ней см. пункт 3.1);
- в)** предъявит работодателю требование (представление) об устранении нарушения охраны труда. Работодатель в таком случае обязан в недельный срок с момента получения требо-

⁷ Эта норма закреплена в ст. 23 Закона о профсоюзах. Естественно, основанием для обращения профсоюза в суд должна стать Ваша просьба об этом (ст. 30 Гражданского процессуального кодекса РФ).

⁸ Статус и действия профсоюзной инспекции (уполномоченного) по ОТ изложены в ст. 370 ТК и ст. 20 Закона о профсоюзах.

вания сообщить профсоюзу о результатах рассмотрения требования и принятых мерах⁹. Закон рекомендует одновременно обратиться в Госинспекцию труда «для принятия [ею] неотложных мер»¹⁰;

г) потребует от работодателя приостановить работу на вашем рабочем месте (при непосредственной угрозе вашей жизни и здоровью). Такое требование для работодателя довольно болезненно, не исключен саботаж с его стороны. Поэтому, как и в предыдущем пункте, советуем параллельно направить соответствующее письмо в Госинспекцию труда, которая должна будет проконтролировать исполнение им этого требования. До ликвидации непосредственной угрозы вашей жизни и здоровью работодатель должен предоставить вам другую работу либо оплатить время простоя¹¹. За исполнением этой обязанности также в состоянии проследить как профсоюз, так и Госинспекция труда. При неисполнении работодателем упомянутых обязанностей лучше всего начать требовать от него письменные производственные задания.

2.2. Если у профсоюза уже есть опыт деловых контактов с дирекцией, то его лидер или другой представитель одновременно с действиями, изложенными в пункте «Профсоюзная инспекция», может провести переговоры с вашим начальником или руководителем высшего ранга вплоть до работодателя. Иногда достаточно такой встречи «в рабочем порядке», чтобы нарушение было ликвидировано, т.к. руководитель может понять, что: для профсоюза главное — решить проблему, а не раздуть конфликт или выставить руководителя врагом рабочих и «рабовладельцем»¹², однако, при отсутствии у руководителя желания решить вопрос, дело может получить огласку и перерасти в трудовой конфликт.

В этом случае, т.е. при деловом настроении сторон, руководитель даст необходимые распоряжения службам или сотрудникам, на которых будет возложена обязанность устранить нарушение. Профсоюзу и вам останется только контролировать ход устранения.

2.3. Контроль устранения нарушения с помощью профсоюза — не сложен. Держите профсоюз в курсе ведущихся на вашем рабочем месте мероприятий по устранению нарушения. Если ваш непосредственный начальник или другое лицо, ответственное за эти

⁹ Об этом праве говорится также в ст. 19 Закона о профсоюзах.

¹⁰ Пункт 3 ст. 19 Закона о профсоюзах.

¹¹ Эта норма закреплена в ст. 220 ТК.

¹² С представителями администрации проще иметь дело, если без нужды не устраивать их на конфронтацию, и уж тем более, не оскорблять или задевать лично. Опыт показывает, что работа профсоюза серьезно осложняется в обстановке перманентного конфликта с руководством организации или личного противостояния между профлидером и директором. Подобное вредит даже отношению работников к профсоюзу, недаром говорят, что худой мир лучше доброй ссоры.

мероприятия, вдруг начнет эти мероприятия саботировать, сообщите в профсоюз с тем, чтобы его представитель принял необходимые меры, например:

- а)** составил акт о прекращении работ по устранению нарушения;
- б)** провел беседу с ответственным за устранение нарушения должностным лицом, предупредив его о дисциплинарной ответственности за неисполнение распоряжения руководителя;
- в)** сообщил руководителю о неисполнении его распоряжений;
- г)** предал гласности противоправные действия должностного лица (на профсоюзном или рабочем собрании, в листовке, газете, в интервью на радио, телевидении и т.д.).

Подчеркнем, что эффективность контроля зависит не в последнюю (если не в первую) очередь от Вас. Это ваше рабочее место, и именно от вас должна исходить инициатива не только в наблюдении за тем, как устраняется нарушение, но и в совершении профсоюзом перечисленных выше действий.

2.4. Еще один вариант — ваше (или профсоюза) обращение в комитет (комиссию) по охране труда (ОТ) организации¹³. Такие комитеты формируются на паритетной (т.е. равной по числу участников) основе из представителей: с одной стороны, работодателя и, с другой, действующего в организации профсоюза (или профсоюзов)¹⁴.

Насколько нам известно, организации, в которых есть комитеты по ОТ, встречаются не так уж часто. Результатом обращения туда будет проверка условий труда на вашем рабочем месте. Такой ход желателен в случаях:

- а)** если служба ОТ организации составила липовый акт, искаживший истинное положение дел на вашем рабочем месте. Присутствующие при проверке представители профсоюза не позволяют стороне работодателя составить новый «липовый» акт,
- б)** если у профсоюза нет инспекции (уполномоченного) по ОТ.

С другой стороны, если по какой-то причине работодатель не заинтересован в положительном для вас исходе дела, он может заблокировать принятие комитетом по ОТ любого решения или документа. Потому, что фактически этот орган действует на условиях консенсуса. И если сторона работодателя будет голосовать против ваших предложений, то ничего с этим не поделаешь.

2.5. В вашей организации может быть еще один паритетный орган — это Комиссия по трудовым спорам (КТС). Подобно комитету по ОТ, КТС формируется из равного числа представителей

¹³ Действует на основе ст. 218 ТК.

¹⁴ Или иного представительного органа работников (ст. 218 ТК РФ).

сторон (работодатель — трудовой коллектив). В качестве возможной инстанции, предшествующей суду, КТС рассматривает трудовые споры, возникающие между работником и администрацией по вопросам применения законов о труде, колдоговора, а также условий трудового договора. Перечень вопросов, вокруг которых может вспыхнуть индивидуальный трудовой конфликт, охватывает практически все сферы жизни предприятия.

Обращаться в КТС есть смысл, если в организации нет комитета по ОТ, но недостатки у КТС те же. Так что многого от нее так же не ждите.

2.6. Привлечение к ответственности. Кроме того, профсоюз может:

а) потребовать от работодателя привлечения к дисциплинарной ответственности (вплоть до увольнения) лица, ответственного за соблюдение условий и охрану труда на вашем рабочем месте¹⁵. Однако это требование реализовать нелегко. Хотя по закону работодатель и должен его исполнить, он, во-первых, по закону же обязан соблюсти и требования, связанные с порядком дисциплинарного наказания наемного работника. Поэтому вам придется собрать (или составить) и предоставить ему все необходимые для этого документы. Во-вторых, работодатель может расценить такое требование как посягательство на его исключительное право распорядителя наемной силы. Поэтому не ждите, что он безропотно уступит и накажет своего подчиненного. Скорее всего он проигнорирует требование либо отделается ничем не значащим ответом, дескать, проведенное расследование показало, что факты нарушений не подтвердились, для привлечения должностного лица, имярек, к дисциплинарной ответственности оснований нет; вместе с тем с лицом проведена политико-воспитательная беседа и т.п. В этом случае профсоюзу придется обращаться в суд, где опять же нужно будет аргументировать максимально убедительно, с документами и свидетелями.

