

Отлично
29.05.18


№ 555

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

Кафедра государственной политики и государственного управления

КУРСОВАЯ РАБОТА

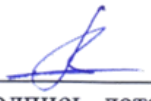
**ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ ПО ТРУДОВОМУ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ**

Работу выполнила  29.05.2018 г. Ю.В. Прыгун
(подпись, дата)

Факультет управления и психологии 2 курс 1 группа

Направление подготовки 38.03.04 – «Государственное и муниципальное
управление», ОФО

Научный руководитель,
канд. полит. наук, доцент  29.05.18 О.А. Бориско
(подпись, дата)

Нормоконтролер,
канд. полит. наук, доцент  29.05.18 О.А. Бориско
(подпись, дата)

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1 Теоретико-методологические основы защиты трудовых прав работников ...	6
1.1 Исторические аспекты формирования трудовых правоотношений в Российской Федерации.....	6
1.2 Защита трудовых прав работников: понятие и способы	9
1.3 Источники трудовых прав работников	15
2 Проблемные аспекты реализации трудовых прав работников по российскому законодательству	19
2.1 Учет мнения профессионального союза при защите трудовых прав работников.....	19
2.2 Проблемные вопросы судебной защиты трудовых прав работников	23
Заключение	27
Список использованных источников	29

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность работы заключается в проблеме нарушения трудовых прав граждан. Согласно Конституции Российской Федерации труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на защиту от безработицы [1].

Необходимость исследования на современном этапе обусловлена объективными причинами: изменениями условий применения труда субъектов отношений, основанных на власти и подчинении; появлением нелегальных отношений в сфере труда; потребностью в более совершенном механизме регулирования отношений, связанных с реализацией права на защиту, в правовом механизме, обеспечивающим защиту трудовых прав работников и иных субъектов трудового права.

Положения Конституции РФ, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, предопределяют вместе с тем обязанность государства обеспечивать справедливые условия найма и увольнения. В том числе надлежащую защиту прав и законных интересов работника, как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении.

Статья 19 Конституции РФ гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина, а также запрещает любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

В то же время работодатель имеет право реализовать свои законные интересы в целях достижения максимальной эффективности хозяйственной деятельности.

Баланс конституционных прав и свобод, справедливое согласование прав и законных интересов сторон в трудовом договоре является необходимым условием гармонизации трудовых отношений в РФ.

Защита трудовых прав работников неоднократно исследовалась как в советский период, так и в настоящее время.

В советский период вопросы рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров были глубоко изучены в трудах Е.А. Головановой, С.А. Голощапова, В.И. Смолярчука, В.Н. Толкуновой и др.; аспекты профсоюзной защиты – в работах Н.Г. Александрова, Г.К. Москаленко, И.О. Снигиревой, Шеломова и др. Комплексный анализ проблем защиты трудовых прав работников был проведен В.Н. Скобелкиным и Г.А. Игдыровым.

В настоящее время продолжается изучение отдельных форм защиты трудовых прав и законных интересов: самозащиты – в работах В.Р. Халикова; государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства – в трудах Т.П. Барбашовой, А.А. Сапфиновой; большинство исследований посвящено процедурам рассмотрения и разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров (работы М.О. Буяновой, И.А. Костян, С.В. Передерина, И.А. Прасоловой, В.А. Сафонова).

В последние десятилетия появились работы, в том числе и диссертационные, в которых предприняты попытки комплексного анализа правовых средств, способов и форм защиты трудовых прав работников (Т.Ю. Барышникова, И.А. Костян, Т.А. Нестерова, Т.А. Сошникова, Е.А. Федорова, В.А. Яковлева). Главным образом разрабатывается категориальный аппарат защиты трудовых прав работников, а правовые средства и формы защиты трудовых прав работников рассматриваются путём деления трудовых споров на коллективные и индивидуальные.

Несмотря на наличие значительного количества работ, посвященных данной проблеме, сохраняется потребность в комплексном исследовании правовых средств и форм защиты трудовых прав работников.

Объект исследования: общественные отношения, связанные с реализацией и защитой прав работника по трудовому законодательству.

Предмет исследования: нормативные правовые акты, определяющие механизм реализации и защиты трудовых прав работника.

Цель курсовой работы – на основе анализа действующего трудового законодательства выявить основные способы и проблемы защиты трудовых прав граждан, а также сформулировать практические рекомендации по преодолению выявленных проблем.

