Содержание

Введение

1. Исторические аспекты возникновения трудовых правоотношений по российскому законодательству

2. Трудовые права работников

2.1 Общая характеристика трудового договора по Трудовому кодексу Российской Федерации

2.2 Международно-правовое влияние трудовых правоотношений на российское законодательство

2.3 Способы защиты трудовых прав работников

3. Проблемные аспекты трудовых прав работников по российскому законодательству

3.1 Влияние кризисной ситуации 2009 года на трудовые права работников

3.2 Учет мнения профессионального союза при защите трудовых прав работников

3.3 Проблемные вопросы при судебной защите трудовых прав работников

Заключение

Список использованных источников

Перечень сокращений, условных обозначений, символов, единиц, терминов

## Введение

На сегодняшний день в Российской Федерации складывается весьма печальная картина в трудовой сфере. Работник с его интересами и правами зачастую теряется в массе других факторов хозяйственной деятельности работодателя и отодвигается в системе его приоритетов на последний план. Итогом этого нередко становится чрезмерная эксплуатация труда наемных работников, дополненная низким уровнем заработной платы, а также многочисленными нарушениями их прав и ущемлением законных интересов. Это далеко не весь перечень негативной практики, которая складывается на протяжении последних десятилетий.

Причин такого положения дел множество, среди них следует обратить внимание на менталитет наших работников. Правовой нигилизм, т.е. полное неверие в силу права, а, следовательно, защиту с его помощью своих законных интересов, стал для нас данностью. Работники, чьи права нарушены, очень редко обращаются за защитой в различные инстанции, несмотря на то, что государство сформировало четкий механизм защиты прав и законных интересов работников.

В первую очередь необходимо проводить работы по ознакомлению работников с трудовым законодательством, поскольку практика показывает, что среди подавляющего большинства граждан наблюдается слабое знание трудового законодательства субъектами трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а также неумение правильно его толковать и применять. Наряду с этим, государственная политика должна быть направлена, согласно ст.7 Конституции РФ, на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, а трудовая сфера, как известно, напрямую способствует этому. На уровне трудового права для наиболее эффективного выхода из сложившейся ситуации необходимо усиление роли института защиты трудовых прав работников.

В условиях всемерного развития договорного регулирования важной целью трудового законодательства является установление государственных гарантий трудовых прав. Это проявляется в том, что государство устанавливает гарантии для всех работников (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда, продолжительности отпуска и др.), определяет процедуру согласия между участниками трудовых отношений, а также порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров.

Отношения, возникающие в сфере труда, нуждаются в правовом регулировании. Уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. Право человека на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

ТК РФ содержит нормы, цель которых - создать благоприятные условия труда, обеспечить защиту прав и интересов работников и работодателей. В отличие от КЗоТа РСФСР действующий Трудовой кодекс РФ более подробно регулирует отношения, возникающие в связи с обеспечением охраны труда работников. В нем содержатся основные направления государственной политики в области охраны труда, ее нормативные требования, обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, обязанности работника в этой области, гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, положения об органах управления охраны труда, порядок и условия расследования и учета несчастных случаев, источники финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Таким образом, защита трудовых прав граждан остается одним из приоритетных направлений правовой политики. Принятие Трудового кодекса РФ в определенной степени решило эту проблему. После проведения коренного обновления действующего трудового законодательства необходимо сформировать специальные органы по рассмотрению трудовых споров, в частности создать специализированные суды по трудовым делам. Создание самостоятельной специализированной системы судопроизводства в социально-трудовой сфере - одно из предполагающихся нововведений в совершенствовании механизмов юридической защиты трудовых прав.

В ТК РФ определены цели и задачи трудового законодательства, сформулированы основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, которые исходят из общепризнанных принципов и норм международного права, Конституции РФ.

К сожалению, государственная власть и сегодня не в полной мере учитывает необходимость комплексного и в то же время дифференцированного подхода к этим проблемам и тем самым само создает взрывоопасную ситуацию.

Уходя от чрезмерного вмешательства в регулирование трудовых отношений, государство нередко оставляет работников практически один на один с работодателем.

Защита трудовых прав граждан - это конституционная обязанность государства.

Во многих случаях термин "защита" является синонимом термина "охрана", поскольку законодателем оба эти понятия используются для обозначения деятельности, которая состоит в обеспечении, соблюдении прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов государства. Так, в ст.2 и 45 Конституции РФ говорится о государственной защите прав и свобод человека и гражданина, а в ст.82 - об охране этих прав и свобод.

Защита трудовых прав работников осуществляется различными способами. Основными из них являются: государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, защита трудовых прав работников профсоюзами, самозащита работниками своих трудовых прав, впервые установленная ТК РФ.

Следует также помнить, что в соответствии с Конституцией РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Это предполагает необходимость изучения опыта международно-правового регулирования труда и его применения.

Актуальность темы исследования обусловлена объективными причинами: потребностью в более совершенном процедурно-процессуальном правовом механизме реализации материальных и нематериальных норм трудового права; трудностями работников перед незаконными действиями работодателей; препятствием работодателей участию профсоюзов в их деятельности по защите трудовых прав работников.

Степень научной разработанности темы. Теоретические и методологические основы исследования. Вопросы исследования защиты трудовых прав работников нашли свое отражение в юридической литературе.

По многим вопросам, связанным с соблюдением прав работников, авторами высказываются различные точки зрения. Данной проблеме посвящено немало исследований. Ее изучением в своих работах занимались следующие авторы: В.В. Ершов, Е.А. Ершова - Международные трудовые стандарты и российское трудовое право, Е.В. Скиллер - Проблемы реализации нематериальных норм трудового права, Л.Г. Коняхин - Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, Д.В. Солдаткин - Защита от дискриминации в трудовых отношениях и другие.

Изучение нормативно-правовых документов, судебной практики Верховного Суда РФ и судов Республики Марий Эл, исследования специальной литературы и изучение различных взглядов ученых, дают основания для того, чтобы сформулировать собственные выводы по проблемам соблюдения трудовых прав работников в современной России.

В качестве методологической основы исследования выпускной квалификационной работы применялся метод системно-структурного анализа изучаемой проблемы. Для решения конкретных исследовательских задач в работе используются и иные обще - и частно-научные методы: формально-юридический метод, метод исторической реконструкции, метод сравнительного правового анализа, метод правового моделирования и некоторые другие.

Предметом исследования является комплекс вопросов, связанных с изучением трудовых отношений в Российской Федерации, а именно: проблемы защиты трудовых прав работников.

Целями данного исследования являются:

1. Выявление средств, способов, механизмов защиты трудовых прав работников.

2. Влияние международных правовых норм на российское законодательство о труде.

3. Определение роли профсоюзов, государственных органов при недопущении нарушения прав работников.

4. Влияние кризисной ситуации на соблюдение трудовых прав работников.

Научная новизна выпускной квалификационной работы заключается в том, что она является одним из первых исследований о трудовых правах работников в период развития экономического кризиса.

Практическая значимость работы определяется следующими обстоятельствами:

1. Внесен ряд предложений по совершенствованию нормативно-правовой базы осуществления помилования в России;

2. Содержащиеся в работе положения и выводы могут быть использованы для дальнейших теоретических исследований;

3. Разработанные рекомендации направлены на совершенствование правоприменительной практики и могут оказать помощь в деятельности правоохранительных органов и суда;

4. Результаты исследования целесообразно использовать при проведении учебных занятий по конституционному, уголовному и уголовно-исполнительному праву со студентами юридических учебных заведений.

## 1. Исторические аспекты возникновения трудовых правоотношений по российскому законодательству

История становления в России регулирования трудовых отношений в общем, и порядка заключения трудового договора в частности, существенно отличается от западных стран.

Урегулирование трудового договора (договора найма) фактически происходит во второй половине 19 века. И здесь заметим, что дореволюционное законодательство отдельно регулирует порядок найма рабочих (рабочий договор) и договор найма на сельские работы. Наем рабочих в заведениях фабричной промышленности совершается на основании общих постановлений о личном найме, применяемом в сельском хозяйстве, с дополнениями, изложенными в специальных законах (Устав промышленности) [[1]](#footnote-1).

В 1862 г. изданы "Временные правила для найма сельских рабочих и служителей". Договор о найме по этим правилам, по желанию сторон, может быть словесным, или письменным; причем споры о словесных договорах принимаются к разбирательству тогда, когда действительность договора подтверждается или особо приглашаемыми свидетелями или запиской в книге волостного правления.

Наиболее важным из серии трудовых законов этого времени является закон 3 июня 1886 года о найме рабочих на фабрики, заводы и мануфактуры, установивший границы свободному соглашению работодателя и рабочего при определении их взаимных частноправовых отношений.

12 июля 1886 году принимается положение о найме сельских рабочих (применимое как к сельским работникам, так и фабричным рабочим - с ограничениями специального закона).

Новое законодательство содержало: положения об удостоверении сделки о найме рабочею книжкою или принятием и удержанием паспорта; ответственность нового нанимателя перед прежним за принятие рабочего без книжки; употребление расчетных листов при рабочей книжке; установление особых обязанностей нанимателя по содержанию и лечению рабочих; определение ответственности и вычетов за прогул, когда нет особого условия о сем в договоре; установление ответственности за неявку и самовольный уход рабочих и право обязательного их возвращения на работу; определение законных поводов к одностороннему прекращению договора с той и другой стороны[[2]](#footnote-2).

Для трудовых правоотношений фабрикантов и рабочих, фактически, вводится обязательная форма письменного договора, подменяемая обязательной выдачей рабочей книжки.

В этот период под договором найма рабочих понимается соглашение, в силу которого рабочий обязывается за вознаграждение временно предоставить свою рабочую силу в распоряжение фабриканта, направляющего ее по своему усмотрению на цели фабричного производства. Основными элементами данного договора являются: а) дееспособность сторон, b) свободное согласие, с) срок и d) вознаграждение[[3]](#footnote-3).

По общему правилу договор заключается между фабрикантом или его доверенным, с одной стороны, и отдельным рабочим - с другой. Появляется коллективный договор, в котором условия найма определяются не самим рабочим, нанимающимся на фабрику, а синдикатом рабочих или профессиональным союзом. Наем рабочих производится:

1) на определенный срок,

2) на срок неопределенный (бессрочно) и 3) на время исполнения какой - либо работы, с окончанием которой прекращается самый наем. Во всяком случае, срок договора не может превышать 5 лет.

С приходом к власти советов все дореволюционное законодательство было отменено (правильнее сказать - переизложено), и революционный законодатель создал свое трудовое законодательство.

Советской законодательство определяет трудовой договор, как соглашение двух или более лиц, по которому одна сторона (нанимающийся или группананимающихся) предоставляет другой стороне (нанимателю) свою рабочую силу за вознаграждение (ст.27 КЗоТ) [[4]](#footnote-4).

В качестве основных признаков трудового договора выделяются: соглашение, предоставление рабочей силы в распоряжение нанимателя, возмездность труда.

Обязательной письменной формы трудового договора закон не устанавливает: наем считается состоявшимся с момента устной договоренности, но все условия договора должны быть зафиксированы в расчетных книжках, которые должны выдаваться всем рабочим и служащим (кроме лиц административного персонала, пользующихся правом найма и увольнения, а также лиц, поступающих на срок менее недели) в течение семи дней со дня приема на работу. Расчетная книжка является основным документом для разрешения споров, возникающих на почве трудового договора; в случае неполноты или неясности в заполнении расчетной книжки тяжесть доказательства лежит в нанимателе. Невыдача расчетной книжки не может служить доказательством отсутствия трудового договора, и содержание его могут доказываться как другими документами, так и свидетельскими показаниями, а наниматель за невыдачу расчетной книжки привлекается к административной ответственности (ст.29 КЗоТ; постановление НКТ СССР от 25 февраля 1924 г).

В этот период трудовой договор не отделяется от смежных гражданско-правовых договоров. Так, например, договор подряда - относится к трудовым договорам.

КЗоТ РСФСР 1971 года[[5]](#footnote-5) закреплял, что трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (ст.15 КЗоТ РСФСР).

Условия трудового договора частично устанавливались по соглашению сторон, а частично определялись непосредственно законом. По соглашению сторон устанавливались место работы (предприятие или определенный цех, отдел) и род работы (характер, содержание работы, которая будет выполняться работником). Определение этих условий считалось обязательным при заключении любого трудового договора.

Недействительны были условия трудового договора, ухудшающие положение работника сравнительно с условиями, определенными законами о труде, коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

По общему правилу трудовые договоры заключались в форме устного соглашения между работником и администрацией. В письменной форме трудовые договоры заключались лишь в случаях, предусмотренных законодательством, например при организованной работе в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера[[6]](#footnote-6).

Законом РФ от 25 сентября 1992 г. № 3543 - 1[[7]](#footnote-7) в КЗоТ были внесены изменения, одно из которых - обязательная письменная форма договора. Среди изменений: при определении трудового договора в скобочки было добавлено слово "контракт". Трудовой договор теперь именовался "договором (контрактом)".

Данное новшество, пришедшее в теорию и практику трудового права в 90-е годы, видимо, нужно связывать с тенденцией ориентирования на западную формулировку данного соглашения - contract (labor contract).

С введением в дефиницию трудового договора слова "контракт" начались и сложности в определении природы заключаемого с работником договора - определять ли его как трудовой или гражданско-правовой. Кроме того, контракты с отдельными категориями работников были трансформированы из трудовых в гражданско-правовые отношения (например, отношения с руководителями федеральных государственных предприятий).