б) обратиться по выявленным фактам в прокуратуру, органы власти или суд.

Если профсоюза в организации нет, то имеет смысл подойти к сотруднику, который, насколько вам известно, уже отстаивал свою позицию перед начальством: скорее всего он поделится опытом и подскажет, что делать дальше.

¹⁵ Ст. 30 Закона о профсоюзах, ст. 195 ТК РФ.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАС ... привлекают к дисциплинарной ответственности

У работодателя есть право накладывать на работника дисциплинарное взыскание, однако зачастую он им злоупотребляет и наказывает работников необоснованно. Кроме того, самым простым и распространенным способом борьбы работодателей с негодными работниками всегда было и будет увольнение, а также различные виды взысканий, к увольнению подводящие. Формально дисциплинарное взыскание¹⁶ сегодня применяется к работнику за дисциплинарный проступок, т.е. «неисполнение и ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей».

Взыскания могут быть следующими: **замечание, выговор, увольнение.**

Итак, описанный законом порядок наложения взыскания таков. Работодатель требует от вас «письменного объяснения» причин, побудивших Вас совершить дисциплинарный проступок. После того, как вы объяснение дали, работодатель издает приказ о вашем наказании. Если вы отказываетесь от объяснения, то «составляется соответствующий акт». И все равно издается приказ: вам объявляют замечание или выговор, а при повторном «проступке» — вас увольняют за «систематику», т.е. неоднократное нарушение дисциплины. Именно по такой процедуре поступают с негодными работниками. Как они отстаивают свою позицию?

Самый первый, банальный, ответ — стараются не нарушать правил трудовой дисциплины: не прогуливают, не опаздывают, не пьют во время работы, не воруют, выполняют нормы выработки, не делают брак и т.п. Не секрет, что противостояние с администрацией действительно заставляет работника особенно тщательно выполнять свои обязанности. Но если, скажем, все вокруг тебя в стремлении больше заработать сознательно пренебрегают условиями охраны труда (а работодатель обычно поддерживает такое положение вещей), то быть примерным и дисциплинированным совсем непросто.

Больше того, еще неизвестно, что бывает чаще: действительное нарушение работником дисциплины, или проступок, сфальсифицированный администрацией.

¹⁶ Регулируется статьями 192 — 194 ТК РФ.

Вот почему так актуален вопрос: что же делать, если к вам пытаются несправедливо применить дисциплинарное взыскание? Обсудим по порядку.

Письменное объяснение. Не спешите его давать. По закону у вас есть на объяснение 2 рабочих дня¹⁷. Поэтому сразу ограничьтесь только особым заявлением, что от объяснения не отказываетесь, но дадите его позже, после консультации с юристом (или представителем профсоюза). Администрация может истолковать ваши действия как «отказ от объяснения» (ведь ей главное — имитировать исполнение формального порядка, чтобы наказать Вас) и составить об этом «соответствующий» акт. Поэтому позаботьтесь, чтобы с вами в этот момент были минимум двое товарищей или (и) представитель профсоюза. В этом случае составьте свой встречный акт, в котором ваши товарищи засвидетельствуют, что: Вы от объяснения не отказались, Ваше заявление принято не было, и таким образом, установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания был нарушен.

Если же администрация удовлетворится вашим заявлением, то затем сделайте так, как вам посоветует юрист или компетентный представитель профсоюза.

В объяснении при необходимости можете указать на то, что виноват в вашем дисциплинарном проступке работодатель, т.к. он не выполнил обязательства по созданию условий, необходимых для соблюдения Вами дисциплины труда¹⁸.

Документирование. Когда случается некое происшествие, например, серьезная поломка дорогостоящего оборудования, принято первым делом составлять об этом акт. Если же у вас есть серьезные основания полагать, что вину за происшествие свалят на вас, то постарайтесь, не откладывая,

Последний довод (осень 1896 года)

Общее собрание Златоустовского горнозаводского товарищества обсуждает вводимые цеховые правила, которые должны, по замыслу администрации, усилить дисциплину и ответственность мастеровых на заводе.

Администрация ссылается на экономическую необходимость нововведений, рабочие кивают на их несоответствие с правами, дарованными им еще в 1861 году. Когда все аргументы использованы, председатель собрания Гертурм в отчаянии восклицает:

— Нельзя же, ребята, совсем без правил, как сейчас. Какие-нибудь правила все-таки должны быть. Даже за границей, в Германии, Франции, Англии и Америке, везде на заводах порядок!

Его тут же ловят на слове: «Вот и сделайте так, как за границей и в Америке! Там ведь и работают по 8 часов, да все-таки зарабатывают побольше нашего.» В общем гвалте голосование сорвано, правила не проходят, и дирекция вынуждена включить в комиссию по их переработке делегатов от рабочих.

¹⁷ Ст. 193 ТК РФ в редакции от 30 июня 2006 года. По истечении 2 рабочих дней работодатель имеет право составить соответствующий акт.

¹⁸ Ст. 189 ТК РФ.

составить параллельный акт (желательно с участием представителя профсоюза или профсоюзного инспектора по охране труда) с изложением истинных причин происшествия. Соберите под актом подписи свидетелей происшествия.

Если вас обвиняют в нахождении на рабочем месте в нетрезвом состоянии, то сделайте так:

- составьте акт о попытке объявить вас нетрезвым, собрав под ним подписи надежных свидетелей;
- поспешите в поликлинику или медсанчасть (конечно, не ведомственную!) для независимого медицинского освидетельствования на предмет наличия алкоголя в вашей крови.

Дальнейшие шаги. Можно обжаловать дисциплинарное взыскание в Комиссии по трудовым спорам. Конечно, если работодатель заинтересован в том, чтобы все-таки избавиться от вас, то он заблокирует решение КТС, которое возможно лишь при условии соглашения сторон.

В таком случае вам остается только опротестовать наложенное на вас взыскание в суде. При этом можно оспаривать и сам факт проступка, и нарушение работодателем процедуры применения взыскания. Если вы профсоюзный активист, то можно обвинить работодателя в дискриминации по признаку профсоюзного членства или воспрепятствовании профсоюзной деятельности. Пока суд продолжается профсоюз может договориться с вами (если вы уволены) о сотрудничестве, основанном на следующем принципе:

- вы выполняете всевозможные профсоюзные обязанности;
- профсоюз оказывает вам регулярную материальную помощь в связи с вашим тяжелым материальным положением, вызванным незаконным увольнением;
- после успешного окончания суда, получив компенсацию за вынужденный прогул, вы возвращаете профсоюзу средства, истраченные на вас в виде материальной помощи.