Цель работы включает следующие задачи:

- а) изучить исторические аспекты возникновения трудовых правоотношений;
- б) выделить способы защиты трудовых прав;
- в) систематизировать источники трудовых прав работников;
- г) рассмотреть проблемные аспекты реализации и защиты трудовых прав работников и предложить пути их решения.

Теоретическую основу курсовой работы составляют учебники, учебные пособия, научные статьи таких как М.С. Бахнов, Е.С. Герасимова, К.Н. Гусов, Е.В. Забрамная, И.Я. Киселев, О.Г. Пивоварова, В.А. Сафонов, С.А. Соболев, Е.Н. Трубецкой, Б.А. Шеломов.

Методологию научного исследования составили изучение и анализ литературы, синтез, обобщение.

Для подготовки настоящего исследования были изучены судебная практика районных судов г. Краснодар, а также опубликованная практика судов субъектов РФ.

1 Теоретико-методологические основы защиты трудовых прав работников

1.1 Исторические аспекты формирования трудовых правоотношений в Российской Федерации

История о развитии в Российской Федерации трудовых отношений, регулировании и порядке заключения трудового договора, существенно отличается от стран Запада.

Урегулирование трудового договора можно отнести ко второй половине XIX века. Здесь, дореволюционное законодательство отдельно корректирует процедуру найма работников и договор найма на сельские работы. Устройство рабочих в заведениях фабричной промышленности выполняется на основании общих распоряжений о личном найме, которые используются в сельском хозяйстве, с дополнениями, изложенными в специальных законах [2].

«Временные правила для найма сельских рабочих и служителей» были созданы в 1862 г. Договор о найме, согласно данным правилам, может являться словесным, либо письменным; в случае, если действительность договора подтверждается либо запиской в книге волостного правления или особо приглашаемыми свидетелями, споры о словесных соглашениях принимаются к разбирательству.

Наиболее значимым в серии трудовых законов считается закон 3 июня 1886 года о найме рабочих на производство, мануфактуры и фабрики, установивший границы свободному соглашению работодателя и рабочего при определении их взаимных частноправовых отношений.

Новое законодательство содержало: а) положения об удостоверении сделки о найме рабочею книжкою либо принятием и удержанием паспорта; б) использование расчётных листов при рабочей книжке; в) ответственность нового нанимателя перед прежним за принятие рабочего без книжки;

г) установление ответственности за неявку и самовольный уход рабочих и право обязательного их возвращения на работу; д) установление особых обязанностей нанимателя по содержанию и лечению рабочих.

Для трудовых правоотношений рабочих и фабрикантов, вводится неотъемлемая форма письменного договора, заменяемая обязательной выдачей рабочей книжки.

В данный период под договором найма рабочих подразумевается договор, в силу которого работник обязуется за поощрение на время предоставить в распоряжение фабриканта свою рабочую силу по своему усмотрению на цели фабричного производства. Главными составляющими данного договора являются: а) дееспособность сторон; б) свободное согласие; в) срок; г) вознаграждение.

По единому закону, договор составляется между фабрикантом или его доверенным, с одной стороны, и отдельным рабочим – с другой. Возникает коллективный договор, условия найма в котором определяются не самим рабочим, а объединенной группой рабочих или профессиональным союзом.

Наем рабочих может производиться:

а) бессрочно; б) на определенный срок; в) временно, для выполнения какой-либо работы. Срок договора не может превышать пяти лет.

Советское законодательство определяет трудовой договор, как соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся) предоставляет другой стороне (нанимателю) свою рабочую силу за вознаграждение [3].

Среди главных признаков трудового договора можно выделить: а) предоставление рабочей силы в распоряжение нанимателя; б) соглашение; в) возмездность труда.

Наём можно считать состоявшимся, если была устная договоренность. Кроме того, все условия соглашения должны быть зафиксированы в расчетных книжках, которые выдаются в течение семи дней со дня приема на работу всем рабочим и служащим. Такая книжка считается основным

документом для разрешения споров, возникающих на основе трудового договора. Тяжесть доказательства лежит на нанимателе, в случае неполноты либо неясности в заполнении расчетной книжки. Невыдача расчетной книжки не способна служить подтверждением отсутствия трудового договора. За невыдачу работодатель привлекается к административной ответственности [4].

Трудовой договор – это соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, в соответствии с которым, трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и гарантировать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон [5].

Непосредственно законом, а также по соглашению сторон, устанавливались условия трудового договора. Также, определялось место работы и род работы. При заключении любого трудового договора, определение данных условий считалось неотъемлемой частью.

Недействительными считаются условия трудового договора, если они ухудшают положение работника в сравнении с условиями, определенными законами о труде, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективными договорами.