Считалось, что обычный трудовой договор является лишь основанием возникновения трудовых отношений между работником и работодателем, а трудовой контракт устанавливает еще и индивидуальные условия труда. В связи с этим утверждалось, что контракт - это особый вид трудового договора[[8]](#footnote-8). Распространенной являлась точка зрения о том, что "понятие "трудовой договор" имеет и более широкое содержание, оно означает институт трудового законодательства, включающий нормы о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении. Контракт - это особый вид трудового договора, заключенного в соответствии с законодательством между работником и работодателем, в котором содержится более широкий перечень оговоренных непосредственно сторонами условий, в том числе по вопросам организации труда, его стимулирования, социально-бытового обеспечения, вопросов ответственности и др. "[[9]](#footnote-9).

Термин "контракт" употреблялся до 1 февраля 2002 года - до момента вступления в силу нового Трудового кодекса Российской Федерации[[10]](#footnote-10).

В заключение данной главы отметим, что трудовое право - постоянно развивающаяся отрасль права, завершение формирования основных категорий которой закончены, пожалуй, только в современном трудовом законодательстве - принятием современного Трудового кодекса РФ началась новая веха развития трудовых правоотношений.

## 2. Трудовые права работников

## 2.1 Общая характеристика трудового договора по Трудовому кодексу Российской Федерации

В соответствии со ст.37 Конституции Российской Федерации труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Распоряжение способностью к производительному и творческому труду является исключительным правом человека. Реализовывать это право он может, заключив трудовой договор или самостоятельно осуществлять трудовую деятельность.

Трудовой договор выступает основной формой реализации принципа свободы труда. Трудовой договор является правовой формой индивидуального регулирования труда в организациях, основой для установления трудовых отношений.

В новой редакции Трудового кодекса основным документом, по которому строятся отношения работника и работодателя, по - прежнему остается трудовой договор. Однако его содержание и форма существенно изменились. Появилась принципиально новая классификация условий трудового договора, которые делятся на обязательные и дополнительные.

Первое, на что следует теперь обращать внимание при оформлении трудового договора, - как раз на наличие в нем и правильную четкую формулировку обязательных условий. Отсутствие в трудовом договоре хотя бы одного из обязательных условий, например, об оплате труда, дает основание правовому инспектору привлечь организацию к административной ответственности[[11]](#footnote-11).

В ряде случаев отсутствие в тексте трудового договора одного из обязательных условий, например, о разъездном характере работы, лишает организацию права требовать от работника выполнения этого условия.

Согласно ст.56 ТК РФ трудовой договор это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Содержание трудового договора составляют совокупность его условий. Условия трудового договора в зависимости от порядка их установления принято делить на два вида:

1) условия, установленные законодательством. По ним стороны не договариваются, они только подразумеваются и обязательны для выполнения с момента заключения договора;

2) условия, которые определяются соглашением сторон. Среди данных условий, в свою очередь, различают обязательные и дополнительные условия.

Обязательными условиями являются такие условия, без которых трудовой договор не может быть заключен[[12]](#footnote-12). К обязательным условиям закон относит такие условия, как:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие - либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями[[13]](#footnote-13). При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально - бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права[[14]](#footnote-14).

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей[[15]](#footnote-15).

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие - либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями 1 и 2 ст.57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Вместе с тем, в редакции ст.57 ТК РФ указано, что отсутствие в договоре каких либо сведений, не является основанием для признания его не заключенным, а также не дает основания для его расторжения. Все обстоит значительно проще. Недостающие условия включаются в дополнительное соглашение к трудовому договору сотрудника[[16]](#footnote-16).

В ст.67 ТК РФ определено, что получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться его личной подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Кроме того, в новой редакции ТК РФ устанавливается обязанность работодателя знакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и т.п. до подписания трудового договора.

В части 4 ст.57 ТК РФ говорится, что помимо обязательных условий в тексте трудового договора могут быть установлены еще и дополнительные условия, например, об испытании или дополнительном страховании работника.

Несмотря на то, что дополнительные условия устанавливаются только по соглашению сторон, сам факт включения в текст трудового договора обязывает их выполнять.

Помимо обязательных и дополнительных условий трудовой договор должен содержать и другую важную информацию. По новым правилам в трудовом договоре должно содержаться больше сведений об участниках трудовых отношений.

Раньше в трудовом договоре требовалось указывать только фамилию, имя, отчество работника и наименование работодателя. В новой редакции Трудового кодекса необходимо обязательно указывать данные о документах удостоверяющих личность работника, сведения о представителе работодателя, подписавшем с работником трудовой договор и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями, а также место и дату заключения трудового договора[[17]](#footnote-17).

Если работодатель не спешит подписывать трудовой договор, оформлять приказ о приеме на работу работника, не требует трудовую книжку, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (если оно было оформлено ранее), а только обещает, что со дня на день все это выполнит, - в данном случае нарушение трудовых прав работника не вызывает сомнений.

Работник, не заключив трудовой договор, теряет право на:

своевременное, в полном объеме, получение заработной платы;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

отдых, обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

Важнейшая черта института трудового договора, пронизывающая как нормы права о приеме, так и нормы о переводах и увольнении, - это свобода трудового договора, отражающая принцип свободы труда в обществе, закрепленный в ст.37 К РФ. Трудовой договор отражает договорный принцип привлечения к труду в качестве работника. Без трудового договора не может работать ни один работник, кем бы, где бы и сколько бы он ни работал в качестве такового.

## 2.2 Международно-правовое влияние трудовых правоотношений на российское законодательство

Характерной чертой нашего времени является расширение внешнеэкономических и культурных связей между разными странами. Это обусловлено растущим использованием международного разделения труда, необходимостью согласованного решения стоящих перед человечеством глобальных проблем (охраны окружающей среды, обеспечения энергетических ресурсов, освоения мирового океана), а также резким усилением миграции.

Сегодня Россия предпринимает активные усилия для того, чтобы стать равноправным членом человеческого сообщества, делая шаги от формального в нем участия к фактическому. Одним из важнейших направлений деятельности в этой сфере является правовое регулирование труда - основной области человеческой деятельности. Россия является действующим субъектом международно-правового регулирования труда.

Создание правовой системы, адекватно отражающей современное состояние России, невозможно без учета происходящих в мировом сообществе интеграционных процессов, обуславливающих взаимозависимость международного и внутригосударственного права. В то же время важно определить границы влияния международного права на национальную правовую систему.

Длительное время нормы международного права, регулирующие трудовые правоотношения, и национальное трудовое законодательство рассматривались изолировано. Включение актов международного характера в национальную правовую систему вызвало необходимость разрешения вопроса о их соотношении[[18]](#footnote-18).

Стержнем единой концепции преодоления противоречий между нормами российского внутригосударственного права и международно-правовыми предписаниями стали положения ст.15 К РФ, устанавливающие приоритет международных норм и принципов[[19]](#footnote-19). Данное положение имело целью подчеркнуть значимость вхождения России в мировое сообщество на условиях равноправного партнерства, однако не устранило многие спорные моменты, связанные с применением международных норм на территории Российской Федерации.

Проблема преодоления противоречий между нормами внутригосударственного и международного права является составной частью общей проблемы взаимодействия международного и внутреннего права государств. Данный вопрос достаточно подробно разработан в теории международного права, поэтому отметим лишь существование двух основных исторически сложившихся подходов к определению этого вопроса - монистического и дуалистического. Суть дуалистической концепции состоит в том, что международное и национальное право рассматриваются как две независимые системы права, каждая из которых не обладает силой изменять или создавать нормы другой системы. Сторонники монистической теории, отдавая предпочтение международному или внутригосударственному праву, признают приоритет одного из них. Значимость названных направлений состоит в том, что каждое из них дает возможность избрать разные подходы при разрешении возникающих на практике противоречий между нормами внутригосударственного и международного права. Несмотря на то, что Конституция РФ закрепила приоритет международных норм, нельзя констатировать, что Россия, впрочем, как и большинство других стран, придерживается какой-либо одной из названных теорий. Как справедливо отмечал В.А. Карташкин, этот подход зависит от множества причин, определяется политической и юридической идеологией, особенностями исторического развития, отношением к конституционному и отраслевому законодательству и т.п. [[20]](#footnote-20) Поэтому большинство возникающих в этой области проблем не только не имеют однозначного решения, но и вызывают трудности в выборе подходов.

Несмотря на то, что в К РФ признана возможность прямого действия норм международного права, отсутствие реального законодательно закрепленного механизма непосредственного применения международных норм делает, по сути, невозможным практическое использование данного правила. Так, ч.3 ст.5 ФЗ от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ "О международных договорах РФ" подразделяет все международные соглашения с участием Российской Федерации на непосредственно действующие на территории РФ и требующие в целях своего исполнения издания новых внутригосударственных актов, одновременно не определяя критерия для отнесения договоров с участием РФ к той или иной категории[[21]](#footnote-21). К числу непосредственно действующих, видимо, следует относить те из них, которые не только регулируют отношения между государствами, но и напрямую устанавливают правила поведения юридических и физических лиц.

Многие авторы склоняются к мысли, что единственным надежным способом реального применения международных норм внутри страны является создание соответствующих национальных законов. Одним из доводов необходимости трансформации международных норм в национальное законодательство являются проблемы фактического осуществления положений международных актов, непосредственного применения текста международных документов судами Российской Федерации.

Принцип приоритета международно-правовых норм перед нормами национального законодательства, закрепленный в К РФ, фиксируется и в отраслевых законах. Эта новая для правовой системы России ситуация предполагает знание и умение применять международно-правовые нормы российскими судами, органами государственной власти и управления.

Исследуя многолетний опыт конституционного закрепления непосредственного применения международных норм внутри страны в США, большинстве стран Западной Европы, Э.М. Аметистов приходит к неутешительным выводам о фактическом игнорировании судами норм международного права[[22]](#footnote-22).

Несмотря на значительный объем российского законодательства и зачастую объективную невозможность судей применить конкретные международные акты, высшая судебная инстанция страны указывает на необходимость использования международно-правовых норм при осуществлении правосудия. Применительно к трудовым отношениям следование данной рекомендации бывает иногда затруднительно вследствие отсутствия у судей текстов ратифицированных конвенций Международной организации труда. Обращает на себя внимание то обстоятельство, что суды общей юрисдикции редко используют в качестве непосредственных регуляторов международные стандарты трудовых прав человека при рассмотрении конкретных дел. Проведенный опрос судей показал, что более 50% судей, исходя из соображений практической целесообразности и наличия значительного массива национального законодательства, которое не должно по своей сущности противоречить международным актам, применяют международные нормы только при явных коллизиях соответствующих норм. Кроме того, такая практика объясняется и тем, что в Российской Федерации еще не накоплен достаточный опыт применения этих норм. Вполне понятно, что это может привести к недостаточно эффективной правовой защите[[23]](#footnote-23).

Нормативные предписания международного характера в ст.15 Конституции РФ выступают в двух формах: во-первых, международные принципы и нормы, и, во-вторых, межгосударственные соглашения Российской Федерации. Последние в соответствии с действующим национальным законодательством приобретают обязательную силу на территории России лишь после признания, одобрения или ратификации их высшими органами государственной власти. Причем обязательной ратификации подлежат те из них, исполнение которых требует изменения действующих или принятия новых федеральных законов. Учитывая, что ратификация осуществляется путем издания специального федерального закона, при выявлении противоречий, вероятно, возможно использование всех коллизионных правил, выработанных внутренней системой права.

Международно-правовое регулирование труда предполагает вынесение совместных решений государствами-участниками в рамках международных организаций, а также заключение двух-, многосторонних договоров между ними по вопросам занятости, определения условий трудовой деятельности, запрещения принудительного труда, свободы ассоциации трудящихся и предпринимателей и т. п[[24]](#footnote-24).

В международном праве все соглашения государства принято подразделять на те, применение которых внутри страны невозможно без создания соответствующего национального законодательного акта, и на те, которые имеют прямое непосредственное действие. Международные соглашения об условиях трудовой деятельности существуют и в том, и в другом виде. При подписании государством того или иного международного договора законодатель не всегда торопится с принятием соответствующего внутреннего нормативно-правового акта, иногда этот процесс затягивается на десятилетия. Парадоксальная ситуация складывается в случае возникновения коллизий между внутренними нормативными предписаниями государства и международным соглашением, не относящимся к числу "самоисполнимых". В соответствии с существующим коллизионным правилом внутренняя норма не должна применяться, в то же время невозможно применение и противоречащей ей международной нормы, так как она не обладает необходимыми свойствами для непосредственного применения. Результатом становится пробел в правовом регулировании общественных отношений. Приведенный пример представляет собой лишь частный случай неразрешенного противоречия. В то же время все существующие коллизии между нормами международного и национального трудового права можно разделить на выступающие в форме прямых противоречий и на содержащие различия в регулировании трудовых правоотношений. Последние, на наш взгляд, заслуживают большего внимания, т.к требуют более глубокого и детального исследования. Преимущественное число коллизий такого рода выступает в виде несовпадения объемов содержания международных и внутригосударственных правовых предписаний[[25]](#footnote-25).

Вступление в 1996 г. России в Совет Европы дает российским гражданам дополнительные гарантии для защиты своих прав и налагает на государственные органы дополнительные обязанности по соблюдению прав человека (в том числе и в сфере трудовых отношений).

"Проникновение" норм международно-правового регулирования в трудовое законодательство России происходит по двум направлениям: во-первых, путем ратификации конвенций и иных актов международных организаций и их органов, участником (членом) которых является Россия, и, во-вторых, путем заключения Россией двусторонних и многосторонних международно-правовых договоров с другими государствами[[26]](#footnote-26).