Роль профсоюза. Очевидно, что ваши позиции значительно прочнее, если вы сопротивляетесь с помощью профсоюза. Поэтому, не дожидаясь преследований со стороны начальства, вступите в профсоюз. В этом случае, при намерении администрации уволить вас за неоднократные нарушения трудовых обязанностей профсоюз еще может за вас побороться:

- направить работодателю свое мотивированное несогласие с предполагаемым увольнением;
- провести с работодателем дополнительные консультации;
- обжаловать в Госинспекцию труда решение работодателя уволить вас¹⁹.

¹⁹ Ст. 373 ТК РФ.

Наконец, особо следует сказать об увольнении как мере дисциплинарного взыскания к члену выборного профсоюзного органа, не освобожденному от основной работы. Администрация в таком случае должна получить согласие на увольнение вышестоящего профсоюзного органа²⁰.

Профсоюз не должен давать своего согласия в принципе, т.к. в этом случае нивелируется сама сущность его как защитника. Однако не стоит и сводить отказ к примитивному «нет», т.к. работодатель, получив формальный отказ без какого-либо серьезного оспаривания законности его решения, скорее всего проигнорирует его. А суд едва ли отменит решение работодателя, т.к. тот легко убедит его в необоснованности отклонения ходатайства профсоюзом, представив ответ профсоюза как злоупотребление своими правами. С такими доводами суд вполне может согласиться.

Так вот, пусть работодатель увидит из ответа, что профсоюз провел своего рода дознание и, изучив имеющиеся у него документы, не нашел возможным согласиться с доводами работодателя. При этом потрудитесь найти веские доводы в отводе ходатайства.

Надо помнить, что единственной гарантией от незаконных взысканий и увольнения в любом случае может быть только сильный профсоюз. А уж он-то найдет немало способов защитить своего члена от административного произвола, минуя суд.

²⁰ Ст. 374 ТК РФ.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ВАС ... отстраняют от работы, переводят на другую работу, направляют в простой

Распространенной мерой воздействия на непокорных работников и профактивистов являются различные способы лишения их заработка, что делается путем:

1. Отстранения работника от выполняемой работы (занимаемой должности),
2. Перевода на нижеоплачиваемую должность,
3. Направления работника в простой.

Встречались случаи, когда активных профсоюзников годами «маринвали» в простое или вдали от оговоренной трудовым договором должности. Очевидно, что, если работодатель нарушил закон, вы будете подавать на него в суд. Но есть ли еще какие-нибудь способы противодействия?

Поскольку указанные меры воздействия на активистов различны с точки зрения права и технологии сопротивления им, то рассмотрим их по порядку.

Отстранение работника от выполняемой работы (занимаемой должности)²¹ означает, что его временно не допускают к работе с приостановкой выплаты заработка. Это может быть сделано на основании заключения медицинской комиссии, по тем или иным основаниям признавшей работника негодным к исполнению трудовой функции в соответствии с заключенным трудовым договором.

За отстранением нередко следует перевод на другую равноценную либо нижеоплачиваемую работу, а при отсутствии таковой или при отказе работника на перевод — следует его увольнение.

Вы можете обжаловать отстранение от работы, обратившись в Комиссию по трудовым спорам на предприятии, а также подав исковое заявление в суд. При этом сразу же стоит сообщить о приказе об отстранении от работы профсоюз и заручиться его поддержкой.

Если отстранение от работы основывается на заключении медицинской комиссии, то работник может написать заявление (или собрать подписи под коллективным заявлением) с требованием предоставить

²¹ Регулируется ст. 212 ТК РФ.

возможность пройти внеочередной медосмотр²² с участием врачей, не входивших в прежнюю медкомиссию. Совершенно ясно, что для сомнений в объективности медкомиссии должны быть серьезные основания. Для этого отстраненному от работы работнику нужно пройти независимое медицинское обследование. Если оно даст иной, результат, то и его коллеги потребуют внеочередного медосмотра, проводимого независимыми специалистами.

Перевод на другую работу чаще всего бывает:

- а) при сокращении штатной единицы;
- б) как следствие отстранения от работы по медицинским противопоказаниям.

Как показывает практика, работодатель может издать и незаконный приказ о переводе, например, после законного отказа работника выполнять не оговоренную трудовым договором работу. Однако вы вправе не подчиниться такому приказу и продолжать выполнять прежнюю работу, одновременно обжаловав приказ в КТС или в суд. В случае, если вас не будут допускать к вашей прежней работе, можете просто находиться весь день на рабочем месте и читать книжки. Если рабочее место будет заблокировано администрацией или занято другим работником, остается находиться на территории предприятия, к примеру, в нарядной, в профкоме, в ожидании решения КТС или суда. Очень хорошо, если «в ожидании» распоряжений от начальства вы демонстративно займетесь какими-нибудь профсоюзными делами: написанием плаката, подготовкой исковых заявлений в суд и других документов, приемом членов профсоюза и т.п.

Профсоюз же при этом должен выпустить листовку с разъяснением ваших действий и указанием на то, что своими необдуманными действиями администрация сама освободила вас для профсоюзной работы с последующей оплатой вам по среднему заработку.

При этом надо по-прежнему ежедневно отмечаться в табельной до начала и по окончании смены. Если табельная откажется фиксировать Ваше присутствие, то пусть профком сам ведет ваш табель, чтобы при необходимости можно было представить его в суд для оплаты дней вынужденного прогула. В этом случае вы обезопасите себя от увольнения за прогул.

Направление работника в простой. В соответствии с законом время простоя оплачивается в размере не менее 2/3:

- а) от среднего заработка работника (в случае простоя по вине работодателя);
- б) либо от тарифной ставки (оклада — при простое по не зависящим от работодателя и работника причинам).

²² Ст. 212 ТК РФ.

Устанавливается же факт простоя работодателем на основании письменного заявления работника²³. И вот представьте себе ситуацию: работодатель не увольняет активистов профсоюза (чтобы они затем не вернулись по суду), а находит способ выжить их с предприятия. Для этого надо не слишком много: а) перевести «крикунов» на старое оборудование, которое постоянно простаивает в ремонте, или б) не поставлять им сырье (если это завод), или в) перебросить бригаду с проходки, где основной заработок, «на бетон», где полсмены можно проспять в ожидании очередного «миксера»-бетоновоза (если это метрострой).

Есть еще немало способов организовать вам простой! В этих ситуациях вы оказываетесь перед выбором: остаться без работы и без заработка либо заявить о простое и получить хоть какие-то деньги. Находясь в таких простоях месяцами, люди часто не выдерживают и уходят с предприятия. Вот в чем опасность простоя. Так что же делать, если вас наказали простоем?