По единому правилу трудовые договоры заключаются в виде устного соглашения между администрацией и работником. Трудовые договоры составляются в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством.

Законом РФ были внесены изменения, одно из которых – обязательная письменная форма договора. Трудовой договор теперь назывался «договором (контрактом)» [6].

Данное преобразование, появившееся в теории и практике трудового права в 90-е годы. Данное соглашение следует связывать с тенденцией ориентирования на западную формулировку.

С введением в понятие трудового договора слова «контракт», начались трудности в определении природы заключаемого с работником договора – определять ли его как трудовой или гражданско-правовой.

Принято считать, что обычный трудовой договор дает основание возникновения трудовых отношений между работодателем и работником, а трудовой контракт устанавливает индивидуальные условия труда. На основании этого зафиксировано, что контракт — это особый вид трудового договора, который заключен в соответствии с законодательством между работодателем и работником, содержание которого имеет более широкий перечень оговоренных непосредственно сторонами условий, в том числе по вопросам организации труда, его стимулирования, вопросов ответственности и др.

Термин «контракт» употреблялся до момента вступления в силу нового ТК РФ [7].

В заключение можно сделать вывод о том, что трудовое право - это развивающаяся отрасль права, формирования основных категорий которой закончены и выражены в современном трудовом законодательстве.

Современный Трудовой кодекс РФ является новым этапом развития трудовых правоотношений.

1.2 Защита трудовых прав работников: понятие и способы

Защита прав гражданина может осуществляться с помощью различных норм отраслей права. В юриспруденции отмечается, что права человека не могут быть реализованы автоматически даже при благоприятных условиях. По этой причине работнику необходимо в некоторых случаях отстаивать свои права.

В условиях перехода РФ к рыночным отношениям среди главных задач Россия ставит защиту и охрану конституционных прав граждан, в том числе в трудовых отношениях.

В соответствии со статьёй 2 Конституции РФ человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Соблюдение, признание и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства. Согласно статье 45 КРФ государственная защита прав и свобод человека в РФ гарантируется, каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не нарушающие закон.

На сегодняшний день защита трудовых прав работников считается одним из главных направлений трудовой политики РФ. Таким образом, в ст. 1 ТК РФ указывается, что одной из главных целей трудового законодательства является надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, и кроме того, разрешение трудовых споров [8].

Если сопоставить термины «защита» и «охрана», обращаясь к положениям Конституция Российской Федерации, то в данном случае, понятие «защита» - является синоним термина «охрана», поскольку оба эти понятия используются для обозначения деятельности, которая состоит в обеспечении, соблюдении прав и свобод человека и гражданина. К примеру, в ст. 2 и 45 Конституции РФ говорится о государственной защите прав и свобод человека и гражданина, а в ст. 82 Конституции РФ – об охране этих прав и свобод.

Защитная функция государства проявляется в работе государственных органов, уполномоченных осуществлять защиту трудовых прав работников и разрешать трудовые споры.

Проблеме защиты трудовых прав работников уделяется особый интерес в процессе становления и развития трудового законодательства, потому как, при рассмотрении, работник считается более слабой стороной в социально-экономическом отношении.

Установление защиты прав работников в новых, современных экономических условиях значительно отличается от положения работников при существовании монополии государственного имущества времен существования СССР. В то время, государством регулировались почти все условия труда. Работодатели, в лице государственных предприятий, учреждений и организаций и работники, не обладали возможностью самостоятельно устанавливать дополнительные права обязанности в договорном порядке.

В таких условиях, защита трудовых прав работников распространяется лишь на условия труда, которые были разработаны государственной администрацией предприятия, организациями и профсоюзными комитетами, учреждениями на основе директивных писем, принимаемых ведомствами и министерствами коллективно с центральными комитетами отраслевых профсоюзов.

Основными методами защиты трудовых прав работников являются:

- а) Государственный контроль за соблюдением законодательства;
- б) Самозащита трудящихся;
- в) Защита прав профсоюзами;
- г) Судебная защита.

Федеральная инспекция труда реализует функции государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, включающих нормы трудового права, всеми работодателями на территории России.

Контроль содержит в себе проверку законности решения работодателя с точки зрения не только законности, но и целесообразности. Надзор за соблюдением трудового законодательства содержит в себе проверку законности решения нанимателя.

Появляется возможность принимать, в рамках действующего законодательства, наиболее эффективные решения, по мере усиления договорного начала в регулировании трудовых отношений. Это влечет за

собой повышение ответственности работодателя не только за законность, но и за рациональность принятых решений.

