**Содержание**

Введение

1. Понятие индивидуального трудового спора

2. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

3. Комиссии по трудовым спорам

4. Судебные органы

5. Исполнение решений

Заключение

Список использованной литературы

**Введение**

**трудовой индивидуальный спор судовой**

Конституция Российской Федерации 1993 года закрепила новое содержание традиционного права граждан на труд, способы реализации которого в значительной степени характеризуют уровень развития общества. На сегодняшний день граждане РФ и иные лица, пребывающие на территории Российской Федерации, могут реализовать свое конституционное право на труд в самых разнообразных формах. Так, Конституция РФ закрепляет право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Конституция признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Однако эти очень важные для каждого человека конституционные гарантии вовсе не автоматически реализуются в конкретных трудовых правоотношениях, в которые вступает человек, поступая на работу в качестве работника и заключая трудовой договор. Они конкретизируются с учетом законов, иных нормативных актов (в том числе заключаемые в рамках конкретных организаций) в индивидуальном и коллективном трудовых договорах.

Исходя из требований Конституции, общепризнанных принципов и норм международного права, государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан, регулирование трудовых отношений (и иных непосредственно связанных с ними отношений) осуществляются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ). ТК РФ содержит специальный раздел XIII "Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права". Нормы этого института трудового законодательства предусматривают защиту прав работников и работодателей как при помощи особых органов, созданных специально с целью разрешения трудовых споров, так и в суде.

Таким образом, закреплена обязанность государства и правоохранительных органов защищать права работников, в том числе их трудовые права и законные интересы в области трудовых отношений. Следовательно, каждый работник, считающий свои права нарушенными, имеет право не только на квалифицированную юридическую помощь, но и, прежде всего, на судебную защиту. При этом в обязанность специальных юрисдикционных органов, рассматривающих трудовой спор, входит принудительное восстановление нарушенных субъективных трудовых прав, а также возмещение материального ущерба и компенсация морального вреда и соответствии с действующим законодательством.

Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют трудовые правонарушения, т. е. невыполнение или ненадлежащее выполнение субъектом (работником или работодателем) своей трудовой обязанности. Следовательно, происходит нарушение права другого субъекта данного правоотношения. Если действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, может возникнуть трудовой спор, хотя правонарушения и не было. Наличие или отсутствие трудового правонарушения устанавливает юрисдикционный орган, рассматривающий трудовой спор.

Вышесказанное определяет актуальность настоящей курсовой работы, целью которой является исследование особенностей рассмотрения в судах трудовых споров, связанных с незаконным увольнением работников и последующим восстановлением на работе.

Объектом исследования являются гражданские дела, вытекающие из трудовых отношений, а именно, индивидуальные трудовые споры, связанные с восстановлением на работе незаконно уволенных работников.

Предмет исследования данной работы – рассмотрение судами индивидуальных трудовых споров, связанных с восстановлением на работе.

Представляется необходимым решение следующих задач:

- показать правовую природу трудовых споров, порядок и принципы рассмотрения трудовых споров;

- исследовать основные направления развития трудового и гражданского процессуального права в сфере разрешения индивидуальных трудовых споров;

- проанализировать общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров;

- определить специфику рассмотрения судами дел по искам о восстановлении на работе;

- исследовать проблемы, возникающие при рассмотрении указанной категории дел, выработать пути их разрешения.

В работе использованы тексты нормативных актов, комментарии к ним, материалы судебной практики, а также учебная и монографическая литература, касающаяся вопросов индивидуальных трудовых споров, связанных с незаконным увольнением, и особенностей рассмотрения их в судах общей юрисдикции. Использованы теоретические исследования виднейших специалистов в области трудового права: К.Н.Гусова, А.М.Куренного, И.В.Решетниковой и других.

**1. Понятие индивидуального трудового спора**

Конституция РФ признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

Эти важные для каждого человека конституционные гарантии конкретизируются с учетом законов, иных нормативных правовых актов (включая заключаемые в рамках конкретных организаций) в индивидуальном трудовом договоре.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии трудового правоотношения, что, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

Трудовое законодательство в определенной степени решает эти вопросы, регулируя порядок рассмотрения трудовых конфликтов. Этот порядок зависит от состава участников.