Первое направление связано с нормотворческой деятельностью Организации Объединенных Наций, Международной организации труда, европейского регионального объединения государств Совета Европы, Содружества Независимых Государств (в первую очередь, это конвенции и рекомендации МОТ); второе - с совместной нормотворческой практикой двух или нескольких конкретных государств, заинтересованных в обоюдном или региональном урегулировании вопросов трудового законодательства.

Это, в свою очередь, приводит к изменению сложившихся стереотипов в формировании российской правовой системы и в применении правовых норм. Во‑первых, становится возможным и необходимым прямое (непосредственное) применение международных норм в случае их ратификации РФ. Во-вторых, происходит включение международно-правовых норм в российское законодательство, в структуру конкретных законов. Наконец, в-третьих, имеет место реализация положений, закрепленных в международно-правовых нормах через принятие соответствующих актов российской правовой системы и через правоприменительную практику.

Таким образом, международно-правовое регулирование трудовых правоотношений становится одним из важнейших разделов науки российского трудового права и трудового права как учебной дисциплины.

## 2.3 Способы защиты трудовых прав работников

Ни для кого не является секретом, что нормы трудового права не обеспечивают защиту прав работников. Степень зависимости работников от представителей работодателя столь велика, что приводит к их отказу от защиты своих прав, гарантированных трудовым законодательством. Поэтому на практике применяются правила, которые устанавливает для работников работодатель. Данные правила зачастую далеки от требований норм трудового законодательства. Нельзя не заметить и отсутствие действенных механизмов, обеспечивающих правомерное поведение работодателей и защиту трудовых прав работников.

Очевидно, что использование работником любых способов и форм защиты трудовых прав приводит к возникновению конфликта с работодателем, который грозит работнику потерей рабочего места.

Якимова работала в должности специалиста 1 разряда в Управлении Пенсионного фонда по Куженерскому району. В своей служебной деятельности она руководствовалась должностной инструкцией. В начале 2008 года на Якимову решили возложить дополнительные обязанности. Она была предупреждена об изменении условий трудового договора и что на нее будут возложены дополнительные функции. Якимова отказалась, за что и была уволена с работы. Она не согласилась с таким положением вещей и обратилась в суд с иском. Суд изучил предоставленные сторонами материалы и выяснил, что согласно Уведомлению об изменении условий договора следует только увеличение объема работы, а конкретных обстоятельств изменений именно условий труда не указано. По действующему законодательству работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что изменение условий трудового договора явилось следствием организационных или технологических изменений условий труда и не ухудшает положение работника. Таких доказательств представителями Управления Пенсионного фонда по Куженерскому району не предъявлено. В итоге, Куженерский районный суд вынес решение о восстановлении Якимовой в прежней должности и других заявленных требований[[27]](#footnote-27).

Защита прав человека может быть осуществлена с применением норм различных отраслей права. В юридической литературе правомерно обращают внимание на то, что права человека не реализуются автоматически даже при благоприятных условиях, поэтому необходимы усилия и даже борьба человека за свои права и свободы, которые должны органично включаться в систему мер, составляющих единый механизм защиты прав человека[[28]](#footnote-28)http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2008/issue2/Low/Stepanova.html - \_ftn1. Очевидно, что эффективной защита нарушенного права может быть признана только после устранения нарушения и восстановления нарушенного права.

В связи с изложенным можно выделить три обстоятельства, характеризующих правовое понятие защиты прав человека:

осуществление защиты полномочным субъектом;

осуществление этим субъектом деятельности с соблюдением норм законодательства;

обеспечение восстановления нарушенного права.

К числу полномочных субъектов по защите трудовых прав, исходя из общей теории защиты прав человека, традиционно относили юрисдикционные органы[[29]](#footnote-29). Деятельность юрисдикционных органов осуществляется с применением процессуальных норм. Следовательно, защита прав человека должна рассматриваться как процессуальная деятельность уполномоченных на ее осуществление субъектов.

Защита трудовых прав имеет свои особенности. Данные особенности должны адекватно отражать неравное положение работника и работодателя как субъектов трудового права. В качестве самостоятельной отрасли трудовое право сформировалось как совокупность норм, призванных обеспечить защиту работников от произвольных действий работодателя. По этой причине к числу полномочных субъектов по защите трудовых прав относятся не только юрисдикционные органы, но и представители работников, а также непосредственно работники, которые могут осуществлять самозащиту своих прав. Поэтому защита трудовых прав работников имеет дополнительные по сравнению с другими правами и свободами способы восстановления нарушенного права и законного интереса.

Исходя из содержания статьи 352 Трудового кодекса РФ, защита трудовых прав и свобод может быть определена как совокупность способов, перечисленных в этой норме, использование которых полномочными субъектами происходит с применением процессуальных правил. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

1. самозащита работниками трудовых прав;

2. защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

3. государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4. судебная защита.

Перечисленные способы могут и не привести к восстановлению нарушенных трудовых прав. Должны появиться предусмотренные в законодательстве основания, которые и могут позволить воспользоваться тем или иным способом защиты, а в ряде случаев использовать несколько способов защиты для того, чтобы нарушенные права работника были восстановлены[[30]](#footnote-30). Наличие таких оснований связано с действиями работников, их представителей, деятельностью органов государственного надзора и контроля, а при использовании судебной защиты - с деятельностью перечисленных субъектов и работодателей. Такие действия могут быть совершены только при возникновении отношений, входящих в предмет трудового права, а в частности, отношений по самозащите трудовых прав, отношений по участию профсоюзов в защите трудовых прав, по государственному надзору и контролю за соблюдением трудовых прав работников, а также отношений по разрешению трудовых споров.

Перечисленные способы защиты трудовых прав и законных интересов могут быть реализованы через действия субъектов трудового права, которые приводят к возникновению соответствующих отношений. В свою очередь, в рамках этих отношений могут быть выявлены нарушения трудовых прав и свобод. Данные нарушения и должны быть устранены в перечисленных отношениях, содержанием которых является осуществление процессуальной деятельности с целью устранения нарушений трудовых прав. Данная деятельность подлежит надлежащему процессуальному оформлению. Без процессуального оформления использование любого способа защиты не может привести к восстановлению нарушенных прав работников[[31]](#footnote-31).

Так, например, в трудовом законодательстве не в полной мере урегулирован вопрос о реализации права работника на приостановление работы в случае нарушения сроков выплаты заработной платы. Признание приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы самозащитой ставит вопрос о гарантиях реализации этого права. В настоящее время в связи с отсутствием четкого представления о характере указанного права Пленум Верховного Суда РФ разъяснил, что работник вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы в полном объеме. Причем приостановление работы допускается, если оно произошло как по вине работодателя, так и при отсутствии таковой[[32]](#footnote-32). Однако законодательство не оговаривает возможность сохранения среднего заработка за работником при таком отказе. Как следствие, на практике эта норма не используется, т.е. создается "законодательная видимость" самозащиты трудовых прав. Аргумент в пользу довода о том, что работники сами не используют данное право, не состоятелен уже в силу того, что ни один работник не желает себе устроить "отпуск без сохранения заработной платы", да еще с возможными неблагоприятными последствиями для себя, которые могут последовать со стороны работодателя.

Павлов обратился к мировому судье Свободненского районного судебного участка Амурской области с иском к унитарному муниципальному предприятию "Служба быта" о взыскании заработной платы за время приостановления работы. В обоснование заявленных требований Павлов указал, что в период с 16 апреля 2001 по 27 июля 2004 он состоял с ответчиком в трудовых отношениях, работая инженером. С мая 2003 г. на данном предприятии стали постоянно задерживать выплату заработной платы. С ноября 2003 г. выплата заработной платы была прекращена, в связи с чем Павлову пришлось взыскивать заработную плату за период с ноября 2003 г. по февраль 2004 г. в судебном порядке.26 января 2004 он письменно предупредил работодателя о приостановлении работы в связи с невыплатой заработной платы и прекратил выходить на работу.27 июля 2004 Павлов был уволен по собственному желанию. Павлов просил суд взыскать заработную плату за время приостановления работы с 26 января 2004 по день увольнения в размере 39 830 руб.40 коп.

Представитель ответчика утверждал, что в указанный истцом период Павлов не находился на рабочем месте, трудовых обязанностей не исполнял, а выполнял другую оплачиваемую работу у другого работодателя. Вины ответчика в задержке заработной платы нет, что подтвердил соответствующими доказательствами.

Рассмотрение спора по вышеуказанному гражданскому делу закончилось вынесением решения об удовлетворении требований истца. Свое решение мировой судья мотивировал тем, что право на приостановление работы в случае невыплаты заработной платы на срок более 15 дней является, прежде всего, формой самозащиты трудовых прав работника.

Порядок самозащиты регулируется ст.379 ТК РФ, предусматривающей, что на время отказа от работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ и иными правовыми актами, в том числе право на получение заработной платы.

Суды апелляционной и надзорной инстанций поддержали решение мирового судьи, оставив его без изменения[[33]](#footnote-33).

Защита трудовых прав работников включает в себя особые способы и соответствующие им процессуальные формы восстановления нарушенных прав и законных интересов работников. К числу таких способов относится государственный надзор и контроль, который может быть использован наряду с другими способами и процессуальными формами для устранения нарушений прав и законных интересов работников.

Государственный надзор и контроль должен занимать ведущее место при защите трудовых прав работников.

Деятельность органов надзора и контроля направлена на обеспечение соблюдения трудового законодательства, поддержание законности в сфере трудовых отношений. Надзор и контроль занимает относительно самостоятельное место в системе управления трудом, он является функцией органов исполнительной власти.

Государственный надзор и контроль существует в обществе как некий механизм, который должен работать с целью обеспечения государственного регулирования трудовых отношений. Успешное выполнение данной функции, как это признавалось в конце XIX века при издании названного Закона, невозможно без осуществления контроля государственных органов за соблюдением трудовых прав работников[[34]](#footnote-34).

Большинство авторов высказывают мнение о том, что понятие "надзор" следует применять, когда речь идет о деятельности органов, наделенных государственно-властными полномочиями, а понятие "контроль" - применительно к деятельности общественных организаций.

Следует согласиться с мнением о том, что в иерархии задач трудового права одно из первых мест занимает формирование понятийного аппарата, в том числе касающегося определения надзора и контроля за соблюдением норм трудового права[[35]](#footnote-35).

Слова "надзор" и "контроль" имеют одинаковое значение - это наблюдение или постоянное наблюдение с целью проверки за кем-нибудь или чем-нибудь, за соблюдением каких-нибудь правил[[36]](#footnote-36).

Важнейшими задачами осуществления государственного надзора и контроля являются: оперативное регулирование на различные отклонения в сфере социально-трудовых отношений, в первую очередь, на нарушения законодательства, устранение, сбор, систематизация информации, планирование деятельности по контролю, возможность предотвращения социальных конфликтов. Защита трудовых прав может иметь место в том случае, если деятельность по надзору и контролю приводит к устранению нарушений прав и законных интересов работников. В связи с этим надзор и контроль должен обеспечивать реальное восстановление трудовых прав и законных интересов работников.

Можно согласиться с мнением о том, что контрольная деятельность государства выражается в форме инспектирования, проверки соответствующей деятельности должностных лиц на предмет ее соответствия законам, актам вышестоящих органов путем проверки выполнения должностных обязанностей, соблюдения установленных стандартов[[37]](#footnote-37).

Деятельность по осуществлению государственного надзора и контроля не исчерпывается только выявлением нарушений и их устранением. Так, в соответствии со статьей 356 Трудового кодекса РФ к числу основных полномочий органов федеральной инспекции труда, наряду с выдачей предписаний об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и привлечении к ответственности виновных лиц, относятся информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства, информирование в установленном порядке органов государственной власти, анализ обстоятельств и причин выявленных нарушений, подготовка предложений по совершенствованию трудового законодательства.

Особенностью государственного надзора и контроля является то, что он выступает в качестве способа защиты трудовых прав, реализуемого в определенных формах, и, следовательно, имеет властный, государственно‑обязывающий характер. Осуществление государственного надзора и контроля в сфере трудовых отношений происходит на основании Трудового кодекса РФ, Положения о Федеральной службе по труду и занятости, которые, в свою очередь, отражают положения ратифицированных Россией международных договоров и конвенций.

Деятельность этих органов представляет собой одну из основных правовых форм государственной деятельности, а в отдельных ее компонентах она выступает как правоохранительная деятельность, в том числе при реализации органами государственного надзора и контроля полномочий по привлечению к административной ответственности. Однако отношения по привлечению к административной ответственности не входят в предмет трудового права[[38]](#footnote-38). Государственный контроль является одной из функций правового регулирования, призванных обеспечить соблюдение прав и законных интересов работников. Следует заметить, что контроль, выступая в качестве компонента правоохранительной деятельности, играет важную роль в обеспечении государственной дисциплины, законности и правопорядка в тех или иных сферах общественных отношений, реализуя специфические функции.

В сфере трудовых отношений сущность государственного надзора и контроля проявляется в установлении соответствия решений работодателя нормам трудового законодательства, а случае их несоответствия - в принятии мер по приведению указанных решений в соответствие с законом. Так, например, на Федеральную инспекцию труда в соответствии с ТК РФ (ст.356) непосредственно возложено информирование и консультирование работников и работодателей по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, по разработке предложений по профилактике производственного травматизма, по проведению предупредительного надзора за строительством новых объектов. Реализация указанных полномочий должна способствовать предотвращению нарушению трудовых прав граждан, сокращению травматизма на производстве. Предупреждение и профилактика правонарушений в обществе могут реализовываться только в ходе деятельности по надзору и контролю[[39]](#footnote-39).

