DOI: 10.17117/na.2016.02.03.291

<http://ucom.ru/doc/na.2016.02.03.291.pdf>

Поступила (Received): 12.02.2016

Михалина И.Я., Коцуба Т.В. Способы самозащиты работника в трудовых спорах с работодателем

Mikhalina I.Ya., Kozuba T.B. Methods of self-defense of the employee in labor disputes with the employer

Трудовое правоотношение – это возникающие на основе трудового договора юридические отношения по поводу участия гражданина в труде в качестве работника и его производных, тесно связанные с ним отношения. Трудовые отношения – это комплекс различных прав и обязанностей, возникающих между работником и работодателем в процессе трудовой деятельности в трудовых коллективах. В трудовом правоотношении реализуется право гражданина на труд, отдых и оплату

Ключевые слова: трудовое правоотношение, работник, работодатель

Михалина Ирина Ярославовна

Магистр

Северо-Кавказский федеральный университет
г. Пятигорск, ул. 40 лет Октября, 56

Коцуба Татьяна Владимировна

Адвокат

Пятигорское бюро адвокатов
г. Пятигорск, ул. Московская, 50

The employment relationship is emerging based on the employment contract the legal relationship regarding the participation of the citizen in work as an employee and its derivatives, closely associated with it relationship. The employment relationship is a complex of different rights and duties arising between the employer and employee in the course of employment in the labor collectives. In the employment relationship is implemented the citizen's right to work, rest and pay

Key words: employment relationship, employee, employer

Mikhalina Iryna Yaroslavovna

Master

North-Caucasus federal university
Pyatigorsk, 40 years of October st., 56

Kozuba Tatiana Vladimirovna

Advocate

Pyatigorsk law firm
Pyatigorsk, Moskovskaya st., 50

Трудовое правоотношение – это возникающее на основе трудового договора юридическое отношение по поводу участия гражданина в труде в качестве работника и производные от него, тесно с ним связанные правоотношения. Трудовые правоотношения это комплекс различных прав и обязанностей, возникающих между работником и работодателем в процессе трудовой деятельности в составе трудовых коллективов. В трудовом правоотношении реализуется право гражданина на труд, на отдых, на оплату труда. Основные трудовые правоотношения складываются непосредственно в процессе применения труда работников (отношения по организации труда (трудовой договор, прием, перевод,

увольнение); по регулированию рабочего времени и времени отдыха; по заработной плате; по охране труда; по дисциплине труда.)

Конституция РФ определяет Российскую Федерацию как социальное государство, политика которого направлена на обеспечение достойной жизни и свободного развития человека, провозглашает человека, его права и свободы высшей ценностью государства, что невозможно без полноценной реализации конституционных прав в сфере труда.

Защита трудовых прав человека и гражданина на территории Российской Федерации в последнее время приобретает все большее значение в связи с проблемами, накопившимися за последние годы.

Часто трудовые договоры заключаются на условиях, ухудшающих положение работников, нередко работодателями навязываются срочные трудовые договоры либо гражданско-правовые договоры, лишаящие работников защиты нормами трудового законодательства. В одностороннем порядке работодателями изменяются обязательные условия труда, происходят принудительные переводы работников на неполное рабочее время, продолжается отправление в отпуска без сохранения заработной платы или лишь с частичной оплатой. Нарушаются сроки выплаты заработной платы, оплаты отпусков, выплаты выходных пособий и окончательного расчета при увольнении. Под предлогом изменения формы собственности, реструктуризации, реорганизации и банкротства осуществляются массовые увольнения работников вопреки действующему законодательству. Работники во многих случаях не используют существующие способы защиты прав, обосновано опасаясь преследования работодателей. В условиях экономического кризиса ситуация, связанная с нарушениями трудового законодательства, обостряется, и государство должно обеспечить работникам правовую и фактическую возможность защиты своих прав и законных интересов.

Например, рассмотрим случай получения травмы на производстве:

Пособие по временной нетрудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием выплачивается за весь период временной нетрудоспособности застрахованного до его выздоровления или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности в размере 100% его среднего заработка, исчисленного в соответствии с законодательством РФ о пособиях по временной нетрудоспособности (ст. 9 Федерального закона от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

Если же травма или заболевание были получены по причине, не связанной с исполнением работником своих трудовых обязанностей (понятие «бытовая травма» в законодательстве отсутствует), то пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в следующем размере

(п. 1 ст. 7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»):

– застрахованному лицу, имеющему страховой стаж 8 и более лет, – 100% среднего заработка;

– застрахованному лицу, имеющему страховой стаж от 5 до 8 лет, – 80% среднего заработка;

– застрахованному лицу, имеющему страховой стаж до 5 лет, – 60% среднего заработка.