Организуйте в ответ **коллективный простой**. Разница от обычного простоя лишь в том, что при обнаружении причин «экономического, технологического, технического или организационного характера», которые являются основанием для простоя, работники согласованно и одновременно составляют на имя работодателя письменные заявления о простое²⁴. В некоторых организациях, которые не могут похвастаться исправным оборудованием и образцовой охраной труда, такой способ профсоюзами уже применялся. Как и во всем, его эффективность прямо пропорциональна масштабам применения.

Под стать простую окажется и согласованное требование письменных производственных заданий под роспись на тех рабочих местах, где имеются серьезные нарушения охраны труда.

²³ Ст. 157 ТК РФ. В последней редакции этой статьи (от 30 июня 2006 г.) обязанность работника известить работодателя о начале простоя сохранена только для случая, когда простой вызван поломкой оборудования и другими причинами, делающими невозможным выполнение работником его трудовой функции.

²⁴ Ст. 74 ТК РФ в старой редакции, ст. 72-2 и 157 в новой редакции.

ЧТО ДЕЛАТЬ, ЕСЛИ ... работодатель (начальство) Вас обманывает, не выполняет обещаний

В арсенале недобросовестного работодателя есть разные виды оружия. Так, начальство может сфальсифицировать документ, задним числом издать приказ. Завести новый сменный журнал и подделать в нем записи. Собрать с людей деньги на централизованную закупку продуктов, но не дать продуктов и не вернуть деньги. Попросить прекратить массовую акцию, обещая на переговорах разрешить все волнующие профсоюз вопросы, и на первой же встрече отказаться их разрешать. Спросите любого профсоюзника, и он приведет вам дюжину подобных случаев.

Как уличить обманщиков? Как заставить их исполнять обещания? Как доказать факт подделки документа? Ответить на такие вопросы непросто. Постараемся дать хотя бы некоторые рекомендации.

Уберечься от первого обмана невозможно. Ведь если человека раньше не уличали во лжи, то нельзя без веских на то оснований отказать ему в доверии только потому, что он начальник. Конечно, есть ситуации, в которых каждое слово должно быть зафиксировано документально.

Чего боится лжец?

А). Огласки. Поэтому пусть любое неосторожно сказанное им лживое слово становится достоянием многих людей.

Б). Крепкой памяти. Пусть за лжецом тянется длинный черный шлейф позора.

В). Ответственности. Пусть лжецу придется отвечать за свою ложь.

Итак, все ваши усилия должны быть направлены на три указанных условия: если вас успели обануть, они будут лекарством, если же еще нет, то профилактическим средством от лжи.

Как уличить обманщика. Если начальник не держит слова, двуличен, на людях говорит одно, а с глазу на глаз — другое, то вы можете сделать так:

1. потребуйте, чтобы он беседовал с Вами, пусть в его кабинете, но в присутствии свидетелей, которым вы доверяете;
2. откажитесь от беседы с ним в его кабинете. Пусть он придет на

ваше рабочее место и, опять-таки, говорит при свидетелях;

3. возьмите на встречу с ним диктофон, причем, в зависимости от момента, можете держать его демонстративно или, наоборот, скрытно (в сумочке или в кармане);

4. после встречи прокрутите запись товарищам, причем поставайтесь, чтобы об этом узнал и начальник. Еще лучше сделать это в его присутствии. Пусть краснеет.

Как сделать так, чтобы Вас не «подвели под монастырь». Если вы получаете устное распоряжение (касательно исполнения тех или иных работ), но подозреваете подвох, то потребуйте, чтобы распоряжение было дано в письменной форме, и сохраните у себя его экземпляр.

Как заставить не давать пустых обещаний. Публичные встречи с работодателем лучше всего фиксировать на аудио- или видеоаппаратуру. Если выступление руководителя содержало какое-либо важное обещание: к примеру, заменить лопнувшие во время морозов трубы в раздевалках и дать горячую воду в заледеневших душевых²⁵, то, помимо обращения в Госинспекцию труда и других действий, рекомендуемых нами при нарушении охраны труда, это обещание можно незамедлительно растиражировать:

а) дать стенограмму выступления в листовке или спецвыпуске газеты профсоюза, особо выделив и прокомментировав важные для вас места;

Шесть аршин (1898 г.)

Сосланный из Питера в Иваново-Вознесенск Егор Афанасьев долго не мог поступить на работу: не брали, как закоренелого смутьяна. Наконец, устроился на ткацкой фабрике Бурылина. Другой бы на радостях был как шелковый. Но Егор - парень неумный, да к тому ж не слепой.

Заметил он в упаковочной кладовой, что у него неправильная мера в куске товару. Законная мера, утвержденная фабричным инспектором, была 60 ар-

шин. В кладовой же на куске стояло 66 аршин. Так Егор установил, что рабочих у Бурылина обмеривают на 6 аршин с куска. Сообщил товарищам, те стали мерить куски, а убедившись в жульничестве хозяина бросили работу и потребовали фабричного инспектора. Тот разобрался, признал правоту забастовщиков...

Пришученный Бурылин вынужден был расплатиться с рабочими сполна. А Афанасьева хотел было турнуть с фабрики, да инспектор не позволил.

²⁵ В практике ПРОФТЭКа – питерского профсоюза теплоэнергетиков недавно был такой случай. В одной из крупных котельных операторы весь отопительный сезон мерзли из-за того, что собственная система отопления была повреждена. Лишь в следующем сезоне, в разгар холодов, когда стало невмоготу, они обратились за помощью в профсоюз. Тот проинспектировал котельную (в частности, температура в раздевалке составила + 2°С), «надавил» на директора филиала. Начался ремонт, который длился около 2 месяцев.

б) сделать стикеры с короткой ключевой фразой, вроде такой: «Гендиректор Иванов обещал дать отопление в раздевалках к 1 февраля. Мы ждем!». Стикеры расклеить по всей территории предприятия в самых людных и заметных местах. Эти же или стикеры с похожей надписью расклеить в квартале, где живет Иванов;

в) изготовить плакаты с крупной надписью «До исполнения обещания Иванова осталось ___ дней», и ежедневно вставлять в прорези плаката новые цифры, обозначающие число оставшихся дней;

г) организовать кампанию телефонных звонков в службы, цель которой — убедить дирекцию в обеспокоенности людей и общественном контроле за ходом ремонта;

д) передать текст выступления в СМИ, может быть, даже организовать пресс-конференцию, на которой показать журналистам запись выступления. Возможная тема пресс-релиза: «Рабочие передеваются на морозе. В душевых лед. Директор Иванов обещает исправить ситуацию к 1 февраля».

Конечно, если гендиректор еще не успел зарекомендовать себя как обманщик, а вопрос не слишком важен, то перечисленные действия можно применить и выборочно. Однако в любом случае, чем дальше разойдется волна, чем больше будет заинтересованных откликов, тем надежнее гарантии, что руководителю придется сдержать свое слово.

Естественно, что к дате, когда важное обещание может быть нарушено, нужно спланировать и начать подготовку целого набора различных коллективных мероприятий. При этом руководство должно быть в курсе подготовки вами каких-то акций, но не посвящено в подробности. Пусть почувствует над собой ваш контроль. Пусть поймет, что значит — не сдерживать слово, данное своим работникам!