Так, проверкой проведённой прокуратурой г. Йошкар-Олы в ООО "Молпром" установлено, что 17 марта 2009 года в цехе дозревания сыров произошёл несчастный случай с электромонтёром. Во время замены лампы светильника, прикреплённого канатам к потолку на высоте более пяти метров, рабочий упал с лестницы и получил телесные повреждения, которые относятся к легкому повреждению здоровья. Данный факт руководством предприятия был проигнорирован, а акт о несчастном случае на производстве был составлен только во время прокурорской проверки.

Прокуратурой установлено, что в нарушение требований трудового законодательства и правил по охране труда электромонтёр не был обеспечен предохранительным поясом и защитной каской, а так же был допущен к работе без наряда - допуска.

По результатам прокуратурой в отношении должностных лиц возбуждено одно дело об административном производстве по ст.5.44 Кодекса РФ об административных правонарушениях (сокрытие страхового случая), и два административных дела по ст.5.27 КоАП РФ (нарушение законодательства о труде). Все они рассмотрены Государственной инспекцией труда в РМЭ, виновные лица привлечены к административной ответственности в виде штрафов.

Так же по факту несчастного случая прокуратурой столицы Марий Эл на имя директора ООО "Молпром" внесено представление с требованием привлечь к дисциплинарной ответственности винновых лиц и устранить выявленные нарушения трудового законодательства[[40]](#footnote-40).

Некоторые исследователи считают, что надзор и контроль - это различные формы проверочной деятельности уполномоченных на то общественных и государственных органов[[41]](#footnote-41). Подчеркнем еще раз, что данный вид деятельности становится защитой трудовых прав после устранения выявленных в результате проверочной деятельности прав и законных интересов работников.

Надзор и контроль следует рассматривать как единую функцию, направленную на защиту трудовых прав работников от нарушений со стороны работодателя. Данная функция может быть реализована в двух направлениях:

1. при осуществлении профсоюзного контроля за соблюдением трудовых прав работников;

2. при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права.

Единство данной функции позволяет полномочным государственным органам при установлении профсоюзом фактов нарушения трудовых прав работников принимать к работодателю, допустившему такие нарушения, соответствующие меры принуждения без проведения дополнительной проверки.

В Конституции Российской Федерации Россия провозглашена социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Функции социального государства реализуются и через деятельность по государственному надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства, в ходе которой обеспечивается соблюдение установленных законодательством социальных стандартов в трудовых отношениях. В ст.3 Конвенции МОТ № 81 (1947 г) об инспекции труда в промышленности и торговле предусмотрено, что в функции инспекции труда входит обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности трудящихся в процессе их работы, например, положений о продолжительности рабочего дня, безопасности труда, то есть надзор и контроль за соблюдением установленных государством социальных стандартов в трудовых отношениях. Данные социальные стандарты направлены на защиту трудовых прав и законных интересов работников, их реализация при осуществлении деятельности по государственному надзору и контролю также относится к защите трудовых прав работников[[42]](#footnote-42).

Государственный надзор и контроль как форма защиты трудовых прав предполагает осуществление деятельности, в результате которой будет издан обязательный для работодателя правоприменительный акт об устранении допущенных им нарушений трудовых прав работников. Деятельность по надзору и контролю осуществляется различными органами, которые могут применять как отдельные нормы трудового законодательства, так и проводить проверку соблюдения всех имеющихся в его содержании правил. Поэтому данная деятельность протекает в различных формах.

Во-первых, государственный контроль органов прокуратуры за соблюдением норм трудового права. В соответствии с частью 3 статьи 353 ТК РФ государственный надзор за точным единообразным применением норм трудового права осуществляют Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры. Следовательно, органы прокуратуры могут быть субъектами отношений по соблюдению норм трудового права. В рамках этих отношений они могут выявлять нарушения трудового законодательства, но и принимать меры по их устранению. Так, например, деятельность органов прокуратуры за соблюдением норм трудового права может быть оформлена в виде протеста либо представления. Данные акты следует признать правоприменительными, они обязательны для исполнения.

Во-вторых, формой государственного контроля и надзора за соблюдением норм трудового права должна быть признана деятельность органов Федеральной инспекции труда.

На основании статей 356-357 ТК РФ должностные лица государственной инспекции труда могут не только выявлять нарушения трудового законодательства, но и принимать меры по их устранению. В частности, государственный инспектор труда может предъявить работодателю и его представителю обязательные для исполнения предписания о восстановлении трудовых прав работников. Такие предписания также являются правоприменительным актом, обязательным для исполнения.

В-третьих, формой государственного надзора и контроля в ч.3 ст.353 ТК РФ назван вневедомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляемый в подведомственных организациях федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, а также органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определенных Федеральными законами и законами субъектов РФ. Данный вид деятельности также может быть оформлен в виде приказа, обязательного для исполнения нижестоящими организациями и должностными лицами.

В-четвертых, формой государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права следует признать деятельность федерального органа исполнительной власти по надзору в сфере промышленной безопасности и его территориальных органов. Данный вид надзора осуществляется в отдельных отраслях промышленности на отдельных объектах. При его осуществлении должностные лица также могут не только выявлять нарушения норм трудового права, но и выдавать обязательные для исполнения указания (предписание).

В-пятых, формой государственного надзора и контроля может быть признана деятельность федерального органа исполнительной власти в области энергетического надзора, который осуществляет функцию по надзору и контролю в сфере безопасности электрических и тепловых установок и сетей. В этих отношениях должностные лица также вправе выдавать предписания об устранении нарушений эксплуатации указанных установок и сетей, что позволяет устранить нарушение трудовых прав работников, выполняющих трудовую функцию.

В-шестых, формой государственного надзора и контроля следует признать деятельность федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функцию по надзору и контролю в сфере санитарно-эпидемиологического благополучия населения. В рамках указанных отношений должностные лица данного органа вправе выдавать предписания в пределах имеющихся у них полномочий по устранению нарушений норм трудового права, что может повлечь за собой восстановление нарушенных прав работников. Такие предписания являются обязательными для исполнения, то есть их следует признать правоприменительными актами.

В-седьмых, формой государственного надзора и контроля следует признать деятельность федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функцию по надзору и контролю в сфере безопасности при использовании атомной энергии. При осуществлении данного вида деятельности лица, осуществляющие надзор в сфере безопасности при использовании атомной энергии, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности в проверяемых организациях. Осуществление данного надзора влечет возникновение отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права. В этих отношениях должностные лица вправе выдавать обязательные для исполнения предписания, что влечет возникновение у работодателя обязанности по их исполнению[[43]](#footnote-43).

Особое место в восстановлении трудовых прав работников занимает внутриведомственный контроль. Он выступает опосредованной формой при устранении нарушений трудовых прав работников.

Следовательно, государственный надзор и контроль является одним из способов защиты трудовых прав работников, использование которого приводит к возникновению отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права. В этих отношениях может получить процессуальное оформление устранение допущенных работодателем нарушений трудовых прав работников. Однако функцию по защите трудовых прав государственный надзор и контроль выполняет только после реального восстановления трудовых прав, что предполагает принудительное исполнение решений органов государственного надзора и контроля по устранению выявленных ими нарушений трудовых прав и законных интересов работников[[44]](#footnote-44).

Сказанное позволяет сделать вывод о том, что надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства представляет собой вид государственной деятельности за соблюдением прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых отношений, что, в свою очередь, является одним из направлений выполнения государством социальных функций. Кроме того, характеризуя надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства как выполнение данной функции всеми органами, осуществляющими надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников, необходимо, на наш взгляд, говорить о существующем взаимодействии органов государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права с целью соблюдения работодателем установленных государством социальных стандартов в сфере труда.

В связи с изложенным государственный контроль и надзор за соблюдением норм трудового права следует рассматривать как совокупность следующих особенностей:

осуществление деятельности полномочными государственными органами;

возможность осуществления этой деятельности исключительно в рамках отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права;

наличие самостоятельных оснований возникновения, изменения и прекращения отношений по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права;

достижение самостоятельной правовой цели - обеспечения соблюдения трудовых прав и законных интересов работников[[45]](#footnote-45).

Подчеркнем еще раз, что защитой трудовых прав данный вид деятельности может быть признан только после реального устранения допущенных работодателем нарушений прав и законных интересов работников.

Очевидно, что судебной защитой трудовых прав могут воспользоваться работники и работодатели. Тогда как государственный надзор и контроль осуществляется за деятельностью работодателя с целью исключения из нее нарушенных трудовых прав и законных интересов работников. Поэтому самостоятельной целью этой деятельности является обеспечение полномочными государственными органами соблюдения трудовых прав и законных интересов работников.

## 3. Проблемные аспекты трудовых прав работников по российскому законодательству

## 3.1 Влияние кризисной ситуации 2009 года на трудовые права работников

По результатам исследований аудиторской компании ФБК, у России самая низкая эффективность антикризисных мер по сравнению с другими странами.

По результатам последнего расчета так называемого "Индекса антикризисной эффективности", Россия находится на последнем месте, пропустив вперёд Великобританию, Канаду, Германию, США, Францию, Казахстан и Украину. Индекс рассчитывается на основе ВВП, торговли, резервов, уровню безработицы и т.п. [[46]](#footnote-46)

В конце 2008 года РФ была на предпоследнем месте в рейтинге. И вот снова "лидерство", опровергающее официальную точку зрения, что меры правительства "позволили не допустить разрастания кризиса", отмечают аналитики ФБК[[47]](#footnote-47).

Как показало исследование, проведенное проектом "Межрегиональный индекс кризисного сознания", "охват" населения кризисом растет. Почти вдвое уменьшилась доля людей, которых кризис не затронул. В полтора раза (на тот же 21 процентный пункт) увеличилось число людей, на которых кризис повлиял негативно.

На рабочих местах респонденты чаще всего сталкиваются с такими проявлениями кризиса как сокращение заработной платы (26% от числа работающих), задержки выплат (22%), отмена премий и бонусов (19%). Наибольший разрыв между собственным опытом и опытом, полученным из коммуникаций, происходит в отношении явлений "Переход к неполной занятости", "Вынужденный отпуск" и "Увольнение". Об этих явлениях скорее слышали, нежели они происходили на самом деле.

Еще более показательные данные (особенно по позиции "Увольнения"). В ноябре увольнения затронули 21%, опасались их еще 27%. То есть, в сумме это должно было дать к марту почти половину уволенных в выборке. В действительности их там 7% от числа работающих. То есть, реальные последствия кризиса пока заметно уступают опасениям, которые существовали в начале кризисного периода.

Несмотря на невысокие оценки руководства страны за то, что оно допустило начало кризиса в России, относительное большинство респондентов (41%) считает, что оно же (руководство) способствует выходу из кризиса. Таким образом, на федеральную власть возлагается ответственность как за начало кризиса, так и за выход из него.

А вот работа регионального руководства оценивается заметно ниже. Треть респондентов (34%) называют ее (работу) как не способствующую преодолению последствий кризиса.

Можно предположить, что население пока стремится сохранить высокий уровень доверия к федеральной власти, осознавая некоторую ее ответственность за непродуманную экономическую политику последних лет[[48]](#footnote-48).

Попробуем же разобраться в сложившейся кризисной ситуации с точки зрения соблюдения трудовых прав работников.

Не секрет, что в последнее время пресса изобилует сообщениями о возможной рецессии экономики, снижении роста производства и, как следствие, массовых сокращений штата компаний. Что же подразумевается под сокращением штата сегодня? Впрочем, сокращение штата или численности работников, как и вчера, является одним из предусмотренных ТК РФ оснований прекращения трудового договора по инициативе работодателя.

Но это правовое, легальное определение данного словосочетания. С экономической точки зрения, сокращение штата - это сокращение издержек работодателя путем снижения расходов на персонал, как с качественной, так и с количественной точек зрения, т.е. уменьшение размеров затрат на выплату заработной платы, премий, иных расходов, связанных с содержанием работника путем уменьшения количества персонала на предприятии[[49]](#footnote-49).

Что же в свою очередь может иметься в виду с правовой точки зрения под снижением расходов на персонал? Сокращение штата или численности работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ) является процедурой длительной и затратной для организации. Помимо того, что работодатель обязан предупредить работника не менее, чем за два месяца о предстоящем увольнении, по истечении этого срока работнику выплачивается выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период его трудоустройства (до 3 месяцев при соблюдении установленных условий). То есть, по сути, работодатель с момента принятия решения о сокращении штата или численности работников должен быть готов расстаться с суммой эквивалентной, условно говоря, сумме до пяти средних месячных заработков работника. При этом следует учитывать, что данное положение ТК РФ накладывает на работодателя обязанность выплаты не определенного количества "зарплат", а именно средних месячных заработков, которые рассчитываются по утвержденной методике с учётом премий, "бонусов", различных дополнительных выплат и т.д. Подчас эта сумма является весьма значительной, а особенно сегодня, когда работодатель в большом количестве случаев озадачен поиском средств для выплаты заработной платы за текущий месяц. Естественно, это может понудить работодателя к поиску механизмов, позволяющих уменьшить это бремя. И, как правило, такие механизмы находятся[[50]](#footnote-50).

В зависимости от целей, поставленных перед той или иной организацией работодатели, снижают издержки различными способами, как связанными с увольнением работников, так и не связанных с ним.