До принятия ТК РФ трудовое законодательство не содержало официального определения индивидуального трудового спора. Статья 381 предлагает такое определение. При этом подчеркивается, что трудовой конфликт (разногласие) становится трудовым спором как юридической категорией лишь тогда, когда стороны трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений не смогли найти взаимоприемлемое решение по предмету конфликта.

Кодекс законов о труде Российской Федерации 1971 года (далее по тексту – КЗоТ) предусматривал рассмотрение индивидуальных трудовых споров лишь по вопросам применения законов и нормативных правовых актов и условий трудового договора. Споры по поводу установления новых условий труда не рассматривались в органах по рассмотрению трудовых споров.

ТК РФ включает в круг вопросов, рассматриваемых этими органами, и споры об установлении или изменении индивидуальных условий труда.

Главным критерием отнесения тех или иных конфликтов к категории индивидуальных трудовых споров является возможность регулирования спорных ситуаций по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора, в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В то же время, важно проводить чёткое отграничение индивидуальных трудовых споров от коллективных трудовых споров. Так, если заработная плата не выплачивается всем работникам организации, то каждый работник в отдельности может защитить свое нарушенное право, используя процедуру индивидуального трудового спора. Процедура же, предусмотренная для коллективных трудовых споров, в данном случае неприменима.

Стороной спора может быть не только работник, непосредственно работающий у работодателя, но и его бывший работник – по вопросам, относящимся к содержанию трудового отношения, в котором он состоял с этим работодателем в прошлом. В равной степени стороной спора может оказаться и гражданин, который изъявил желание вступить с работодателем в трудовое отношение, однако получил отказ в заключении трудового договора (если данный гражданин считает этот отказ необоснованным).

Инициаторами рассмотрения индивидуального трудового спора могут выступать и лица, не являющиеся стороной конкретного трудового отношения, например профсоюзный комитет, не согласный с решением комиссии по трудовым спорам; прокурор – если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам (см. ст. 391 ТК РФ).

# 2. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры

Структура органов, рассматривающих индивидуальные споры, была подвергнута реформированию в 1992 году – из неё были исключены профсоюзные комитеты. В целом это было логичное решение, так как, исходя из своих уставных задач, профсоюз не может быть объективным участником процесса рассмотрения спора, а профсоюзный комитет – органом, принимающим обязательные решения по трудовым спорам. В итоге структура органов, рассматривающих трудовые споры, оказалась двухзвенной.

Это, кстати, не исключает широкого использования профсоюзами своих прав по реализации уставных обязанностей. Имеется ввиду изменение форм и способов привлечения работниками своих представительных органов при разрешении трудовых споров. Существенное значение имеет работа представительных органов на стадии предупреждения споров и ситуаций, их создающих, при разработке и принятии локальных нормативных актов.

Согласно статье 24 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации дела, возникающие из трудовых отношений, в том числе дела о восстановлении на работе рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции.

Районные судьи в Российской Федерации являются судами общей юрисдикции субъектов РФ и входят в единую судебную систему России. Они осуществляют правосудие именем Российской Федерации.

Вступившие в силу решения районных судов, а также их законные распоряжения, требования, поручения, вызовы и другие обращения являются обязательными для всех без исключения федеральных органов государственной власти, органов государственной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, общественных объединений, должностных лиц, других физических и юридических лиц и подлежат неукоснительному исполнению на всей территории РФ.

Законодательство предусматривает в определенных случаях специальный порядок досудебного рассмотрения отдельных категорий трудовых конфликтов в рамках реализации такой государственной функции, как надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и о его охране. К числу такого рода государственных органов относится федеральная инспекция труда. Органы федеральной инспекции труда, в частности, ведут прием и рассматривают заявления, письма, жалобы и иные обращения работников о нарушениях их трудовых прав, принимают меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав (ст. 356 ТК РФ).

Основными нормативными актами, регулирующими порядок рассмотрения трудовых споров, является Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс Российской Федерации, а также принимаемые в соответствии с ними федеральные законы.