КУДА МОЖНО ОБРАТИТЬСЯ за рамками предприятия/ организации

Здесь самое время перевести дух и задуматься: а чего, собственно, вы хотите, добившись ликвидации нарушения?

Если главное — гарантировать себя и других от подобных нарушений в будущем, то это одно. Тогда, при отсутствии в организации профсоюза или сплоченной группы рабочих, вам рано или поздно придется обратиться за помощью к своим товарищам, нацелив их на совместную борьбу, скажем, за соблюдение условий и охраны труда в вашей организации. А это выведет вас напрямую к вопросу: как создать профсоюз? Бесспорно, путь достойный, но непростой и небезопасный. Здесь настоятельно рекомендуем обратиться за помощью к уже действующим профсоюзам. И лучше всего к тем, о позиции которых вы слышали из СМИ или рассказов коллег.

Но вдруг вам интересней уличить свое начальство в нарушении Закона? И наказать его с помощью вышестоящего начальства? Тогда, конечно же, нужно будет обращаться в самые разные высокие инстанции. Причем подстегивать, а может быть, наказывать придется и их. Спустя год-два переписки первоначальная проблема покажется вам ничтожной мелочью по сравнению с бумагами из Москвы, Европейского суда в Страсбурге или Международной организации труда. Наше пособие не об этом, так что, выбрав данный вариант, смело отбросьте его в сторону.

По нашему глубокому убеждению, ваша бумажная работа должна сопровождаться разного рода мероприятиями с привлечением работников вашей организации, членов вашего профсоюза, солидарных организаций, прессы и т.п. Только в этом случае переписка и судебная деятельность не превратятся в сутяжничество, а трудовой конфликт — в склоку.

3. ОБРАЩЕНИЕ «ПО ИНСТАНЦИЯМ»

1. Итак, **Государственная инспекция труда**²⁶ — первая в нашем перечне инстанций. Прибегнуть к ее помощи можно в тех случаях, когда профсоюза в организации нет, или он бездеятелен либо бессилен, и обращение в него — пустая трата времени, а также если это решил сделать сам профсоюз.

²⁶ Статусу и полномочиям Госинспекции труда посвящены ст. 354-365 ТК РФ.

Госинспекцию труда легко найти по телефонному справочнику вашего города. Обычно инспекция работает с письмами (не забывайте о заказном письме с уведомлением!) и проводит личный прием граждан. Поставленный вами в известность, государственный инспектор, после инспектирования вашего рабочего места, вправе:

- а)** предъявить работодателю обязательное для исполнения предписание об устранении нарушения, о привлечении виновных к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности;
- б)** приостановить работу на вашем рабочем месте, если это создаст угрозу вашей жизни или здоровью;
- в)** привлечь виновных к административной ответственности;
- г)** направить в прокуратуру материалы о привлечении виновных к уголовной ответственности;
- д)** направить в суд иск к виновным в допущении или неустранении нарушения условий и охраны труда на вашем рабочем месте.

Как видим, полномочия Госинспекции труда достаточно широки. Работодатель может обжаловать решение государственного инспектора соответствующему руководителю по подчиненности или в судебном порядке. Помимо прочего, инспекция обязана проконтролировать ход устранения нарушения. И был бы у работодателя выбор невелик, если бы не одно обстоятельство — мягкость и благосклонность некоторых государственных инспекторов к работодателям, что подчас сильно снижает эффективность Госинспекции труда.

Если реакция последней на обращения в нее отсутствует или отрицательная, то можно обратиться в Федеральную инспекцию в Москву (обязательно приложив к жалобе вашу и профсоюза переписку в копиях) — это их головная контора. Оттуда в Госинспекцию труда придет, вероятней всего, строгое предписание «разобраться в вопросе», и ее «скрипучая телега» потащится по новому кругу.

Заставить Госинспекцию труда работать оперативнее и внимательнее относиться к обращениям можно, превратив обращение из разового в систематическое. Например, при отсутствии положительной реакции на ваши письма, договориться с коллегами и членами профсоюза и посто-

Час терпеть, век жить (1881-1884 гг.)

Златоустовские мастеровые всегда знали, что правду найти нелегко. Но и упорства им было не занимать. Точильный цех, например, дружно хлопотал о сокращении выслуги для себя с 35 до 15 лет. Обратились к управляющему заводом, тот сослался на начальника горного округа. В ноги поклонились начальнику, тот кивнул на директора Горного департамента. И так далее.

На 4-й год хлопот дело дошло до Министра земледелия и гос. имущества. На 5-й — занятым на сухой заточке сабель во всей горнозаводской отрасли была установлена выслуга лет из расчета 1 год за три. На пенсию мог теперь уходить точильщик с 12-летним стажем. То есть 35 лет от роду! Звучит, как сказка.

янно звонить по телефону, отправлять факсы с информацией о том, что нарушения по прежнему имеют место.

Если же вы столкнулись с саботированием предписаний Госинспекции труда со стороны работодателя, то вы можете добиваться устранения нарушений следующим образом (лучше конечно не в одиночку, а с коллегами и через профсоюз):

а) при неисполнении работодателем обязательного предписания об устранении нарушения можно требовать письменных производственных заданий под роспись, самозащиту трудовых прав или работу по правилам;

б) при отказе работодателя от исполнения предписания приостановить работу на рабочем месте можно отказаться от работы до устранения опасности жизни и здоровью.

2. Прокуратура осуществляет надзор:

- за исполнением законов органами власти, работодателями;
- за соответствием законам издаваемых ими правовых актов.

В прокуратуру можете обратиться вы, профсоюз по результатам своей проверки (см. абзац «б» пункта «Привлечение к ответственности»), Госинспекция труда в случае необходимости привлечь виновных к уголовной ответственности, а также представители органов власти.

Увы, опыт показывает, что по вопросам охраны труда прокуратура склонна просто передавать жалобы работников в Госинспекцию труда.

3. Суд. Для обращения в суд с иском на работодателя или другой орган необходимы определенные условия, в т.ч.:

а) исковое заявление должно быть составлено по определенной форме, иметь в качестве приложений необходимые документы;

б) вы (либо ваш консультант, представитель) должны знать нарушенные ответчиком законы, нормативные акты и процессуальные нормы.

Если указанное не является вашей сильной стороной, то рекомендуем сперва получить квалифицированную консультацию по этому вопросу. Где? Перечислим в порядке предпочтения:

- а) в профсоюзе, действующем в вашей организации;
- б) в существующем в вашем населенном пункте профсоюзном объединении, если в организации нет профсоюза;
- в) в профсоюзной инспекции по ОТ (правовой инспекции труда местного профобъединения);
- г) в одной из правозащитных организаций города;
- д) в Госинспекции труда;
- е) у депутата вашего Муниципального совета, местного органа за-

конодательной власти (Заксобрания, Совета народных депутатов и пр.), Государственной думы;

ж) в юридической консультации (фирме).