Среди используемых механизмов можно выделить, как минимум, следующие: введение режима неполного рабочего времени, введение простоя, изменение технологических или организационных условий труда, влекущее изменение условий трудового договора (в том числе размера заработной платы (ст.74 ТК РФ)), "контролируемые" сокращения штата или численности и т.д.

Среди механизмов, не предусмотренных действующим законодательством, отметим элементарную невыплату (задержку) заработной платы, невыплату "серой" части дохода сотрудников, понуждение сотрудника оформить "добровольный" отпуск без сохранения заработной платы, понуждение написания заявления на увольнение "по собственному желанию" или увольнение по "соглашению" сторон; в конце концов, сотрудника можно просто уволить, не озабочиваясь соблюдением требований ТК РФ. При этом, понятно, что работник может уволиться по "собственному желанию", но вероятность того, что он восстановится на работе, скажем, через два месяца, если докажет, что желание было все-таки не совсем "собственным", и работодатель будет вынужден дополнительно помимо иных издержек выплатить ему заработную плату за этот период за вынужденный прогул, достаточно велика[[51]](#footnote-51).

Существуют и совсем "черные" механизмы увольнения работников. Например, увольнение вследствие появления работника на территории организации в состоянии алкогольного опьянения, не уточняя, что зафиксировано такое состояние было на подготовленной работодателем корпоративной вечеринке или увольнение за прогул работника, которого сам же работодатель отправил на другой конец города отвезти важные документы, а также другие "смоделированные" случаи. Но это вопрос, скорее, этики, а не права. Хотя, вполне возможно, и в данной ситуации, суд может встать на сторону работника и восстановить его в должности[[52]](#footnote-52).

Богатырева работала в должности техслужащей торгового центра "Уютный дом" Параньгинского райпо.23 октября 2008 года она опоздала на работу на 45 минут. Администратор к выполнению трудовых обязанностей ее не допустила и в тот же день Богатырева была уволена за прогул.

Суд выслушал стороны и определил полный объем юридически значимых по делу обстоятельств. Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в частности, прогула. То есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд. Установлено, что истица опоздала всего на 45 минут, ей не было предоставлено двух рабочих дней для дачи объяснения, не выяснены причины ее опоздания.23 октября 2008 года издается распоряжение председателя Совета Параньгинского райпо о прекращении трудовых отношений с истицей за прогул, без указания конкретных дат совершения прогулов. Между тем, решение вопросов приема и увольнения работников райпо Уставом общества отнесено к компетенции председателя правления, а не председателя Совета.

Устраняя эти и другие нарушения трудового законодательства, Параньгинский районный суд вынес решение восстановить Богатыреву на работе в должности техслужащей ТЦ "Уютный дом" Параньгинского райпо. Кроме того, в ее пользу взыскана оплата труда за время вынужденного прогула в размере 3032 рубля 38 копеек и компенсация морального вреда в размере 3 тысяч рублей[[53]](#footnote-53).

Более дальновидные работодатели, "предвкушая" возможные неприятности вследствие общения со службой занятости и трудовой инспекцией, или судебные решения, вынесенные не в их пользу, подходят к вопросу сокращения издержек на персонал более тонко. При детальном изучении трудового законодательства вполне возможно найти варианты, при которых и издержки будут уменьшены, и риски гораздо более приемлемы.

Так, одним из оснований расторжения трудового договора является соглашение сторон. Вопрос в том, какой будет компенсация, ради которой работник согласится добровольно покинуть любимый цех. Вопрос убеждения можно отнести к компетенции руководства организации или кадровой службы, но не к юристам. Также организация может переехать в другой регион, к слову, из Москвы в Хабаровск. Дальний Восток славен своим гостеприимством, но согласится ли сотрудник на переезд, это вопрос, а если откажется, то это также является основанием расторжения трудового договора, причем с меньшими затратами для работодателя по сравнению с, например, увольнением в связи с сокращением штата или численности работников. Описанная выше методика расчетов выходного пособия при сокращении численности или штата также может быть "обыграна" работодателем при расчетах с увольняемым сотрудником. Кроме того, предусмотрительные работодатели еще до приема работников разрабатывают такие схемы трудовых отношений, которые позволяют заранее спланировать процедуру увольнения, а также размеры и регулярных и выходных выплат. Например, указание в трудовом договоре на минимальную твердую сумму оклада и дополнительную "премиальную" сумму, которая выплачивается только по усмотрению работодателя, позволяет, при желании, эффективно мотивировать сотрудника уволиться по собственному желанию. Подчас меры мотивации/демотивации работников могут быть весьма актуальны, и слаженная работа HR - службы и юристов может красноречиво определить судьбу работников в крайне сжатые сроки. В общем, было бы желание, а методы найдутся[[54]](#footnote-54).

Сегодня в период явной финансовой неопределённости, по нашему мнению, важно обратить внимание на значение этой отрасли права, причем на значение именно юридической ее составляющей. Ведь вплоть до последнего времени понятие трудовое право носило чисто "оформительский", если можно так сказать "бюрократический" характер и многие искренне недоумевали - чем кроме распечатывания и подписания стандартных одностраничных трудовых договоров и заполнения трудовых книжек может заниматься юрист, а точнее "кадровик". В настоящее время в нашей стране мы наблюдаем лишь первые шаги становления правовой культуры в трудовых отношениях. Причем появление этой культуры подстегивает как работников, так и работодателей более ответственно подходить к построению схем трудовых отношений и привлекать специалистов именно юридической сферы при проведении тех или иных кадровых мероприятий. В настоящее время существует очень мало юридических организаций, готовых оказать реальную правовую, а не "оформительскую" помощь, при этом необходимость в таких специалистах на рынке растет, особенно в существующих экономических условиях.

Также не следует забывать о роли государства в данной ситуации. Причем о роли не только защитника заведомо "слабой" стороны трудовых отношений - работника, хотя очевидно, что защита прав работников является важнейшей социальной функцией любого государства, но и о роли участника данных отношений, который в силе создать условия, которые могли бы при должном уровне социальной защиты обеспечить интересы работодателей, особенно в сложных экономических условиях.

## 3.2 Учет мнения профессионального союза при защите трудовых прав работников

Сегодня как никогда важно тесное 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.

Так как же работникам уметь защищать свои интересы, особенно в условиях кризиса? Для этого необходимо, прежде всего, знание Трудового кодекса. Если сотрудник знает свои права и может аргументировать их на основе закона - работодателю будет сложнее уволить его с нарушениями.

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

Правовой основой защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами является, конечно, ТК РФ. Стоит отметить, что согласно ст.352 ТК РФ одним из способов защиты своих прав и свобод является защита профессиональными союзами.

В 1996 г. был принят Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"[[55]](#footnote-55), который в дальнейшем был изменен и дополнен в соответствии с ТК РФ. Предметом регулирования данного Федерального закона являются общественные отношения, возникающие в связи с реализацией гражданами конституционного права на объединение, создание, деятельность, реорганизацию и (или) ликвидацию профессиональных союзов, их объединений (ассоциаций), первичных профсоюзных организаций (далее - профсоюзы). 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 роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально - трудовых прав и интересов[[56]](#footnote-56). Нормами ФЗ РФ от 12 января 1996 г. № 10‑ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" устанавливается возрастной ценз - членом профсоюза может быть каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность. Причем не важно, являешься ли ты гражданином Российской Федерации или другого государства. В Законе установлено лишь одно ограничение, если иное не предусмотрено федеральным законом или международным договором.

Профсоюзы в своей деятельности независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, неподотчетны и неподконтрольными. 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 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профсоюзные организации имеют следующие права:

1) право на представительство и защиту социально - трудовых прав и интересов работников;

2) право на содействие занятости;

3) право на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением;

4) право на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;

5) права при отношениях с работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами государственной власти, органами местного самоуправления;

6) право при отношениях с представительными органами работников в организации, органами управления организацией;

7) право на информацию;

8) право на участие в подготовке и повышении квалификации профсоюзных кадров;

9) право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде;

10) право на участие в осуществлении приватизации государственного и муниципального имущества;

11) права на социальную защиту работников;

12) 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[[57]](#footnote-57).

Например, за 2008 год Марийской республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки была проведена 951проверка работодателей, в том числе 329 учреждений образования было проверено в рамках ежеквартальных региональных рейдов - проверок, планируемых республиканской правовой инспекцией труда. Так, в I квартале внештатными правовыми инспекторами труда был проанализирован вопрос установления женщинам, работающим в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, сокращённой продолжительности рабочего времени (36 - часовой рабочей недели), во II квартале - порядок предоставления очередных отпусков работникам образовательных учреждений, в III квартале - порядок выплаты командировочных расходов при направлении работников в другую местность[[58]](#footnote-58).

Практически все нарушения, выявленные в ходе проверок, были устранены или поставлены на контроль по выполнению.

Одним из гарантов права профсоюза на защиту прав и законных интересов работников является обязанность принятия решения работодателем с учетом мнения профсоюзной организации, однако стоит сделать оговорку, что только в случае, прямо предусмотренном ТК РФ. Согласно положениям ТК РФ руководитель должен учитывать мнение профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов и 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.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение пяти рабочих дней (но не позднее этого срока) со дня получения локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Мнение профсоюзной организации может быть как положительным, так и отрицательным. Если же 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 все - таки 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. Государственная инспекция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа первичной профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со дня получения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Необходимо иметь ввиду 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[[59]](#footnote-59).

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.

Ст.82 ТК РФ обязывает работодателя в письменной форме сообщить о возможном сокращении численности или штата работников организации выборному профсоюзному органу данной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Учитывать мнение выборного органа профсоюзной организации работодатель также должен, если принимает решение об увольнении работника, являющегося членом профсоюзной организации, вследствие сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание[[60]](#footnote-60). В остальных случаях работодатель не учитывает мнение профсоюзной организации. В случае, если работодателем принято такое решение, он должен направить проект приказа об увольнении, а также пакет документов, являющихся основанием для принятия данного решения. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. Однако, даже если указанный порядок увольнения был соблюден в полном объеме, этот факт не является препятствием для обжалования действий работодателя в суд с требованием о восстановлении на работе[[61]](#footnote-61).

Как указывалось выше, 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, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, 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[[62]](#footnote-62).

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ). Так как коллективный договор включает в себя такие обязательства работников и работодателей, как формы, системы и размеры оплаты труда; выплата пособий, компенсаций; механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; занятость, переобучение, условия высвобождения работников; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; соблюдение интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве; гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением; оздоровление и отдых работников и членов их семей; частичная или полная оплата питания работников; контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; другие вопросы, определенные сторонами, участие в данном случае профсоюзного органа является необходимым в целях непосредственной защиты прав и представления законных интересов работников.

Соглашение, согласно ст.45 ТК РФ, представляет собой правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции. Работодатели, их объединения (союзы, ассоциации), органы исполнительной власти и органы местного самоуправления обязаны вести коллективные переговоры с первичными профсоюзными организациями, профсоюзами, их объединениями (ассоциациями) по социально - трудовым вопросам, а также по вопросам заключения коллективных договоров, соглашений, если первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) выступают инициаторами таких переговоров, и заключать коллективные договоры, соглашения на согласованных сторонами условиях[[63]](#footnote-63).

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.

По данным Марийской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки трудовые споры, в основном, разрешаются в коллективах, на заседаниях профкомов, президиумах рай (гор) комов, в комиссиях по трудовым спорам.

В профсоюзный комитет поступило заявление учителя истории МОУ СОШ № 4 г. Волжска, заместителя председателя ППО Желтухиной. Суть заявления: директор школы уволил учителя по статье за прогул. Желтухина написала заявление директору школы о предоставлении краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы, передала его директору школы, получила его устное согласие и уехала из города. По непонятной причине директор школы Белов передумал предоставлять отпуск и дал распоряжение ежедневно составлять акты о неявке на работу Желтухиной. Формально директор был прав, поскольку учительница уехала до издания приказа о предоставлении отпуска, поэтому обращаться в трудинспекцию или прокуратуру не было смысла. Однако, учитывая, что это ее первый проступок за все время работы в школе, и она успешный классный руководитель и педагог, который имеет призеров конкурсов и олимпиад российского значения, профком во главе с председателем профсоюзной организации, внештатным правовым инспектором труда Вагановой счел наказание слишком жестоким и ходатайствовал перед директором о смягчении наказания. Решение профкома коллектив поддержал, но оно не было принято во внимание. От имени коллектива было составлено обращение в адрес заместителя главы администрации по социальным вопросам Мухаметсафиной и руководителя отдела образования Филипповой с просьбой поддержать коллектив и восстановить Желтухину на работе. В итоге по распоряжению директора акты о прогуле были уничтожены, приказ об увольнении аннулирован, учитель восстановлен на работе и продолжает успешно трудиться[[64]](#footnote-64).

Конфликт между заведующей и воспитателем детского сада "Буратино" Звениговского района Ермолаевой о продолжительности рабочего времени и переработке воспитателей во время пересменки. Результат положительный - рабочий день был сокращен. Конфликт учителя Звениговского лицея Моисеевой с администрацией по поводу доплаты председателю профсоюзной организации за работу в интересах коллектива во внерабочее время разрешился в пользу работника[[65]](#footnote-65).

Профсоюзы вправе участвовать в формировании государственных программ по вопросам охраны труда и окружающей природной среды, а также в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда, профессиональных заболеваний и экологической безопасности.

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.

Для защиты социально-трудовых и других гражданских прав и профессиональных интересов своих членов профсоюзы могут создавать юридические службы и консультации.