Конкретного понятия самозащиты в ТК РФ не существует. Некоторые ученые склонялись к такому понятию: самозащита трудовых прав является действием, совершаемым стороной трудового договора с целью устранения нарушения, допущенного иной стороной данного договора, с применением различных методов, не противоречащих законодательству.

Самозащита возможна в случаях грубого нарушения трудовых прав работника, предусмотренного законодательством: поручения работы, не предусмотренной трудовым договором; возникновения прямой угрозы жизни и здоровью рабочего.

Однозначно, следует говорить об использовании права на самозащиту в случае необеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, и в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, данный пример можно рассмотреть как самостоятельное правовое явление.

Методы защиты, которыми могут воспользоваться работники, должны соответствовать следующим критериям:

а) способы не должны противоречить закону; б) закон не имеет прямых запретов на применение самозащиты; в) методы могут реализовываться самими субъектами трудового права либо переданы третьим лицам, но без обращения к компетентным органам.

В первую очередь одним из способов самозащиты может являться отказ от выполнения работы. Формой является извещение работодателя о таком отказе в письменном виде.

Самозащита отличается от забастовки работников. Самозащита – это защита индивидуальных трудовых прав путем отказа от выполнения работы, в целях работника.

Забастовка в целях разрешения коллективного трудового спора, выражается в отказе от выполнения трудовых обязанностей (частично либо

полностью). Т.е. направленность на отстаивание коллективных прав и интересов.

Законом не предусмотрен единый порядок применения права на самозащиту. Существует определенная процедура по отношению к некоторым видам самозащиты. Таким образом, при задержке зарплаты, приостановить работу можно только после истечения пятнадцати дней с того дня, в который установлена выдача заработной платы, а также, письменное извещение работодателя [9].

Работниками свободно осуществляется самозащита трудовых прав. Работников не имеют право принуждать к выполнению работы руководитель, иные должностные лица, оказывать психологическое давление, угрожать. Также, не может допускаться привлечение работников к дисциплинарной ответственности.

В суде либо в федеральной инспекции труда, могут обжаловаться незаконные действия лиц, которые представляют интересы работодателя.

Профсоюзы создаются с целью защиты и представительства социально-трудовых прав и интересов всех его членов [10]. Главной из функций профсоюзов является защита, которая выражается в четырех организационно-правовых формах: а) участие в использовании установленных условий труда в организации; б) участие профсоюзов в отношении социального партнерства; в) осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде; г) участие в разрешении трудовых споров.

Существуют следующие главные направления деятельности профсоюзов:

а) улучшение условий труда работников; б) профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства; в) в сфере труда, представление интересов работников, ведение переговоров с работодателями; г) в целях защиты прав и интересов работника, участие в урегулировании возникающих между работником и работодателем трудовых споров.

Профсоюз, со стороны работников, защищая трудовые права, имеет некоторые привилегии перед органами прокуратуры и государственной инспекцией. Это выражается в следующем: а) у профсоюзов есть возможность каждый день представлять интересы работников при их взаимоотношениях с работодателями; б) профсоюзы могут продуктивно проводить беседы с работодателями, разъяснять работникам их права и соответственно, обязанности работодателя. Органы прокуратуры и государственная инспекция труда, имеют кроме защиты трудовых прав работников, иные полномочия, которые не могут также оперативно отреагировать на нарушения трудовых прав.

Инспекторы из профсоюза труда, уполномоченные лица по охране труда профсоюзов имеют право: а) на проведение независимой экспертизы по обеспечению безопасности работников и условий труда; б) осуществление контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, которые содержат нормы трудового права.

Профсоюзы обладают немалыми правами в области защиты трудовых прав работников, потому как задачей их создания является в интересах работника взаимоотношение с работодателем. Также следует отметить, что их функционирование в реальности распространяется в основном на лиц, которые являются членами профсоюзов, или на тех работников, которые уполномочены представлять интересы профсоюза.

На сегодняшний день, в Российской Федерации профсоюзы практически не создаются и слабо функционируют. Из этого следует, что защита профессиональными союзами трудовых прав работников имеет свое применение в частных случаях, не имея широкого применения.

В настоящее время, в законодательстве судебная защита является основополагающей гарантией защиты трудовых прав, потому как она направлена защищать от разного рода нарушений, как со стороны физических лиц, также и со стороны государства в целом.