В первую очередь должна быть названа Конституция РФ, закрепляющая основные права в сфере труда, и среди них – право граждан на защиту своих прав (в том числе право на судебную защиту).

В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 31.10.1995 № 8 "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" было отмечено, что закрепленное в Конституции РФ положение о высшей юридической силе и прямом действии Конституции означает, что все конституционные нормы имеют верховенство над законами и подзаконными актами, в силу чего суды при разбирательстве конкретных судебных дел должны руководствоваться Конституцией РФ.

В соответствии со ст. 18 Конституции РФ права и свободы человека и гражданина являются непосредственно действующими. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

Для отдельных категорий работников федеральными законами устанавливаются особенности рассмотрения их индивидуальных трудовых споров. Например, споры государственных служащих, судей, работников прокуратуры рассматриваются соответствующими органами государственной власти и управления. Однако статус судей, прокуроров, их заместителей и помощников не является препятствием для судебного разрешения любого трудового спора.

Важное значение для единообразного применения законодательства при рассмотрении индивидуальных трудовых споров имеют постановления Пленума Верховного Суда РФ. В первую очередь, это Постановление Пленума от 17.03.2004 № 2, а также соответствующие постановления, касающиеся вопросов применения законодательства о труде женщин, о труде молодежи, о компенсации морального вреда.

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в Постановлении от 10.10.2003 № 5 "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации".

# 3. Комиссии по трудовым спорам

Комиссии по трудовым спорам (далее по тексту - КТС) являются эффективным звеном в системе рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Их деятельность строится на общих принципах рассмотрения трудовых споров.

Один из главных принципов – доступность обращения в органы, рассматривающие трудовые споры. Как правило, споры вначале рассматриваются в организации, что упрощает процедуру сбора доказательств и сокращает сроки их рассмотрения. Если стороны не могут найти взаимоприемлемое решение в рамках организации, рассмотрение спора переходит в суд того района, в котором расположена данная организация (зарегистрирована в качестве юридического лица).

Инициатива по созданию КТС может исходить от любой стороны трудовых отношений. КТС образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников могут быть избраны в КТС на общем собрании (конференции) работников организации. Они могут быть туда делегированы представительным органом работников, однако и в этом случае требуется их последующее утверждение на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

Желательно, чтобы в комиссию входили люди, имеющие определенные представления о трудовом законодательстве (юристы, работники кадровых служб и т.д.).

КТС могут создаваться не только на уровне организации в целом, но и в ее структурных подразделениях. Решение об этом принимается на общем собрании (конференции). Принципы и порядок деятельности комиссий одинаковы для всех уровней. Компетенция зависит от полномочий, которыми наделены соответствующие структурные подразделения.

Спор, рассмотренный в КТС подразделения, в случае несогласия одной из сторон спора с ее решением, переходит сразу в суд, а не в КТС организации.

Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС (выделение соответствующего помещения, обеспечение оргтехникой, поручение кому-то из работников организации ведения документации комиссии) возлагается на работодателя.

В КТС рассматривается абсолютное большинство индивидуальных трудовых споров. Она является первичным (досудебным) органом по рассмотрению этих споров в организации. Исключение составляют некоторые категории споров, названные в ТК РФ.

Как правило, в КТС рассматриваются следующие основные категории индивидуальных трудовых споров: об изменении существенных условий трудового договора; об оплате труда (во всех ее аспектах); о гарантийных и компенсационных выплатах; о снятии дисциплинарных взысканий и др.

Работник может попытаться решить спор самостоятельно или воспользоваться услугами представителя. Это может быть выборный профсоюзный орган (или кто-то из его состава), родители или лица, их заменяющие (для несовершеннолетних), профессиональные юристы (в том числе адвокаты).

Если работник обращается в комиссию с заявлением о нарушении своих прав, ошибочно полагая, что данный вопрос относится к ее компетенции, то КТС должна, рассмотрев заявление работника, указать ему законный путь решения проблемы.