В каждой из перечисленных инстанций вам могут подсказать способ обращения в суд, помогут найти адвоката или другого специалиста, который, как минимум, ответит на необходимые в вашем случае вопросы, и, как максимум, выступит вашим представителем в суде.

Индивидуальный иск. По закону, вы можете лично подать в суд иск на работодателя. Но далеко не всегда этот шаг разумен. Потому, что тогда прямая дорога к многомесячному противостоянию, внезапным начальственным проверкам на вашем рабочем месте, возможным провокациям, и, наконец, незаконному увольнению. Ведь администрации проще встречаться с непокорным работником в суде, чем постоянно воевать с ним на работе. Настолько проще, что, едва восстановившись на работе через суд, работник может быть тут же вновь незаконно уволен и снова обречен на безработицу и многомесячную судебную тяжбу. Стоит ли становиться на этот путь?

Имейте ввиду, что борцов-одиночек люди не любят. Естественно, администрация будет использовать это обстоятельство на полную катушку. Вас представят сутяжником, скандалистом, выскочкой и т.п. Конечно, вы можете отвечать на каждый враждебный выпад контрдействиями, новыми судебными исками, но работодателю с его ресурсами в одиночку очень трудно противостоять.

Так что, наш вам совет: поменьше действуйте в одиночку, проявите разумный эгоизм — вовлеките в борьбу людей, превратите конфликт, коль скоро его не избежать, в общее дело. Ведь и победа, достигнутая сообща, всегда прочнее и долговечнее.

Тем более, если можно воспользоваться индивидуальным конфликтом, чтобы выиграть коллективный. Ведь если дело доходит до суда, то его решение создает прецедент, который может распространяться на всех работников вашей организации. Понятно,

Не от мира сего (нояб. 1965 г.)

В Ленгорсуде слушается дело подпольной группы журнала «Колокол». Рабочий Хроманыгин, вызванный по поводу найденной им прокламации, подробно рассказывает, когда, с кем и сколько раз в тот день он «принимал по маленькой». Судья пытается его прервать, но Хроманыгин упорно возвращается к своей теме. Наконец, судья раздраженно бросает: «Нас не интере-

суют ваши выпивки!» Тут уже возмущается Хроманыгин: «А зачем же вы меня сюда притащили?!»

Второй свидетель-рабочий оказывается еще более неадекватен. Он, видите ли, не считает листовки антисоветскими.

Ох уж эти рабочие! Никакой тебе сознательности!

что такая возможность появляется, когда в индивидуальном споре поднимается принципиальный, животрепещущий вопрос, волнующий большинство коллектива.

Коллективное обращение в суд. Если вы решили обратиться за помощью к коллегам по работе, то можете составить коллективное исковое заявление в суд. Тогда часть давления со стороны работодателя ляжет на плечи ваших товарищей. Но ответственность на вас уже будет как на организаторе. Кроме того, остается серьезный риск подвергнуться удару со стороны начальства.

Поэтому **судебная тяжба с участием профсоюза** — это самый лучший способ. Если в вашей организации он есть и может помочь — зачем отказываться от возможности встать под его защиту? Он возьмется за ваше дело, и у вас появятся шансы, что давление на вас снизится.

Профсоюз либо выступает в качестве процессуального истца²⁷ при подаче вами коллективного иска, либо по вашим заявлениям самостоятельно подает иск и представляет ваши интересы в суде. По крайней мере, юридически — у вас самые большие шансы на успех с наименьшими потерями или вовсе без них. К тому же руководству сложнее и опаснее воевать с целой организацией, обладающей и опытом, и ресурсом, нежели с одиночкой.

Если суд откажет вам в приеме иска либо все-таки вынесет неприемлемое для вас решение, не отчаивайтесь. Отменить решение суда вправе суд вышестоящей инстанции (сначала городской (областной), а затем Верховный суд). Значит нужно обжаловать решение и продолжать борьбу (раз уж вы вообще взялись за судебную тяжбу), используя весь полученный вами опыт. Чем выше инстанция, тем сложнее добиться пересмотра решения, хотя это возможно.

Если же суд вынесет решение в вашу пользу, но работодатель откажется его исполнить или будет тянуть с исполнением, то вам вообще останется только одно — давление на работодателя, большинство форм которого эффективны лишь при коллективных действиях.

4. Органы власти — на первый взгляд, хороший кнут для «плохого» работодателя, а заодно и для Госинспекции труда. Но давайте разберемся поглубже.

Органы законодательной власти. Депутат Государственной Думы РФ, обладающий максимальными для этой ветви власти полномочиями, может²⁸:

а) послать депутатский запрос или обращение на имя работодателя, в Госинспекцию труда, прокуратуру, любой другой госу-

²⁷ Ст. 46 ГПК РФ.

²⁸ Полномочия в приведенных ниже пунктах «а» – «д» зафиксированы в статьях 7, 8, 14, 16, 17 Закона о статусе члена Совета Федерации и депутата Госдумы.

Медвежья услуга (май 1905 г.)

Губернатор Иваново-Вознесенска был неплохим человеком. Он терпел митинги бастующих текстильщиков, их пикеты против штрейкбрехеров. С избранным стачечниками Советом уполномоченных — не раз встречался и официально, и в кулуарах.

Пришла как-то к губернатору очередная делегация от Совета. Поздоровались. И собирались уже перейти к делу, как раздался страшный раскат грома, сверкнула ослепительная молния. Губернатор с приближенными перекрестились. А рабочим — хоть бы что, да еще усмеваются! «Неужели

вы не верите в Бога?!» — воскликнул пораженный губернатор. Отвечал рабочий Косяков: нам-де бояться грозы не пристало, но вот голода боимся, а от него откреститься невозможно. Губернатор, меняя тему, цитирует некую-то басню Крылова. Косяков опять влезает и — благо, сам начитан — отвечает басней же, а именно: «Свиньей под дубом»...

Так, остроумно сравнив собеседника со свиньей, Косяков оказал товарищам медвежью услугу. Оскорбленный за свою веру губернатор содействовать делегатам в их вопросах отказался.