Обращаясь к статистическим данным, следует сделать вывод о том, что большая часть граждан, являющихся связующим звеном в трудовых правоотношениях, не обращаются в суд в виду разных причин. В некоторых случаях граждане беспокоятся о том, что могут начаться преследования со стороны своего работодателя, поэтому обращаются в суд при крайней необходимости.

По мнению большинства граждан, с точки зрения последствий, судебная защита представляется более распространенным и самым эффективным способом защиты трудовых прав. В первую очередь, большое количество обращений в суд за защитой трудовых прав свидетельствует о неудовлетворительном разрешении спора другими способами, более близкими работнику. Учитывая процесс рассмотрения трудовых споров, законодательство предусматривает достаточно сокращенные сроки рассмотрения такого рода дел.

Подводя итоги можно отметить, что защита трудовых прав работников – это деятельность, реализующая права, которая осуществляется в установленном законодательством порядке работником и уполномоченными на то органами. Выражается в применении правовых норм к работодателю, не выполняющему определенные обязанности или совершающему неприемлемые действия в осуществлении прав работников.

1.3 Источники трудовых прав работников

Источники права – это формы, выражающие и закрепляющие юридические нормы. Под источниками трудового права подразумеваются различные нормативные акты, которые регулируют трудовые отношения.

Первым документом, в котором нашло свое отражение закрепление основных прав и свобод человека в сфере трудовых отношений, была

Всеобщая декларация прав человека¹. В декларации сформулированы основные права и свободы человека, в число которых входят важнейшие трудовые права: право на труд, на свободный выбор работы, на защиту от безработицы; право на справедливые и благоприятные условия труда; право на создание профсоюзов и вступление в них; право на отдых, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск.

Кроме того, особое значение по защите трудовых и социальных прав человека имеют принятые ООН Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации 1965 г. и Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г., запрещающие расовую и этническую дискриминацию, а также дискриминацию женщин, в частности в сфере труда и трудовых отношений. В 1990 г. ООН приняла Международную конвенцию о защите прав трудящихся-мигрантов и членов их семей, в которой существенное место уделено трудовым правам мигрантов.

Многие принципы МОТ вошли в пакет прав человека, признанных большинством государств, например: запрет принудительного труда, равенство работников, свобода ассоциации и деятельности профсоюзов, право на коллективные переговоры, договоры и забастовку и т.д. По словам И.Я. Киселева "не убывает значение таких традиционных направлений деятельности МОТ, как защита работников от произвола предпринимателей при найме и увольнениях, безопасность и гигиена труда, охрана труда в самом широком смысле слова, особая забота о социально незащищенных категориях трудящихся – женщинах, инвалидах, лицах с семейными обязанностями и т.д. Все это непреходящие ценности".

Право человека на труд неразрывно связано с закреплением в законодательстве норм о запрете принудительного труда. Данные нормы закреплены: во Всеобщей декларации прав человека; в Конвенции МОТ

¹ Одобрена Резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН 10 декабря 1948 г.

1930 г. № 29 «О принудительном и обязательном труде»; Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда»² [11]; в Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда»; Конвенция № 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда»³ [12].

Источники трудового права могут приниматься в пределах компетенции, различными уполномоченными органами. Из теории права стало известно, что в отличие от других правовых актов, нормативные рассчитаны на неоднократное применение и включают нормы права.

Источники трудового права отличаются от актов правоприменения. Например, актом применения могут быть: Указы о персональном награждении, присвоении почетных званий либо назначении на должность Президентом РФ.

Источники трудового права⁴:

- а) Конституция Российской Федерации;
- б) ФКЗ РФ;
- в) международные нормативные акты и договоры, ратифицированные Российской Федерацией;
- г) ФЗ РФ;
- д) законы субъектов РФ по вопросам их ведения;
- е) Указы Президента РФ;
- ж) постановления Правительства РФ;
- з) нормативные акты министерств и ведомств;
- и) нормативные акты органов власти субъектов РФ;
- к) нормативные акты органов местного самоуправления;
- л) локальные нормативные акты.

² Принята в г. Женеве 28.06.1930 г. на 14-ой сессии Генеральной конференции МОТ

³ Заключена в г. Женеве 25.06.1957 г.

⁴ Иерархия источников трудового права расположена следующим образом в соответствии со ст. 5 ТК РФ.

Источниками прав работников является не только законодательство о труде, но также воля самих сторон трудовых правоотношений.

Договор может быть рассмотрен как источник трудового права при условии, что он после переговоров, результат соглашения и содержит нормы права.

К источникам могут относиться: коллективный договор и соглашения, которые регулируют трудовые отношения.