Работник может обратиться в КТС за разрешением спора в течение трех месяцев с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Отсюда следует, что правом обращения в КТС наделен лишь работник, но не работодатель.

Пропуск работником установленного для обращения в КТС срока не означает невозможности рассмотрения спора. Все зависит от причины пропуска срока и от оценки комиссией этого факта.

Если КТС установит пропуск срока для обращения в комиссию, обязанность доказывания уважительности причин его пропуска лежит на работнике. В случае признания причины пропуска уважительной КТС вправе, восстановив его, рассмотреть спор по существу.

Если КТС не признает причину пропуска срока уважительной и отказывает работнику в рассмотрении спора, последний вправе обратиться в суд.

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного ТК РФ.

Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии руководитель организации обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

**4. Судебные органы**

Подведомственность трудовых споров суду, предусмотренная трудовым законодательством, отражает систему органов по рассмотрению трудовых споров и принципы ее построения.

Суд, как правило, рассматривает споры, которые уже были предметом рассмотрения в КТС. Вместе с тем, как указывается в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (п. 2), учитывая, что ст. 46 Конституции РФ гарантирует каждому право на судебную защиту, и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора КТС, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а затем, в случае несогласия с решением КТС, – в суд в 10-дневный срок со дня вручения ему копии решения Комиссии, либо сразу обратиться в суд.

Право обращения в суд для рассмотрения индивидуального трудового спора (после рассмотрения его в КТС) предоставлено работнику, работодателю, а также профсоюзу, защищающему интересы работника – члена этого профсоюза, если указанные субъекты не согласны с решением КТС.

В суд вправе обратиться также прокурор, считающий решение КТС по индивидуальному трудовому спору противоречащим трудовому законодательству.

В то же время определенные категории трудовых споров рассматриваются в суде без предварительного рассмотрения в КТС.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Споры по поводу возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей, имеют определенную специфику на стадии досудебного разбирательства. То же касается и споров некоторых категорий работников, рассматриваемых вышестоящими органами.

Верховный Суд указывает, что если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя, и, следовательно, подсудность такого спора следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных ГПК РФ.

Решая вопрос о подсудности дела, следует иметь в виду, что дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов. Все остальные дела рассматривает районный суд в качестве суда первой инстанции.

Для реализации права на судебную защиту принципиальное значение имеют сроки, в течение которых заинтересованная сторона вправе обратиться в суд. Так, в силу ч. 1 ст. 392 ТК РФ заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам о восстановлении на работе – в месячный срок со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Соответственно, как уточняется в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (п. 3), заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки.

Если работник по каким-либо причинам отказался от получения приказа об увольнении и (или) трудовой книжки (работодатель обязан зафиксировать этот факт), то месячный срок должен исчисляться с того дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки.

По вопросам взыскания причиненного материального вреда для обращения в суд работодателю дается срок в один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

Сам по себе факт пропуска указанных сроков не может служить основанием для отказа суда в принятии заявления. Точно так же не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление (ч. 1 п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2). Суд должен принять заявление, вынести его на рассмотрение в судебное заседание, исследовать причины пропуска срока.

При этом следует помнить, что применение сроков должно происходить на основании заявленных требований одной из сторон спора. При пропуске срока для обращения в судебные органы суд должен разъяснить сторонам спора их право требовать отказа в иске в связи с пропуском названного срока без уважительных причин. Верховный Суд РФ, основываясь на абз. 1 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ, а также ч. 1 ст. 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, констатирует, что вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, когда об этом заявлено ответчиком.

**5. Исполнение решений**

Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику выдается комиссией по трудовым спорам удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

При признании органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, денежных требований работника обоснованными они удовлетворяются в полном размере.

Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. При задержке работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

**Заключение**

Являясь регулятором общественных отношений, право активно проявляет себя обычно именно тогда, когда возникает тот или иной конфликт, в том числе и трудового характера. Именно во время конфликта проверяются и эффективность правовых норм, и способность государства и общества на деле гарантировать человеку реализацию его прав, в том числе и в сфере применения способностей к труду.