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод о необходимости исключения неточного соблюдения работодателем трудового законодательства и для этого нужно акцентировать внимание работодателя на возможных финансовых потерях. Ведь в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) обращении в профсоюзный комитет за получением мотивированного мнения о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным[[66]](#footnote-66). В результате, если дело будет рассматриваться в суде, работодателю грозят штрафные санкции, возмещение морального вреда, восстановление на работе с причитающимися выплатами.

Таким образом, в правовом поле, проступает явная невыгодность однобокой трактовки закона работодателем в его пользу.

## 3.3 Проблемные вопросы при судебной защите трудовых прав работников

К Российской Федерации закрепила право каждой личности на судебную защиту[[67]](#footnote-67). Такая защита обеспечивает реализацию конституционного принципа о верховенстве прав и свобод и их высшей ценности. В настоящее время судебная защита выступает основным способом защиты прав граждан во всем механизме гарантирования прав и свобод человека и гражданина. Однако ни для кого не секрет, что в ходе практической деятельности судов по защите прав граждан возникает множество проблем, которые не только понижают эффективность защиты, но и предопределяют степень доверия граждан к судебной системе. В связи с этим необходимо рассмотреть некоторые проблемы, которые возникают на практике в ходе рассмотрения и разрешения конкретных дел. Представляет особую значимость анализ практики судебной защиты прав граждан в сфере труда.

Трудовые права работников - это часть возможностей, гарантированных государством в сфере трудовой деятельности. Они позволяют всем трудящимся использовать свободно и без какой-либо дискриминации весь свой человеческий потенциал для удовлетворения своих материальных потребностей и обеспечения интересов своей семьи. Ценность трудовых прав заключается в том, что они позволяют гражданам реализовать себя в трудовой сфере таким образом, каким это допускается государством. Поэтому значение имеет не столько провозглашение и закрепление соответствующих прав в Конституции и действующем законодательстве, сколько наполнение их конкретным содержанием, закрепление гарантий их надлежащей реализации и защиты.

Судебная защита выступает основной гарантией защищенности трудовых прав и их ненарушаемости. Именно судебная защита в первую очередь направлена на защиту от любых нарушений, как со стороны государственных органов, так и частных лиц. Суд - это та инстанция, которая способна вводить деятельность государства, его органов и должностных лиц в правовое русло.

Судебная защита представляет собой вид государственной и правовой защиты, поскольку осуществляется только судом как органом государственной власти, и при ее реализации суды руководствуются законом как основной формой права.

Особый интерес представляют дела о восстановлении на работе. Верховным Судом Республики Марий Эл проведено обобщение практики применения судами Республики Марий Эл законодательства по данной категории дел.

На обобщение поступило 74 дела, рассмотренные судами Республики в 2007 году:

35 дел рассмотрено Йошкар - Олинским городским судом;

8 - Волжским городским судом;

3 - Звениговским районным судом;

5 - Козьмодемьянским городским судом;

2 - Мари - Турекским районным судом;

2 - Медведевским районным судом;

6 - Моркинским районным судом;

3 - Оршанским районным судом;

2 - Новоторъяльским районным судом;

1 - Сернурским районным судом;

3 - Советским районным судом;

1 - Параньгинским районным судом;

3 - Юринским районным судом.

По сообщению председателей Килемарского, Куженерского районного судов в 2007 году этими судами дела указанной категории не рассматривались.

Сравнивая количество дел, рассмотренных судами республики с 2003 года, можно сделать вывод о незначительном снижении изучаемой категории дел: в 2003 году рассмотрено 100 дел, в 2004 году - 130, в 2005 году - 112, в 2006 году - 81, в 2007 году - 74.

По рассмотренным в 2007 году делам иски удовлетворены в 27 случаях, или 36,5%, отказано в иске в 26 случаях, или 35,1%, производство по 14 делам прекращено с заключением мирового соглашения (18,9%), в связи с отказом от иска - по 5 делам (6,8%). По двум делам судами вынесены определения о прекращении производства, так как имелись вступившие в силу решения судов по спору между теми же сторонами, о том же предмете и по тем же основаниям.

В кассационном порядке за 2007 год решений по делам такой категории обжаловалось 26, из них отменено 4, что составляет 15,4%, оставлено без изменения - 22, или 84,6%.

В порядке надзора дела такой категории не пересматривались[[68]](#footnote-68).

По изученным делам установлено, что 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) - 15 дел, или 20,3%; прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего времени (смены) (пп. "а" п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ) - 13 дел, или 17,6%; сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) - 8 дел, или 10,8%; ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуального предпринимателя (п.1 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ) - 5 дел, или 6,8%.

Имели место и такие основания увольнения, как п.7 ч.1 ст.33 Федерального закона "О государственной гражданской службе в Российской Федерации" - отказ от предложенной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий контракта[[69]](#footnote-69); пункт "л" части 7 статьи 19 Закона РФ "О милиции"[[70]](#footnote-70) - грубое нарушение служебной дисциплины.

При изучении дел выявлен случай увольнения работника по основаниям, не предусмотренным трудовым законодательством.

Так, Зимин, работающий машинистом насосных установок МУП "Моркинский тепловодоканал", был уволен с работы в связи с уходом на пенсию по возрасту, письменного заявления об увольнении не подавал. По его иску он был восстановлен на работе, взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда[[71]](#footnote-71).

Конституция Российской Федерации предусматривает целый комплекс правовых норм, определяющих сущность судебной защиты как юрисдикционного института правового государства. Она определяет направления судебной защиты, виды соответствующей судебной деятельности и гарантии законности реализации судебной защиты. Право на судебную защиту должно служить предупреждению необоснованных нарушений. Обжалованию в судебном порядке подлежат - в силу ст.46 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации и действующего законодательства - любые юридически значимые решения и действия (или бездействие), связанные с реализацией права на труд.

8 ноября 2007 года Рыкова, работавшая уборщицей служебных помещений, была уволена "от выполнения должностных обязанностей", якобы, по собственному желанию. Ее оставили работать на полставки лаборанта, и она значительно потеряла в зарплате.

В суде Рыкова пояснила, что заявление об увольнении она не писала, а просила перевести ее на полную ставку лаборанта. Ответчик иск не признал и заявил, что Рыкова просила освободить ее от занимаемой должности уборщицы, значит - уволить. Суд изучил материалы дела, заключение прокурора, показания сторон. Было установлено, что администрация школы расторгла трудовой договор с Рыковой, а не перевела ее на указанную должность, чем существенно нарушила ее права. В итоге Владимирский городской суд вынес решение - восстановить Рыкову в прежней должности и взыскать компенсацию за вынужденный прогул[[72]](#footnote-72).

Необходимо отметить и то, что 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 (жизнь, честь, достоинство, здоровье и др.). 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[[73]](#footnote-73).

Так, например, в Постановлении Конституционного Суда РФ от 14 февраля 2002 г. № 4-П "По делу о проверке конституционности статьи 140 Гражданского процессуального кодекса РСФСР в связи с жалобой гражданки Л.Б. Фишер" указывалось, что право на судебную защиту относится к основным неотчуждаемым правам и свободам человека. В Российской Федерации оно признается и гарантируется согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации. Право на судебную защиту служит в свою очередь необходимой гарантией осуществления всех других прав и свобод. Они, являясь непосредственно действующими, определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием[[74]](#footnote-74).

Сегодня судебная защита трудовых прав осуществляется как мировыми судьями, так и районными. Е.А. Ершова, анализируя судебную статистику, приходит к выводу, что удельный вес трудовых дел от всех гражданских дел в период с 1999 по 2003 годы снизился с 19% до 12%. По - прежнему суды отстаивают, в первую очередь, права работника, удовлетворяя 94 - 96% исков по трудовым спорам[[75]](#footnote-75).

Вместе с тем на практике выявляются пробелы и нестыковки действующего трудового законодательства, которое по своему содержанию призвано обеспечивать баланс интересов государства, работодателей и работников, защищая их права. Обеспечение равновесия прав работников и работодателей, баланса их интересов и интересов государства - тот критерий, которому должны соответствовать все нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения. Однако этот баланс обеспечить не так уж просто. Поэтому 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.

Случаи обращения в суд по поводу необоснованного отказа в приеме на работу на практике возникают крайне редко. На наш взгляд, это связано с тем, что судьи в большинстве случаев вынуждены отказывать в принятии заявлений по таким делам. Законодательная неопределенность в вопросе о распределении бремени доказывания приводит к тому, что работник должен самостоятельно доказать наличие дискриминационного подхода работодателя. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" эта проблема не нашла своего отражения. Поэтому большинство исковых заявлений являются изначально бесперспективными в силу отсутствия у работника возможности привлечь широкий круг доказательств. Таким образом, законодательная гарантия перестает быть таковой в силу невозможности ее реального использования. Представляется целесообразным закрепление обязанности работодателя доказывать отсутствие дискриминации. Подобная практика, например, существует в большинстве стран Евросоюза.

Отмечается уменьшение количества дел, которые связаны с защитой права работников на справедливую заработную плату[[76]](#footnote-76).

Однако следует отметить, что заявители зачастую не используют ст.236 ТК РФ, которая предусматривает материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ от невыплаченных сумм за каждый день задержки. Это связано с тем, что, на наш взгляд, компенсация, установленная законом, мала. Поэтому для ее действенности, а не видимости санкций, необходимо размер ответственности работодателя существенно увеличить. Это позволит стимулировать работодателя вовремя выплачивать заработную плату и подтолкнет работников к активным действиям по защите своих прав в суде в случае регулярных задержек выплаты заработной платы.

Таким образом, можно отметить следующее - отдельные проблемы, связанные с судебной защитой трудовых прав граждан, связаны с действующим трудовым законодательством. Поэтому, когда суд упрекают в неэффективной деятельности, этот упрек следует относить и к законодателю, который, по существу, сужает конституционно - правовое поле судебной защиты зачастую декларированностью и необеспеченностью конкретными гарантиями принимаемых норм. Эффективная судебная защита может быть осуществлена только при том условии, что конституционные формулировки о верховенстве прав и свобод граждан, их приоритетной ценности перед всеми иными будут реализовываться в ходе любой государственно-правовой деятельности.

## Заключение

Защита прав человека, в том числе в сфере трудовых отношений является важнейшей задачей демократического общества. Наиболее сильно в защите нуждается работник, как более слабая сторона трудовых отношений.

Главная проблема заключается в том, что законодательно права работника защищены. Последний 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.

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

Но принимать меры по защите прав человека и работника необходимо. И основную функцию в защите должно взять на себя государство. Прежде всего, необходимо реформирование судебной системы, используя опыт развитых стран. Нужно создать специальные суды по трудовым вопросам, которые в короткие сроки смогут рассмотреть трудовые споры между работниками и работодателями.

Кроме того необходима 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.

Что касается профсоюзов то так как законодательно не закреплена обязанность работодателя соблюдать права профессиональных союзов, то ряд положений ТК РФ, равно как и Федерального закона о профсоюзах становятся декларативными.

Признавая самостоятельное существование процессуального права (гражданско-процессуального, арбитражно-процессуального, уголовно-процессуального), нельзя одновременно не замечать многочисленных нематериальных (процессуальных, процедурных, организационных) норм в других отраслях права и, в частности, в трудовом. Поскольку с развитием и совершенствованием процессуальных норм связано в той или иной степени укрепление законности и правопорядка, повышение эффективности деятельности субъектов данной отрасли, постольку представляется актуальным научное исследование природы нематериальных норм вообще и применительно к трудовому праву в особенности. Это диктуется потребностями не только теории, но, прежде всего самой практикой.

Сегодня возникла необходимость разработки и принятия новых процессуальных норм в области трудового законодательства, что вызывается самой жизнью и объективными потребностями совершенствования правового механизма разрешения трудовых споров. Важной юридической гарантией, направленной на защиту субъективных прав работников, является ст.37 Конституции РФ, которая признает за гражданами право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законодательством способов их разрешения, включая право на забастовку. Для того, чтобы работники могли реализовать закрепленное в ней право, необходимо разработать четкий правовой механизм разрешения трудовых споров. Конечной инстанцией, разрешаемой данные споры, в настоящее время, являются суды общей юрисдикции. В настоящее время большинство трудовых споров отнесено к компетенции мировых судей. Суды общей юрисдикции уже не справляются с увеличивающимся потоком дел по вопросам труда и социального обеспечения.

Следует согласиться с мнением, высказанным в юридической литературе, о необходимости разработки Трудового процессуального кодекса РФ, т.к нормы гражданско-процессуального законодательства оказываются непригодными для реализации прав работников. В связи с несовершенством процедуры рассмотрения трудовых споров, в содержание ТПК необходимо включить нормы, закрепляющие особые процессуальные правила их рассмотрения, механизмы, способы, процедуру и пределы самозащиты трудовых прав. Перспектива принятия ТПК позволяет увидеть в будущем появление новой подотрасли трудового права - трудового процессуального права[[77]](#footnote-77).

## Список использованных источников

Раздел 1. Законодательные и иные нормативные акты

1.1 Конституция Российской Федерации: Принята 12 декабря 1993 г.

1.2 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. - М: ИНФРА-М. - 2009. - С.13.

1.3 Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (в ред. от 5 апреля 2009 г) // КонсультантПлюс: Высшая школа.

1.4 Кодекс законов о труде Российской Федерации (введен в действие с 1 апреля 1972 г. Законом РСФСР от 9 декабря 1971 г) // Ведомости Верховного Совета РСФСР. - 1971. - № 50. - ст.1007; 1973, - № 39. - ст.825. - С.231.

1.5 О международных договорах Российской Федерации: Федеральный закон от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ.