Таким образом, если работник, имеет страховой стаж не менее 8 лет, то при расчете размера пособия обстоятельства получения травмы (в быту или на производстве) не играют никакой роли. В любом случае он вправе получить 100% среднего заработка. При этом согласно действующему законодательству совершенно не обязательно, чтобы страховой стаж был непрерывным (то есть теперь перерывы в трудовой деятельности гражданина могут быть сколь угодно долгими – на размере его пособия эти перерывы не отразятся).

Если же страховой стаж работника составляет менее 8 лет, то в таком случае он заинтересован в признании травмы связанной с несчастным случаем на производстве.

В соответствии с п. 4 Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях (утв. Постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73) работники организации обязаны незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом происшедшем несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья при осуществлении действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем.

Тем не менее указанное Положение не исключает возможности расследования (и соответственно установления факта производственной травмы) и таких несчастных случаев на производстве, о которых работник вовремя не сообщил руководству. Это следует из п. 20 данного Положения, согласно которому несчастные случаи, о которых не было своевременно сообщено работодателю (его представителю), расследуются в установленном порядке по заявлению пострадавшего или его доверенных лиц в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления. Об этом же говорится и в ст. 229.1 Трудового кодекса РФ.

Статья 229.1. ТК РФ Сроки расследования несчастных случаев

Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение трех дней. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется в порядке, установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления.

При необходимости проведения дополнительной проверки обстоятельств несчастного случая, получения соответствующих медицинских и иных заключений указанные в настоящей статье сроки могут быть продлены председателем комиссии, но не более чем на 15 дней. Если завершить расследование несчастного случая в установленные сроки не представляется возможным в связи с необходимостью рассмотрения его обстоятельств в организациях, осуществляющих экспертизу, органах дознания, органах следствия или в суде, то решение о продлении срока расследования несчастного случая принимается по согласованию с этими организациями, органами либо с учетом принятых ими решений.

Таким образом, даже по прошествии многих месяцев работник вправе заявить о произошедшем с ним на производстве несчастном случае. Хотя, разумеется, что через несколько месяцев доказать сам факт несчастного случая будет сложнее.

Проверить предоставленную работником информацию о несчастном случае должна специально созданная комиссия. К доказательствам, на которые работник может ссылаться в ходе расследования несчастного случая, названное Положение относит его собственные показания, а также показания очевидцев несчастного случая и должностных лиц.

Кроме того, комиссия по расследованию несчастного случая производит осмотр места происшествия, изучает действующие в организации локальные нормативные акты и организационно-распорядительные документы (коллективный договор, устав и др.), в том числе устанавливающие порядок решения вопросов обеспечения безопасных условий труда и ответственность за это должностных лиц, а также получает от работодателя иную необходимую информацию.

Работник, которого не устроило решение комиссии по расследованию, вправе обжаловать его в Федеральной службе по труду и занятости, решение которой, в свою очередь, можно обжаловать в суде.

Формулировка в больничном (о травме) не имеет большого значения, так как сведения о травме указываются с ваших слов. Гораздо важнее, чтобы работодатель оформил акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1. Для этого необходимо обратиться к нему официально с заявлением. По итогам расследования, травма, признанная производственной, оплачивается 100% со всеми остальными гарантиями по ФСС.

Срока давности по расследованию производственных травм не существует, то есть Вы вправе в любой момент потребовать дополнительного расследования случившегося с Вами. Если Ваш работодатель будет настаивать на непроизводственном характере Вашей травмы, Вы вправе обратиться с жалобой в Инспекцию по труду.

Помимо этого по закону расследованию подлежит любой несчастный случай, в результате которого работником предприятия были получены повреждения здоровья из-за воздействия на пострадавшего опасных факторов, которые повлекли за собой: необходимость перевода на более лёгкую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности (минимум 1 день больничного), либо его смерть.

Расследование проводится, если несчастный случай произошёл:

1. в рабочее время (в том числе во время установленных перерывов);
2. на территории предприятия;
3. при выполнении действий в интересах работодателя, в том числе за пределами территории предприятия и вне установленного рабочего времени (например, командировки или работа в выходной день).