На основе выше изложенного, можно сделать вывод о том, что источники трудового права – это результаты правотворческой деятельности органов государства, а также совместного нормотворчества работников и работодателей в сфере применения труда работников. Поскольку источник права является следствием правотворческой деятельности, то и вид источников, и их юридическая сила находятся в прямой зависимости от иерархии государственных органов, их конституционных полномочий и компетенции, которой они наделены по действующим законам.

2 Проблемные аспекты реализации трудовых прав работников по российскому законодательству

2.1 Учет мнения профессионального союза при защите трудовых прав работников

Сегодня особое значение имеет взаимодействие работодателя и профсоюзного комитета, направленное на совместное решение задач социального партнерства отрасли. Необходима четкая концепция взаимодействия "работодатель – профсоюз", которая заключается в выстраивании отношений на основе общей заинтересованности в успехе компании.

Одна из главных задач профсоюза – максимально использовать имеющийся потенциал социального партнерства для защиты, консультирования и информирования членов профсоюза через средства массовой информации, специализированные сайты и т.д.

ТК РФ является правовой основой защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.

В 1996 г. был принят Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"⁵. Предметом регулирования данного Федерального закона являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, создание, деятельность, реорганизацию или ликвидацию профессиональных союзов, их объединений, первичных профсоюзов. Таким образом, профсоюзы представляют собой объединение граждан.

В указанном законе закреплено четкое определение, что является профсоюзом, - это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по

⁵Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (принят ГД ФС РФ 08.12.1995).

роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

Профсоюзы в своей деятельности независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений. Запрещается вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности.

В соответствии с положениями ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"⁶ профсоюзные организации имеют следующие права:

а) право на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников; б) право на содействие занятости; в) право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их исполнением; г) право на участие в урегулировании коллективных трудовых споров; д) право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде; е) право на социальную защиту работников; ж) право на защиту интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

Анализируя совокупность прав, предоставленных профсоюзным организациям, можно сделать вывод о том, что профсоюзные организации обладают обширными правами в области защиты трудовых прав работников, так как целью их создания является взаимодействие с работодателем в интересах работника [11].

Согласно положениям ТК РФ, руководитель должен учитывать мнение профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и

⁶ Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ ...

при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. При принятии локального нормативного акта работодатель направляет проект этого локального акта и обоснование к нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющей интересы всех или большинства работников организации.

Мнение профсоюзной организации может быть как положительным, так и отрицательным. Если мнение профсоюзной организации отрицательное, т.е. не содержит согласия с предложенным проектом локального нормативного акта либо содержит предложение о возможном его совершенствовании, работодатель имеет право согласиться с предложением профсоюзной организации и в течение трех дней после получения ответа провести дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения либо отклонить вынесенное профсоюзом предложение.

Если же согласие между работодателем и профсоюзной организацией не достигнуто, то разногласия сторон оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять этот локальный нормативный акт. Профессиональный союз, в свою очередь, имеет право обратиться в соответствующую трудовую инспекцию или суд с обжалованием действий работодателя.

Необходимо иметь в виду, что процедура учета мнения профсоюзного комитета предусматривает не только направление соответствующего акта профсоюзу, но и представление обоснования необходимости принятия подобного акта и содержащихся в нем положений [12].

Профсоюзный комитет обязан обосновать свою позицию, дать развернутое заключение по представленному локальному нормативному акту. Отсутствие мотивировки может быть расценено работодателем как уклонение профсоюзного комитета от согласования позиций, и он вправе принять локальный акт в той редакции, которая предлагалась профсоюзу для согласования.

Профсоюзные организации имеют право на содействие занятости. Это право реализуется следующим образом: профсоюзы вправе принимать участие в разработке государственных программ занятости, предлагать меры по социальной защите членов профсоюзов, осуществлять профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости. Профсоюзы имеют право вносить на рассмотрение органов местного самоуправления предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников. Немаловажным правом профсоюзной организации является право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением [13].

Профсоюзы также вправе участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, имеют право на организацию и проведение в соответствии с федеральным законом забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально – трудовых прав и интересов работников.

В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Исходя из выше изложенного, можно сделать вывод о том, что профсоюзные организации обладают обширными правами в области защиты трудовых прав работников, так как целью их создания является взаимодействие с работодателем в интересах работника.

Анализируя указанные права профсоюзных инспекторов труда следует отметить, что Трудовой кодекс предоставил им существенные права по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.