1.6 О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10‑ФЗ (с изм. от 30 декабря 2008 года).

1.7 О государственной гражданской службе в Российской Федерации. Федеральный закон № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. // КонсультантПлюс: Высшая школа.

1.8 О милиции. Закон РФ от 18 апреля 1991 г. № 1026-1 (в ред. от 26.12.2008) // КонсультантПлюс: Высшая школа.

1.9 О занятости населения в РФ: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 (в ред. от 25 декабря 2008 г) // КонсультантПлюс: Высшая школа.

1.10 Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ (в ред. от 23 июля 2008 г) // КонсультантПлюс: Высшая школа.

1.11 Об образовании: Закон РФ от 10 июля 1992 г. (в ред. от 13 февраля 2009 г) // КонсультантПлюс: Высшая школа.

1.12. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ // КонсультантПлюс: Высшая школа.

Раздел 2. Специальная литература

2.1 Аметистов Э.М. Международное право и труд // Трудовое право. - М. - 2007. - 132 с.

2.2 Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. - 1993. - № 2.

2.3 Борисов О., Снежко О. Проблемы судебной защиты трудовых прав // Российское законодательство: проблемы и перспективы. - М. - 2006. - № 6.

2.4 Гаврилина, А.К. Судебная практика по делам о взыскании заработной платы // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2006. - № 12.

2.5 Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. - Екатеринбург: Изд-во УРГ. - 2006. - 73 с.

2.6 Дворников И., Лившиц Р., Румянцева М. Трудовое законодательство. Справочная книга для профактива. - М.: Профиздат. - 2007 - 68 с.

2.7 Дихтяр А.И., Рогожин Н.А. Судебная практика и развитие права в сфере регулирования предпринимательской деятельности // Правосудие в Восточной Сибири. - 2006. - № 2.

2.8 Ершов В.В. Трудовой договор: Учебно-практическое пособие. - М.: Дело. - 2007. - 353 с.

2.9 Ершов В.В., Ершова Е.А. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право // Трудовое право. - М. - 2008. - № 1. - 286 с.

2.10 Зотин А. Все свободны! // журнал "Финанс". - 2009. - № 1-2 (284-285).

2.11 Иванов С.А. МОТ: Контроль за применением международных норм о труде и его проблемы // Государство и право. - 2007. - № 7. - 205 с. .

2.12. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред.К.Н. Гусова - М.: Спарк - 2009 - 523 с.

2.13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Абрамова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, 3 - е изд., испр., доп. и перераб., М.: Контракт ИНФРА. - 2009. - 658 с.

2.14. Курс российского трудового права /Под ред.Е.Б. Хохлова. - СПб. - 2007. - 432 с.

2.15. Кухаренко Д.А., Кухаренко А.Ю. Охрана труда. Вопросы теории, практика, комментарии современного законодательства. - Красноярск. - 2000. - 120 с.

2.16. Коняхин Л.Г. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. - М.: Эксмо. - 2008. - 260 с.

2.17. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. - СПб. - Изд. репринтное. - 2007. - 286 с.

2.18. Ломакина Л.А., Вопросы теории и практики заключения трудового договора // Законодательство и экономика. - 2006. - № 2.

2.19. Лукашева Е.А. Эффективность юридических механизмов защиты прав человека: политические, экономические, социально - психологические аспекты. Конституция РФ и совершенствование механизмов защиты прав человека. - М. - 2007. - 53 с.

2.20. Нуртдинова А., Абрамова О. Защита трудовых прав работников // Российская юстиция. - 2007. - № 12.

2.21. Овчинникова Т.И., Гостева Г.В., Хохлов В.А. Структурная модель адаптации персонала к кризисным условиям // Управление Персоналом. - 2009. - № 5.

2.22. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. - 4-е изд. - М. - 1997. - 859 с.

2.23. Основы советского права / Под ред. проф. Д. Магеровского - М.: Профиздат. - 2007. - 375 с.

2.24. Пояснительная записка к отчету о правозащитной работе Марийской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ за 2008 год // Профсоюзный вестник. - 2009. - № 1.

2.25. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. - М.: Дело. - 2007. - 150 с.

2.26. Роик Т. Непростой простой // ИнвестГазета. - 2008. - № 37.

2.27. Скиллер Е.В. Проблемы реализации нематериальных норм трудового права // Томск: Изд-во НТЛ. - 2008. - 135 с.

2.28. Соболев С.А. История становления трудового договора в России // Государство и право. - 2007. - № 2.

2.29. Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: Дис. … к. ю. н. - М. - 2006.

2.30. Торговое право. Шершеневич Г.Ф. Том I. Введение. Торговые деятели. Изд. репринтное. - СПб. - 2006 г. - 126 с.

2.31.2.31. Трубецкой Е.Н. Лекции по энциклопедии права. - Изд. Репринтное. - М.: Юристъ - 2006 г. - 201 с.

2.32. Хазин М. О последствия кризиса для России // Экономика и жизнь. - 2009. - № 4.

2.33. Чиркин В.Е. Государственное управление. Элементарный курс. - М.: Юристъ. - 2008. - 263 с.

2.34. Шаповал Е.А. Защита трудовых прав работников // Хозяйство и право. - 2007. - № 12.

2.35. Шеломов Б.А. Новый основной закон о труде Российской Федерации // Справочник кадровика. - 2006. - № 5.

Раздел 3. Материалы юридической практики

3.1 Постановление Конституционного Суда РФ от 14 февраля 2002 г. № 4-П "По делу о проверке конституционности статьи 140 Гражданского процессуального кодекса РСФСР в связи с жалобой гражданки Л.Б. Фишер" // Собрание законодательства РФ. - 2002. - № 8. - Ст.894.

3.2 Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ" // КонсультантПлюс: Высшая школа.

3.3 Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам Верховного Суда РФ // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2008. - № 5.

3.4 Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за IV квартал 2007 г. по гражданским делам // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2008. - № 7.

3.5 Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам Верховного Суда РМЭ // Бюллетень Верховного Суда РМЭ. - 2008. - № 9.

3.6. Определение судебной коллегии по гражданским дела Верховного суда РМЭ от 15 октября 2008 г. // Архив судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РМЭ. - 2008. - № 03-11.

3.7. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РМЭ от 15 марта 2008 г. // Архив судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РМЭ. - 2008. - № 03-11.

3.8. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РМЭ от 26 февраля 2009 г. // Архив судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РМЭ. - 2009. - № 03-11.

3.9. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РМЭ от 16 июля 2006г. по делу № 33-668 по кассационной жалобе начальной общеобразовательной Больше-Чигашевской школы г. Йошкар-Олы на решение Йошкар-Олинского городского суда от 7 мая 2006г. // Архив судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РМЭ. - 2006. - № 2.

3.10. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РМЭ от 16 апреля 2007г. по кассационной жалобе главного врача Центра Госсанэпиднадзора в РМЭ на решение Йошкар-Олинского городского суда от 23 марта 2007 г. // Архив судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РМЭ. - 2007. - № 3.

Приложения

Приложение 1

Каким образом кризис повлиял на Ваше благополучие?

Рис.1.1 Данные опроса о влиянии кризиса в ноябре 2008 года.

Приложение 2

Каким образом кризис повлиял на Ваше благополучие?

Рис.1.2 Данные опроса о влиянии кризиса в марте 2009 года.

Приложение 3

Проявления кризиса

Рис.2.1 Данные о проявлениях кризиса на предприятиях в РФ.

Приложение 4

Как Вы думаете, способствует ли деятельность руководства страны преодолению последствий кризиса в стране?

Рис.3.1 Мнение населения о действиях руководства страны в период кризиса.

Как Вы думаете, способствует ли деятельность руководства региона преодолению последствий кризиса в регионе?

Рис.3.2 Мнение населения о действиях руководства региона в период кризиса.

Приложение 5

Количество дел о восстановлении на работе, рассмотренных судами Республики Марий Эл в 2007 году.

|  |  |
| --- | --- |
| 35 | Йошкар Олинским городским судом |
| 8 | Волжским городским судом |
| 3 | Звениговским районным судом |
| 5 | Козьмодемьянским городским судом |
| 2 | Мари Турекским районным судом |
| 2 | Медведевским районным судом |
| 6 | Моркинским районным судом |
| 3 | Оршанским районным судом |
| 2 | Новоторъяльским районным судом |
| 1 | Сернурским районным судом |
| 3 | Советским районным судом |
| 1 | Параньгинским районным судом |
| 3 | Юринским районным судом |

Приложение 5

Примерный образец трудового договора

г. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Предприятие \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование предприятия), в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ именуемое в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и гр. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемый в

дальнейшем Работник, с другой стороны, заключили настоящий договор о нижеследующем:

Статья 1.

1. Настоящий договор регулирует трудовые и иные отношения между

Работодателем и Работником.

2. Работа по данному договору является основным местом работы

Руководителя.

Статья 2.

1. Работник принимается на работу в качестве

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается профессия, квалификация).

2. Работник подчиняется непосредственно

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Работник обязуется:

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, приказы и распоряжения своего руководителя;

подчиняться внутреннему трудовому распорядку предприятия;

бережно относиться к имуществу предприятия;

правильно и по назначению использовать переданное ему для работы оборудования, приборы, материалы и т.п.

4. За Работником закрепляется следующее оборудование

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Статья 3.

1. Работодатель обязуется обеспечивать Работника работой (материалами, оборудованием, заданием и т.д.) в соответствии с его специальностью и квалификацией. Время простоя не по вине Работника, если он предупредил Работодателя (\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_) о начале простоя, оплачивается за расчета не ниже двух третей тарифной ставки установленного Работнику разряда.

2. В случае простоя Работодатель имеет право перевести Работника с учетом его специальности и квалификации на другую работу на этом же предприятии на все время простоя, либо на другой предприятие в той же местности на срок до одного месяца.

3. Перевод Работника на неквалифицированную работу не допускается.

4. Работодатель обязуется создать Работнику здоровые и безопасные условия труда.

Статья 4.

Работнику устанавливается испытательный срок

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Статья 5.

1. Местом постоянной работы Работника является \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать местонахождение предприятия, цех, отдел и т.д.).

2. Работник может направляться в служебные командировки с оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Статья 6.

1. Работодатель обязуется выплачивать Работнику заработную плату в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ руб. в месяц.

2. Работнику также устанавливаются:

надбавка в размере \_\_\_\_\_\_ руб. ежемесячно;

премия в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ руб. ежемесячно (ежеквартально) при условии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_;

вознаграждение по итогам годовой работы в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

при условии \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

3. Заработная плата выплачивается не позднее \_\_\_\_\_\_\_\_ числа каждого месяца.

Статья 7.

1. Вариант А. Для Работника устанавливается \_\_\_\_\_\_ часовой рабочий день с \_\_\_\_\_ до \_\_\_\_\_\_ часов.

Вариант Б. Работнику устанавливается гибкий режим рабочего времени, при котором начало, окончание и продолжительность рабочего времени регулируется им самостоятельно с условием полной отработки \_\_\_\_\_\_ часов в неделю (месяц).

2. Работник работает в \_\_\_\_\_ смену. Порядок работы по смена устанавливается графиком сменности предприятия.

3. Работник может привлекаться к сверхурочным работам в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Статья 8.

Работнику устанавливается \_\_\_\_-дневная рабочая неделя с \_\_\_ выходными днями \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

Статья 9.

Работа в выходные и праздничные дни производится по договоренности между сторонами и оплатой \_\_\_\_\_\_\_\_\_ или с предоставлением отгулов.

Статья 10.

1. Работнику предоставляется ежегодный основной отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_ календарных дней с выплатой компенсации в размере \_\_\_\_\_\_\_\_ руб.

2. Работнику предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_\_ календарных дней за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (указать основания).

3 Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков на предприятии либо в любое время в течение рабочего года по соглашению сторон.

4. Ежегодный отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев со дня заключения договора.

5. С согласия Работодателя Работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы, если это не отразится на нормальной работе предприятия.

Статья 11.

1. Настоящий договор заключен на срок \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, с "\_\_\_"\_\_\_\_\_20\_\_\_г. по "\_\_\_"\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

2. Если по истечении срока трудового договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

Статья 12.

Договор может быть прекращен или расторгнут в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим законодательством. Увольнение без законного основания влечет за собой восстановление Работника на прежней работе с выплатой ему заработной платы за время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца.

Статья 13.

1. На Работника полностью распространяются льготы и гарантии, установленные для работников данного предприятия (организации)

действующим законодательством, отраслевыми нормативными актами и коллективным договором.

2. Специалист подлежит социальному и медицинскому страхованию в порядке и на условиях, установленных для рабочих и служащих государственных предприятий.

Статья 14.

Ущерб, нанесенный Работником предприятию, подлежит возмещению в соответствии с действующим законодательством.

Статья 15.

Ущерб, нанесенный Работнику увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им своих трудовых обязанностей, подлежит возмещению в соответствии с действующим законодательством.

Статья 16.

Денежные доходы Работника подлежат индексации в соответствии с законодательством РФ.

Статья 17.

1. В случае возникновения между сторонами спора он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров Работника и Работодателя.

2. Если спор между сторонами не будет урегулирован, то он подлежит разрешению в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Статья 18.

Настоящий договор составлен в \_\_\_\_\_ экземплярах. Первый экземпляр находится у Работодателя, второй экземпляр находится у Работника.

РАБОТНИК РАБОТОДАТЕЛЬ

Ф. И.О. Наименование Предприятия \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_

Паспорт серия \_\_\_\_\_\_\_\_\_ Адрес: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

N \_\_\_\_\_\_ выдан \_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

прописан \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (Ф.И.О., должность)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (подпись)

М.П.