дарственный орган вплоть до Председателя Правительства РФ. Те обязаны ответить на запрос (обращение) в течение 30 дней, предоставив запрашиваемые документы или сведения. Но опыт показывает, что ответ может представлять собой пустую отписку, за которую никто не понесет никакой ответственности;

б) принимать участие в рассмотрении адресатом поставленных в запросе вопросов, в т.ч. на закрытых заседаниях соответствующих органов. Это уже что-то. Приехавший из Москвы депутат однозначно произведет впечатление на работодателя. Однако ваши нарушенные трудовые права уж точно не станут причиной, способной подвинуть депутата на личный визит из столицы. Шансов больше, если обращение к депутату будет коллективным, но и их недостаточно для визита. Проблема должна быть очень серьезной (вроде прямой угрозы жизни работникам), иначе и не просите депутата;

в) провести личную встречу с работодателем (а также руководителем любого органа государственной власти и местного самоуправления), пользуясь правом на прием в первоочередном порядке. Впрочем, как и в предыдущем пункте, из-за вашей личной проблемы депутат Госдумы тратить государственное время не будет. (Что вы ему предложите взамен? Свой голос на выборах?) Но, даже если он сделает это по коллективной просьбе ваших товарищей, здесь многое будет зависеть от его личных качеств, умения и желания работать с нашим директором. Если встреча пройдет формально, депутат удовлетворится устными заверениями и т.п., то у вашего руководителя при воспоминании о ней вряд ли что останется в памяти. Если же депутат убедит собеседника, что тот попал в непростую переделку, а именно:

- в Госдуме его организация взята на заметку;
- с Федеральной инспекцией труда достигнута договоренность об особом контроле за состоянием дел в организации;
- на встрече с губернатором депутат намерен поставить вопрос о проверке состояния дел в его организации;
- скоро к нему нагрянут всякие государственные комиссии и инспекции и пр.,

– то такие аргументы на работодателя вполне могут подействовать.

г) потребовать от соответствующих должностных лиц (а это и прокурор, и гостехинспектор труда), чтобы те приняли меры по немедленному пресечению нарушения ваших трудовых прав. Увы, кроме того, как потребовать в этом направлении депутат ничего больше сделать не сможет;

е) поддерживать связь с избирателями своего округа или субъекта (субъектов) РФ, который определен его фракцией в Госдуме, осуществлять действия в рамках работы с избирателями. В частности, проводить встречи со своими избирателями, в ходе которых он может информировать их о своей деятельности. Но для такого мероприятия нужен не просто сочувствующий вам депутат. Он должен еще и быть избран в вашем избирательном округе.

Депутаты органов законодательной власти субъектов федерации, населенных пунктов, органов местного самоуправления обладают более узкими полномочиями, меньшим авторитетом. При прочих равных их возможности еще меньше.

Органы исполнительной власти по ведомственной принадлежности осуществляют государственное управление охраной труда²⁹. У них есть для этого дела «разрешительные, надзорные и контрольные функции». Впрочем, эти функции могут быть применены следующим образом. Предположим, написали вы мэру города³⁰. Но письмо до него лично, понятное дело, не дойдет (ему ведь пишут тысячи таких, как вы), а попадет в секретариат или сразу в Комитет по труду в администрации города. Последний сделает запросы или распоряжения «разобраться» и «устранить»:

- в Госинспекцию труда;
- Вашему работодателю.

Оттуда придут реляции в смысле «в Багдаде все спокойно». В том же духе получите ответ из Комитета по труду и вы. На этом эпопея с мэрией кончится.

Чтобы власти действительно засуетились, навели «шороху» в чиновных коридорах и дали увесистый подзатыльник Вашему работодателю, должны быть два условия.

²⁹ Ст. 216 ТК.

³⁰ Здесь описан конкретный случай переписки ПРОФТЭКА с прежним губернатором Санкт-Петербурга в 2001 году.

Вот голова! (май-июнь 1906)

В Кронштадте городской голова Карпов учил грузчиков уму-разуму.

— Довольно вам, ребята, — говорил он, — работать на жидов и немцев; составьте лучше собственную артель. Или требуйте плату повыше. Для последнего надо составить прошение, избрать депутатов и явиться ко мне. Я вашу бумагу поправлю, как надо. Потом бросайте работу и отдайте прошение в контору. Да смотрите, стойте крепко, сами за работу не беритесь и других не давайте нанимать. Пусть штуровые конторы подпишут с вами соглашение о твердых таксах. Если потребуете минимальную

плату в полтора рубля в день, то выйдет по 50 рублей в месяц на каждого.

Грузчики исполнили совет: объявили стачку и потребовали увеличить им поденную плату. Правда, сделали это после окончания работы, когда уже надо было получать деньги. Но конфуза не случилось: подрядчики Коммерческой гавани, чувствуя, кто стоит за спиною бузотеров, уладили все в считанные часы.

Долго не могли нахвалиться своим вожаком грузчики. Ох, и голова же — господин Карпов!

Условие первое — серьезный трудовой конфликт на вашем предприятии, грозящий нарушить спокойное течение жизни в городе (вроде забастовки на мусороперерабатывающем заводе, перекрытия работниками улиц и т.п.). Условие второе — период незадолго до и вскоре после выборов.

Если вы при одном из этих условий (или при обоих сразу) взываете о помощи к главе города, то он может и ответить и:

- грозно одернуть Госинспекцию труда;
- обратиться на вашего директора внимание налоговиков, пожарных, прокуратуры, санэпиднадзора и т.п.;
- оштрафовать саму организацию по итогам многочисленных проверок;
- пригрозить ей сворачиванием госзаказа (если организация выполняет его);
- лишить организацию лицензии (если деятельность организации лицензируется);
- снять для острастки кого-нибудь из ее руководства (если это подчиненный городу ГУП).

И много чего еще! Но все это, если у вас будет НЕ частный вопрос, если за проблемой, в разрешении которой вы просите мэра помочь, будете стоять не вы один, а живые люди. То есть ваши коллеги и товарищи, организованные в профсоюз или, хотя бы, подписавшие петицию. Тогда глава сможет (если захочет) предстать перед своими избирателями в тоге народного трибуна и защитника.

КАК НАЙТИ ПРОФСОЮЗ

Как узнать координаты профсоюза, а заодно получить о нем начальное представление? Прекрасно, если рядом работает активист этого профсоюза. Он сможет ответить на большинство ваших вопросов. Хорошо, если вам попадет профсоюзная газета, листовка или другая литература. Из нее вы, как максимум, сможете понять, действительно ли профсоюз защищает права работников. Как минимум, вы найдете контактный телефон профсоюза. Издания последнего могут встретиться в вашей организации:

- а) на рабочих местах;
- б) в курилках, бытовых помещениях;
- в) на досках объявлений рядом с вывешенными приказами администрации;
- г) в учебном центре (комбинате), в медучреждении, обслуживающем вашу организацию.