2.2 Проблемные вопросы судебной защиты трудовых прав работников

Разрешение трудовых споров в судебном порядке – один из наиболее распространенных способов защиты трудовых прав работников [14].

В большинстве случаев основаниями увольнения являются: неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего времени (п. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ); ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуального предпринимателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

На практике выявляются пробелы и нестыковки действующего трудового законодательства, которое по своему содержанию призвано обеспечивать баланс интересов государства, работодателей и работников, защищая их права.

При отборе соответствующих положений, которыми регламентированы спорные отношения, суд исходит из принципа неухудшения положения работника в сравнении с действующим законодательством.

Отдельные положения действующего трудового законодательства ориентированы иногда в чью - либо сторону больше, чем это необходимо по соображениям практической целесообразности. Так, например, ст.64 ТК РФ содержит одну из гарантий прав работника - запрет на необоснованный отказ в приеме на работу. При этом работодатель обязан только письменно обосновать причину отказа, который связывается исключительно с деловыми качествами работника.

Судебная защита имеет свои специфические особенности.

Во-первых, осуществление правосудия отличается особым объектом государственного воздействия, куда входит единая система общественных отношений, обладающих повышенной ценностью для государства и общества.

Во-вторых, судебная защита осуществляется только судом в особой процессуальной форме, которая является наиболее сложной, разветвленной и детально урегулированной из всех юрисдикционных процедур.

В-третьих, практическая неограниченность «силового» воздействия судебных органов на правонарушителей свидетельствует о важности и особом характере судебной защиты. Именно судебный механизм дает возможность государству защитить важнейшие социальные ценности.

В-четвертых, право на судебную защиту, установленное в ст.46 Конституции Российской Федерации, универсально. Это означает, что оно гарантируется каждому (как гражданам, так и другим лицам), и обжалуются в суд любые действия и решения органов государственной власти и местного самоуправления без каких-либо ограничений. Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно подчеркивал в своих решениях, что право на судебную защиту относится к таким правам, которые не могут быть ограничены ни при каких обстоятельствах.

Обращаясь к судебной практике по трудовым спорам, можно сделать вывод, что наиболее распространенными видами трудовых споров являются:

Взыскание заработной платы. Каждое такое производство имеет свои нюансы: в одних случаях речь идет о частичной невыплате, а в других - о полной. Как правило, подобные дела завершаются в пользу работника.

Иски о восстановлении на работе. Как правило, они связаны с увольнением сотрудников по разным основаниям. Например, по сокращению штата, из-за несоответствия занимаемой должности. Подобные дела не всегда заканчиваются в пользу работодателя.

Возмещение ущерба работодателю. Это еще одна и довольно многочисленная категория трудовых споров. По общему правилу за ущерб,

причиненный работодателю, сотрудник несет материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка[15]. А вот привлечь работника к полной материальной ответственности очень сложно. Но можно, если это предусмотрено федеральными законами и нормативными актами.

Другие категории дел. Это дела о восстановлении на работе, невыплате зарплаты и возмещении ущерба. Сюда входят споры о переводе на другую работу, обжалование дисциплинарных взысканий, невыплате компенсаций и т.д. Довольно часто в этой категории в последнее время встречаются дела о порядке исчисления трудового стажа. Ответчиком по ним выступает Пенсионный Фонд России. Как правило, предметом спора является уменьшение стажа Пенсионным фондом, дающего право на досрочную пенсию.

Следующая категория – это споры о выплате компенсации. Работодатели, ссылаясь на кризис, часто уклоняются от их выплаты. Хотя здесь есть и вина сотрудников. Например, работник, занятый на высокооплачиваемом производстве, старается поменьше ходить в отпуск. А компания закрывает на это глаза. Тем не менее, когда наступает день увольнения, человек вспоминает о неиспользованных отпусках и обращается в суд.

Обращаясь к судебной практике по трудовым спорам, можно сделать вывод, что наиболее распространенными видами трудовых споров являются: взыскание заработной платы и незаконное увольнение, как следствие, восстановление на работе.

В целом, судебная защита нарушенных трудовых прав является наиболее действенным и эффективным способом.