При выполнении хотя бы одного условия – проводится расследование (в соответствии со статьёй 227 ТК РФ). Для этого в первую очередь создаётся комиссия по расследованию из работников предприятия. Хотя чаще всего расследованием единолично занимается инженер по охране труда, комиссия должна состоять не менее чем из 3 человек (при лёгком несчастном случае).

После уведомления работодателя о НС, с вами обязаны связаться члены комиссии по расследованию НС для составления протокола опроса пострадавшего, где вы опишете всё, что с вами произошло.

В ходе расследования несчастный случай может быть признан комиссией не связанным с производством либо связанным с производством.

В Трудовом кодексе назван ряд обстоятельств, при наличии которых несчастные случаи могут квалифицироваться как не связанные с производством:

1. смерть работника от общего заболевания или самоубийства;
2. смерть или травма работника по причине алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
3. смерть или травма, наступившие во время совершения работником преступления.

Степень тяжести травмы определяет врач по критериям, которые утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24 февраля 2005 г. № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве». С ними стоит ознакомиться, чтобы при получении диагноза вы смогли сами удостовериться в правильности определения степени тяжести.

Если травма лёгкая, то будет оплачен больничный (100% от среднего заработка), а лечение при этом должен оплачивать работодатель.

При получении тяжёлой травмы фонд социального страхования (далее – ФСС) из своих средств оплачивает пострадавшему больничный, который в случае производственной травмы оплачивается независимо от стажа в размере 100% от среднего ежемесячного заработка. Также ФСС возмещает все расходы на лечение, реабилитацию, в том числе единовременные страховые выплаты при частичной или полной утрате трудоспособности, а также пособие по инвалидности. Работодатель в данном случае, если его вина доказана, возмещает пострадавшему утраченный заработок и выплачивает компенсацию за моральный вред.

Подробнее со страховыми выплатами можно ознакомиться в Федеральном законе от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (статья 8).

Если при расследовании несчастного случая установлено, что одной из основных причин нанесения вреда здоровью была грубая неосторожность пострадавшего, то комиссией устанавливается степень вины пострадавшего в процентах, в зависимости от которых уменьшается размер страховых выплат. Однако, вина не может на 100% лежать на пострадавшем, в любом случае часть вины несёт работодатель, которые допустил НС.

Многие работодатели стремятся скрыть НС, предлагая оформить травму как бытовую. Председателем комиссии в этих случаях будет уже государственный трудовой инспектор, также в комиссию включается и представитель профсоюза. А выявление ГИТом нарушений при расследовании может повлечь за собой внеплановую проверку трудовой инспекцией всего предприятия.

Если случай будет оформлен как производственная травма, то при получении больничного листа после выздоровления работнику стоит обратить внимание на код больничного, там должен быть указан код 04, это означает, что больничный выдан на производственную травму.

После завершения расследования составляется Акт Н-1 о несчастном случае на производстве, который подписывается всеми членами комиссии и утверждается работодателем. После этого работодатель в трёхдневный срок обязан выдать один экземпляр утверждённого акта пострадавшему.

Акт о расследовании пострадавший должен хранить у себя на случай возникших осложнений для решения всех вопросов по возмещению затрат на лечение – для подтверждения того, что травма получена на производстве.

Если работодатель не провёл расследование (скрыл от надзорных органов происшедший НС), или нетрудоспособность после травмы наступила не сразу, или вы вовремя не сообщили о травме по какой-либо причине, во всех этих случаях пострадавшему необходимо написать заявление на имя руководителя предприятия с указанием даты, времени и места получения травмы и просьбой провести расследование.

Если работодатель отказывается проводить расследование, заявление пишется в государственную инспекцию по труду, также можно написать и в прокуратуру.

При подозрении на недобросовестное расследование или фальсификацию документов можно написать заявление в ГИТ с требованием провести повторное расследование. В статье 229.3 ТК сказано, что при получении сведений, доказывающих нарушение порядка расследования, ГИТ проводит дополнительное расследование несчастного случая независимо от срока давности несчастного случая.

Список используемых источников:

1. Гатин А.М. Гражданское право. М.: Дашков и К, 2007.
2. Конституция Российской Федерации. (в ред. от 21.07.2007 N 5-ФКЗ). М: Юрайт-Издат, 2009.
3. Суханов Е.А. Гражданское право. Волтерс Клувер, 2008.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в ред. от 01.12.2007 N 309-ФЗ).