## Перечень сокращений, условных обозначений, символов, единиц, терминов

КРФ - Конституция Российской Федерации

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации

ГК РФ - Гражданский кодекс Российской Федерации

ГПК РФ - Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

МОТ - Международная организация труда

НКТ - Народный комиссариат труда

РФ - Российская Федерация

РМЭ - Республика Марий Эл

СЗ РФ - Собрание законодательства Российской Федерации

ФКЗ РФ - Федеральный конституционный закон Российской Федерации

ФЗ РФ - Федеральный закон Российской Федерации

1. Соболев С.А. История становления трудового договора в России // Государство и право. – 2007. - № 2. – С. 12. [↑](#footnote-ref-1)
2. Трубецкой Е.Н. Лекции по энциклопедии права. – Изд. Репринтное. – М.: Юристъ – 2006 г. – С. 23. [↑](#footnote-ref-2)
3. Торговое право. Шершеневич Г.Ф. Том I. Введение. Торговые деятели. Изд.репринтное. - СПб. - 2006 г. – С. 48. [↑](#footnote-ref-3)
4. Основы советского права / Под ред. проф. Д.Магеровского – М.: Профиздат. – 2007. – С.305. [↑](#footnote-ref-4)
5. Кодекс законов о труде Российской Федерации (введен в действие с 1 апреля 1972 г. Законом РСФСР от 9 декабря 1971 г.) // Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1971. - № 50. - ст. 1007; 1973, - № 39. - ст. 825. – С. 231. [↑](#footnote-ref-5)
6. Дворников И., Лившиц Р., Румянцева М. Трудовое законодательство. Справочная книга для профактива. - М.: Профиздат. - 2007 – С. 12. [↑](#footnote-ref-6)
7. Бюллетень Министерства труда Российской Федерации. - 1993 - № 2. – С. 36. [↑](#footnote-ref-7)
8. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. К.Н. Гусова - М.: Спарк - 2009 – С. 59. [↑](#footnote-ref-8)
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, Абрамова и др.; отв.ред. Ю.П. Орловский, 3 - е изд., испр., доп. и перераб., М.: Контракт ИНФРА. - 2009. – С. 104. [↑](#footnote-ref-9)
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. – М: ИНФРА-М. - 2009. – С. 13. [↑](#footnote-ref-10)
11. Ломакина Л.А., Вопросы теории и практики заключения трудового договора // Законодательство и экономика. - 2006. - № 2. – С. 16. [↑](#footnote-ref-11)
12. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, отв. ред. Ю.П.Орловский, М.: Контракт ИНФРА - М, - 2009. – С. 159. [↑](#footnote-ref-12)
13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, отв. ред. Ю.П.Орловский, М.: Контракт ИНФРА - М, - 2009. – С. 160. [↑](#footnote-ref-13)
14. Звеков В., Марышева Н. Трудовой договор // Хозяйство и право. – 2002. - № 5. – с. 10-39. [↑](#footnote-ref-14)
15. Бойченко Т.А. Трудовые споры, вызванные ошибками при заключении и оформлении трудового договора // Справочник кадровика –2003. - № 3. – с. 33-39 [↑](#footnote-ref-15)
16. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации, отв. ред. Ю.П.Орловский, М.: Контракт ИНФРА - М, - 2009. – С. 201. [↑](#footnote-ref-16)
17. Шеломов Б.А. Новый основной закон о труде Российской Федерации // Справочник кадровика. – 2006. - № 5. – с. 9-13. [↑](#footnote-ref-17)
18. Бердычевкий В.С., Акопов Д.Р., Сулеманов Г.В. Трудовое право: Учебное пособие /Отв. ред. В.С.Бердыческий.- Ростов н/Д: Феникс, 2007. – С. 50. [↑](#footnote-ref-18)
19. Конституция Российской Федерации: Принята 12 декабря 1993 г. – М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА. – 2009. – С. 8. [↑](#footnote-ref-19)
20. Карташкин В.А. Права человека в международном и внутригосударственном праве. М., - 2006. – С. 112. [↑](#footnote-ref-20)
21. О международных договорах Российской Федерации: Федеральный закон от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ. [↑](#footnote-ref-21)
22. Аметистов Э.М. Международное право и труд // Трудовое право. – М.- 2007. – С. 114. [↑](#footnote-ref-22)
23. **Борисов О., Снежко О. Проблемы судебной защиты трудовых прав //** Российское законодательство: проблемы и перспективы. - М. - 2006. - № 6. – 8-9 с. [↑](#footnote-ref-23)
24. Киселев И.Я. Международно-правовое регулирование труда (международные стандарты труда): Учебное пособие. - М. - 2008. – С. 16. [↑](#footnote-ref-24)
25. Ершов В.В., Ершова Е.А. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право // Трудовое право. – М. - 2008. - № 1. – 10-11 с. [↑](#footnote-ref-25)
26. Курс российского трудового права /Под ред. Е.Б. Хохлова. - СПб. - 2007. - 234 – 235с. [↑](#footnote-ref-26)
27. Определение судебной коллегии по гражданским дела Верховного суда РМЭ от 15 октября 2008 г. // Архив судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РМЭ. - 2008. - № 03-11. – 13-15 с. [↑](#footnote-ref-27)
28. Лукашева Е.А. Эффективность юридических механизмов защиты прав человека: политические, экономические, социально - психологические аспекты. Конституция РФ и совершенствование механизмов защиты прав человека. - М. - 2007. – 6-9 с. [↑](#footnote-ref-28)
29. Солдаткин Д.В. Защита от дискриминации в трудовых отношениях: Дис. … к.ю.н. - М. - 2006. [↑](#footnote-ref-29)
30. Публичное право: учебник для юридических факультетов и вузов / Под ред. Ю.А. Тихомирова. - М. - 2008. - С. 345. [↑](#footnote-ref-30)
31. Шаповал Е.А. Защита трудовых прав работников // Хозяйство и право. – 2007. - № 12. - с. 3-11. [↑](#footnote-ref-31)
32. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // КонсультантПлюс: Высшая школа. [↑](#footnote-ref-32)
33. Гаврилина, А.К. Судебная практика по делам о взыскании заработной платы // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2006. - № 12. - С. 9. [↑](#footnote-ref-33)
34. Литвинов-Фалинский В.П. Фабричное законодательство и фабричная инспекция. - СПб. – Изд.репринтное. – 2007. – С. 149. [↑](#footnote-ref-34)
35. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права: Монография. - Екатеринбург: Изд-во УРГ. – 2006. – С. 50. [↑](#footnote-ref-35)
36. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. — 4-е изд. - М. - 1997. — С. 537. [↑](#footnote-ref-36)
37. Чиркин В.Е. Государственное управление. Элементарный курс. - М.: Юристъ. - 2008. – С. 80. [↑](#footnote-ref-37)
38. Маврин С.П., Штринева Т.И. Принципы трудового права // Реформа трудового законодательства в России. - М. - 2001. – С. 243. [↑](#footnote-ref-38)
39. Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. - М.: Дело. - 2007. – С. 138. [↑](#footnote-ref-39)
40. Из аналитической записки подготовленной Прокуратурой Республики Марий Эл за 1 квартал 2009 года. [↑](#footnote-ref-40)
41. Коняхин Л. Г. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. - М.: Эксмо. - 2008. - С. 11. [↑](#footnote-ref-41)
42. Иванов С.А. МОТ: Контроль за применением международных норм о труде и его проблемы // Государство и право. - 2007. - № 7. – С. 20. [↑](#footnote-ref-42)
43. Нуртдинова А., Абрамова О. Защита трудовых прав работников // Российская юстиция. - 2007. - № 12. – С. 15. [↑](#footnote-ref-43)
44. Кухаренко Д.А., Кухаренко А.Ю. Охрана труда. Вопросы теории, практика, комментарии современного законодательства. – Красноярск. - 2000. – С. 35. [↑](#footnote-ref-44)
45. Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. Защита трудовых прав работников // Человек и труд. - 2006. - № 8. – 16-17 с. [↑](#footnote-ref-45)
46. Т.И. Овчинникова, Г.В. Гостева, В.А. Хохлов Структурная модель адаптации персонала к кризисным условиям // Управление Персоналом. – 2009. - № 5. – С. 18. [↑](#footnote-ref-46)
47. А. Зотин. Все свободны! // журнал "Финанс". -. 2009. - № 1–2 (284–285). – С. 5. [↑](#footnote-ref-47)
48. Бюллетень социологических сообщений «Вестник Волгограда» / ЗАО ЦСМИ "Аналитик". – Волгоград: Волгоградское научное издательство. - 2009. - № 2009-02 (2). – 12-13 с. [↑](#footnote-ref-48)
49. М. Мельников. Кризис и его жертвы // Маркетинг и консалтинг. – 2009. - № 3. – С. 23. [↑](#footnote-ref-49)
50. А.Н. Кротов. Каждому по труду // Санкт-Петербургские ведомости. – 2009. - № 95. – С. 4. [↑](#footnote-ref-50)
51. М.Хазин. О последствия кризиса для России // Экономика и жизнь. – 2009. - № 4. – С. 14. [↑](#footnote-ref-51)
52. Дина Юсупова. Лишние люди // Газета «Ведомости». – 2009. - № 18. – С. 2. [↑](#footnote-ref-52)
53. Определение судебной коллегии по гражданским дела Верховного суда РМЭ от 26 февраля 2009 г. // Архив судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РМЭ. - 2009. - № 03 - 11. - С. 45 - 47. [↑](#footnote-ref-53)
54. Роик Т. Непростой простой // ИнвестГазета. – 2008. - № 37. – С. 5. [↑](#footnote-ref-54)
55. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10‑ФЗ (с изм. от 30 декабря 2008 года). [↑](#footnote-ref-55)
56. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10‑ФЗ (с изм. от 30 декабря 2008 года). [↑](#footnote-ref-56)
57. Бахнов, М.С. Юридическая консультация: вопрос – ответ // Трудовое право.- 2008.- № 1.- С.101 [↑](#footnote-ref-57)
58. Пояснительная записка к отчету о правозащитной работе Марийской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ за 2008 год // Профсоюзный вестник. – 2009. - № 1 – С. 8. [↑](#footnote-ref-58)
59. Б.А. Шеломов. Трудовой договор: общие положения // Справочник кадровика. – 2007. - № 12. – с.89-90. [↑](#footnote-ref-59)
60. О занятости населения в РФ: Закон РФ от 19 апреля 1991 г. №1032-1 (в ред. от 25 декабря 2008 г.) // КонсультантПлюс: Высшая школа. [↑](#footnote-ref-60)
61. Е.А. Шаповал. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. – М.: ЗАО Редакция журнала "Главбух". - 2007. – С. 208. [↑](#footnote-ref-61)
62. О.Г. Пивоварова. Вопросы стабильности трудовых правоотношений при реорганизации юридического лица // Вестник удмуртского университета. - 2008. - № 2.- С. 129 [↑](#footnote-ref-62)
63. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ. – М: ИНФРА-М. - 2009. – С. 13. [↑](#footnote-ref-63)
64. Пояснительная записка к отчету о правозащитной работе Марийской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ за 2008 год // Профсоюзный вестник. – 2009. - № 1 – С. 9. [↑](#footnote-ref-64)
65. Пояснительная записка к отчету о правозащитной работе Марийской республиканской организации профсоюза работников народного образования и науки РФ за 2008 год // Профсоюзный вестник. – 2009. - № 1 – С. 10. [↑](#footnote-ref-65)
66. Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ» // КонсультантПлюс: Высшая школа. [↑](#footnote-ref-66)
67. Конституция Российской Федерации: Принята 12 декабря 1993 г. – М.: Издательская группа ИНФРА-М – НОРМА. – 2009. – С. 10. [↑](#footnote-ref-67)
68. Бюллетень Верховного Суда Республики Марий Эл. – 2008.- № 1. – 14-15с. [↑](#footnote-ref-68)
69. О государственной гражданской службе в Российской Федерации. Федеральный закон № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. // КонсультантПлюс: Высшая школа [↑](#footnote-ref-69)
70. О милиции. Закон РФ от 18 апреля 1991 г. № 1026-1 (в ред. от 26.12.2008) // КонсультантПлюс: Высшая школа [↑](#footnote-ref-70)
71. Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Марий Эл от 15 марта 2008 г. // Архив судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РМЭ.- 2008.- № 03-11.- С. 23. [↑](#footnote-ref-71)
72. Некоторые вопросы судебной практики по гражданским делам Верховного Суда РФ // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2008. - № 5. - С. 21. [↑](#footnote-ref-72)
73. Дихтяр А.И., Рогожин Н.А. Судебная практика и развитие права в сфере регулирования предпринимательской деятельности // Правосудие в Восточной Сибири. - 2006. - № 2. [↑](#footnote-ref-73)
74. Постановление Конституционного Суда РФ от 14 февраля 2002 г. № 4 - П «По делу о проверке конституционности ст. 140 ГПК РСФСР в связи с жалобой гражданки Л.Б. Фишер» //СЗ РФ. – 2002. - № 8. - Ст. 894. [↑](#footnote-ref-74)
75. Ершов В.В. Трудовой договор: Учебно-практическое пособие. - М.: Дело.- 2007. – 152-153 с. [↑](#footnote-ref-75)
76. Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2007.- № 5.- С.25. [↑](#footnote-ref-76)
77. Скиллер Е.В. Проблемы реализации нематериальных норм трудового права // Томск: Изд-во НТЛ. - 2008. – 69-70 с. [↑](#footnote-ref-77)