Таким образом, суд обязан дать соответствующую оценку локальному нормативному акту или коллективному договору, трудовому договору и определить, подлежит ли этот акт применению или его следует признать незаконным (необоснованным, ухудшающим положение работника в

сравнении с действующим законодательством), согласно установлениям ст. 9
ТК РФ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Защита трудовых прав работников сегодня является актуальной проблемой, поскольку создание многочисленных частных предприятий, на которых работают люди, согласно данным статистики, способствует возрастанию нарушения трудовых прав работников. Наиболее распространены следующие нарушения трудового законодательства: трудовые договоры (контракты) не заключаются в письменной форме; трудовые отношения подменяются гражданско-правовыми; на некоторых предприятиях отсутствуют положения об оплате труда, что приводит к дифференциации в уровнях оплаты труда различных категорий работающих; задолженность по выплате заработной платы; нарушение режимов труда и отдыха, привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни без соответствующего оформления и оплаты; нарушения в области условий и охраны труда.

Проблема защищенности участников сторон трудовых отношений требует, чтобы интересы, права и обязанности каждого из них были обеспечены правовой защитой. Необходима комплексная система защиты трудовых прав и обязанностей работников и работодателей.

Главная проблема заключается в том, что законодательно права работника защищены. Работник имеет право на самозащиту, на защиту со стороны государства и общественных организаций. Однако в связи с обстановкой на рынке труда, работник зависит от работодателя и, боясь потерять работу, позволяет работодателю нарушать свои трудовые права. Представляется необходимой активизация деятельности контрольно-надзорных органов, которые должны надлежащим образом предотвратить нарушение или своевременно выступить в защиту прав работников, тем самым обеспечив интересы работника, не создав угрозы последнему. Соответствующие государственные органы обязаны реагировать на любые

обращения работников, связанные с нарушениями их прав, и принимать своевременные действенные меры.

Одним из самых популярных и действенных способов защиты в России является суд. Причем более 90% рассматриваемых дел решается в пользу работника, как более слабой стороны. Вместе с тем количество обратившихся в суд работников мало по сравнению с числом нарушенных прав. Это объясняется и российским менталитетом и сложившимся отношением к судебной защите.

Основную функцию в защите должно взять на себя государство. Прежде всего, необходимо реформирование судебной системы. Нужно создать специальные суды по трудовым вопросам, которые в короткие сроки смогут рассмотреть трудовые споры между работниками и работодателями.

В этой связи в рамках данной курсовой работы были рассмотрены основные способы защиты трудовых прав работников. Среди основных способов защиты трудовых прав законодатель выделяет: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1 Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (дата обращения 23.03.2018 г.)
- 2 Соболев С.А. История становления трудового договора в России // Государство и право. 2007. № 2. С. 93–102.
- 3 Трубецкой Е.Н. Лекции по энциклопедии права. М.: Типография Императорского Московского Университета, 1909. 226 с.
- 4 Постановление НКТ СССР от 25 февраля 1924 г. Ст.29 КЗоТ. URL: http://www.libussr.ru/doc_ussr/ussr_1968.htm (дата обращения: 26.03.2018 г.).
- 5 Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971 г.) (утратил силу). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1035/ (дата обращения: 16.04.2018 г.).
- 6 Закон РФ от 25.09.1992 г. № 3543-1 "О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР" (утратил силу). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1043/ (дата обращения: 23.04.2018 г.)
- 7 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 5.02.2018 г.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/e0ba21b776b7d276794160fd443d84805181095b/ (дата обращения: 27.04.2018 г.)
- 8 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 5.02.2018 г.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/4a31b57741dfbf7b99756f5338ab052b3fb209cc/ (дата обращения: 24.04.2018 г.)
- 9 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 5.02.2018 г.). URL: <http://www.consultant.ru/document/>

cons_doc_LAW_34683/093573ca7197584fbd5550dd5332c0d7947b8202/ (дата обращения: 11.02.2018 г.)

10 Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 3.07.2016 г.) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (с изм. от 1.01.2017 г.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_8840/ (дата обращения 5.04.2018 г.)

11 Ведомости ВС СССР. 1956. № 13. Ст. 279.

12 Бюллетень международных договоров. 2002. № 2. С. 3–5.

13 Бахнов М.С. Юридическая консультация: вопрос – ответ // Трудовое право. 2008. № 1. С. 46–50.

14 Шеломов Б.А. Трудовой договор: общие положения // Справочник кадровика. 2007. № 12. С. 89–90.

15 Пивоварова О.Г. Вопросы стабильности трудовых правоотношений при реорганизации юридического лица // Вестник удмуртского университета. 2008. № 2. С. 45–47.

16 Забрамная Е. Споры без ссоры? // Эж-Юрист. 2004. № 27. URL: <https://www.lawmix.ru/comm/2695> (дата обращения 5.04.2018 г.)

17 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 5.02.2018 г.). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/490396c999c8678eae3e64c3b6987c972864218f/ (дата обращения: 2.05.2018 г.)