Впрочем, вы можете работать в крупной организации с многотысячным коллективом, чьи работники разбросаны по десяткам, а то и сотням точек по всему городу (это относится, например, к работникам жилищно-коммунального хозяйства, водоканала, почты, энергетикам и теплоэнергетикам). Не исключено, что тогда о действующем лишь на части филиалов профсоюзе вам ничего не известно. Здесь возможны следующие «следственные мероприятия»:

- а)** расспросите о профсоюзе своих товарищей и коллег, в особенности тех, кто по своей профессии встречается с людьми в разных подразделениях: водителей, слесарей, диспетчеров, преподавателей учебного комбината и др. Неплохо, если у Вас есть хороший знакомый в управлении (где представители профсоюза, раз уж он в организации существует, должны были появляться для переговоров с дирекцией или передачи писем). Он может подсказать, как выйти на профсоюз;
- б)** через того же знакомого можно попробовать выяснить телефон профсоюза по телефонному справочнику предприятия. Правда, далеко не всегда в нем будет нужная вам информация. Так, в ГУП «ТЭК Санкт-Петербурга» действуют два профсоюза. Но в телефонном справочнике предприятия есть данные только по одному из них, толку от которого мало. О втором руководство скромно умол-

чало: не будет же оно давать вам выход на неудобный для него боевой профсоюз! Попавшие в справочник счастливицы из «удобного» профсоюза тоже вряд ли дадут вам координаты «конкурента»;

в) если у вас есть доступ к компьютеру с выходом в Интернет, то с помощью поисковой системы найдите сайты: общероссийских, межрегиональных профобъединений и отраслевых профсоюзов; других профсоюзов, для чего в строке поиска можно набрать слова «профсоюзный сайт» или «сайт профсоюза». Разошлите по этим сайтам письма с просьбой помочь. Там свяжут вас с профсоюзом либо профобъединением, действующим в вашем городе. Если в городе нет ни того, ни другого, на некоторых сайтах, как минимум, проконсультируют по интересующему вас вопросу. Правда, ответа Вам придется дожидаться несколько дней, а то и недель: поступающая на сайт электронная почта может быть довольно объемна, так что до Вашего письма доберутся не сразу, а если с перепиской совсем завал, то могут и «забыть» ответить. Поэтому повторимся: отправьте свое письмо сразу по всем найденным электронным адресам, включив услугу «Сообщить о прочтении письма» — это электронный аналог обычного почтового уведомления отправителя о том, что письмо получено;

г) обратитесь в местную правозащитную организацию. Там могут не только найти профсоюз, но и подскажут, что делать при его отсутствии.

ИЗДАТЕЛЬСКАЯ ПРОГРАММА ЦЕНТРА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ

ХОТИТЕ ИМЕТЬ У СЕБЯ ЭТИ
КНИГИ И ПОСОБИЯ?
СВЯЖИТЕСЬ С НАМИ!
(495) 721-9558, 729-3906

Узнать больше о наших книгах
и о ваших трудовых правах мож-
но здесь: www.trudprava.ru



СЕМЬЯ И РАБОТА. ТРУДОВЫЕ ПРАВА БЕРЕМЕННЫХ ЖЕНЩИН И РАБОТАЮЩИХ РОДИТЕЛЕЙ.

Пятнадцать удобных параграфов описывают все тонкости и особенности правового положения и особенностей труда беременных женщин, родителей, иных родственников, опекунов и попечителей в связи с наличием детей. 2007.



КАК ЗАЩИТИТЬ ТРУДОВЫЕ ПРАВА? ШЕСТЬ СПОСОБОВ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПРАВ.

Как обратиться в федеральную инспекцию труда и в прокуратуру? Можно ли привлечь работодателя к административной ответственности? Когда нужно обращаться в суд, а когда в Конституционный суд? Что нужно делать, чтобы судебное решение было исполнено? 2005.



ИСКОВЫЕ ЗАЯВЛЕНИЯ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ. Приведены примеры наиболее распространенных исков: о восстановлении на работе работников; о снятии дисциплинарных взысканий, взыскании заработной платы, премий, компенсаций за неиспользованный отпуск; предоставлении дополнительного отпуска; о компенсации морального вреда; иски о защите прав профсоюзных организаций и многие другие. Сборник составлен на основании реальных исковых заявлений, принятых и рассмотренных судами. 2007.



СБОРНИК РЕШЕНИЙ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА РФ ПО СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫМ ПРАВАМ. В первом разделе приводится краткая характеристика юридических последствий решений Конституционного Суда РФ как в случае признания нормы неконституционной, так и в случае выявления ее конституционно-правового смысла. Второй раздел разбит на главы, в которых описаны и проанализированы определенные категории прав (трудовые, пенсионные, социальные права). Охватывает решения Конституционного Суда РФ с 1 января 1995 года по 30 июня 2006 года.



ИНТЕРНЕТ ДЛЯ ЮРИСТОВ... И НЕ ТОЛЬКО ДЛЯ НИХ.

Какие полезные программные продукты и правовые ресурсы существуют в российском Интернете? Часть пособия описывает универсальные ресурсы (электронная почта, icq, skype, хранение файлов, перевод текстов), часть посвящена описанию юридических ресурсов (Интернет-сообщества юристов, сайты, где можно ознакомиться с решениями ЕСПЧ и МОТ и другая информация). 2007.



РУКОВОДСТВО ПО ПРОФСОЮЗНОМУ ОРГАНИЗАИНГУ: КАК СОЗДАТЬ И УКРЕПИТЬ ПРОФСОЮЗ.

Это пособие — перевод Руководства по оргнаизингу Американского профсоюза работников связи (CWA). Оно дает представление о духе оргнаизинга и его значении для американских профсоюзов сегодня. Цель этого издания — поделиться с российскими активистами материалами и инструментами, разработанными их американскими коллегами и доказавшими свою эффективность на практике. 2007.



ОРГАНИЗИНГ: АКТИВНЫЕ ЧЛЕНЫ — СИЛЬНЫЙ ПРОФСОЮЗ

Что такое организинг для американских профсоюзов и для российских профсоюзов? Как работает организинг? Первое представление об организинге вы можете получить из этой небольшой брошюры. 2007.



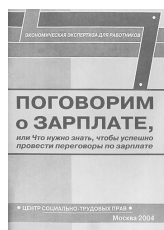
ПРОФСОЮЗНЫЙ ОРГАНИЗИНГ: ПЕРВЫЕ ШАГИ.

В брошюре изложены главные этапы организационной кампании — основного инструмента создания профсоюзов. Подробно рассматривается индивидуальное общение с работниками, которое является ключом к успешному организингу. Отдельный раздел посвящен роли и навыкам профсоюзного организера. 2007.



КАК ПОВЫСИТЬ ЗАРПЛАТУ БЮДЖЕТНИКУ?

В современной России «бюджетник» — это характеристика не только системы оплаты труда, но и уровня жизни. Как формируется зарплата бюджетника и что могут сделать сами работники и профсоюз в рамках этого процесса для повышения своей зарплаты? Узнайте подробности в этой брошюре! 2007.



ПОГОВОРИМ О ЗАРПЛАТЕ, или ЧТО НУЖНО ЗНАТЬ, ЧТОБЫ УСПЕШНО ПРОВЕСТИ ПЕРЕГОВОРЫ ПО ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ.

Вопрос о заработной плате является самым насущным для работников. Во все времена и во всех странах работодатели пытались «сэкономить» на зарплате, а работники отстаивали свое право на достойную заработную плату. Вы узнаете о том, как успешно провести переговоры о повышении зарплаты, и что еще можно сделать для повышения зарплаты. 2004.