В настоящее время возникает великое множество конфликтов, обусловленных противоречиями между интересами работодателей, выраженных в получении максимальной прибыли и интересами работников, заинтересованных в максимальной оплате своего труда и получения благ, предусмотренных трудовым законодательством. Однако реализация всех этих гарантий ложится на работодателей дополнительным финансовым бременем, которое они не желают брать на себя.

Нарушения трудового законодательства встречаются сплошь и рядом. Они начинаются ещё до момента заключения трудовых договоров, когда соискателю на вакансию выставляются заранее противозаконные условия заключения трудового договора. От него работодатель зачастую требует отказаться от отпуска, выходных, требует работать сверх норм рабочего времени. В результате трудовой договор заключается на заранее противозаконных условиях.

Российская действительность показывает, что в экономике на сегодняшний день сложилось два правовых режима регулирования трудовых отношений - писанное трудовое право для государственных (бюджетных) организаций и "обыденное" право для коммерческого сектора. Если в государственных организациях Трудовой кодекс РФ в большей части соблюдается, то в коммерческом секторе он практически вообще не работает. На предприятиях малого и среднего бизнеса распространены гражданско-правовые отношения, так как это удобно работодателю (нет необходимости соблюдать минимум гарантий, установленных в трудовом законодательстве). Рост числа малых и средних предприятий обостряет проблему защиты законных прав наемных работников. На этих предприятиях обычно не создаются профсоюзные организации, не избираются комиссии по трудовым спорам,то есть отсутствуют органы, которые должны представлять и защищать интересы работников. Юридическая незащищенность плюс правовая неосведомленность заставляет людей принимать любые условия работодателя. Число кабальных договоров растет, а значит, растет и число социально незащищенных работников.

Именно такая ситуация способствует возникновению трудовых споров как коллективных, так и индивидуальных.

Как видно из содержания работы, законодатель достаточно детально регламентировал процедуры разрешения индивидуальных трудовых споров. Трудовой кодекс РФ определяет два органа, которые уполномочены рассматривать трудовые споры. Это комиссия по трудовым спорам и суд.

Однако, в сложившейся сложной социально-экономической ситуации, работники зачастую не рискуют открыто защищать свои права, вступать в конфликт с работодателем. Обращение с жалобой грозит потерей работы. Поэтому очень часто пострадавшему выгоднее отказаться от реализации предоставленных законом прав, чем вступать в спор. Любое обращение работника в суд (например, о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула) рассматривается работодателем как нежелательное и ненормальное явление, и чаще всего такой работник преследуется им.

Такая ситуация явно не соответствует провозглашенному в Конституции РФ равенства всех перед законом и судом и принципам соблюдения прав человека и гражданина в цивилизованном демократическом обществе.

Отношения между сторонами трудовых правоотношений фактически строятся на основе подчинения работника работодателю. В этих условиях необходима эффективная система юридических гарантий, обеспечивающих защиту прав и интересов наемных работников от неправомерных действий работодателей. По этой же причине допускается более широкое, чем в других сферах, вмешательство государства в отношения наемного труда. Работник заинтересован в том, чтобы органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства устраняли нарушения по собственной инициативе. Однако правовые предпосылки для их самостоятельных инициативных действий по защите работников отсутствуют. В данном случае необходимо пересмотреть роль Федеральной службы по труду и занятости, как специализированного органа в области трудовых правоотношений. Необходимо её наделить большими полномочиями в этой сфере с целью повышения эффективности работы. Данный орган должен самостоятельно проводить мероприятия по контролю за соблюдением трудового законодательства и принимать меры к устранению нарушений в этой сфере. Для этого требуется расширение штатов указанной Федеральной службы, внесение в Трудовой кодекс изменений, расширяющих её полномочия и обязывающих осуществлять широкомасштабную контролирующую деятельность в области соблюдения норм трудового законодательства.

Положительная судебная практика по искам работников о восстановлении на работе и преодоление правовой безграмотности населения, несомненно, будут способствовать тому, что незаконно уволенные работники станут чаще обращаться в суд, а это, в свою очередь, заставит работодателя соблюдать их права. В связи с этим целесообразно проводить регулярные обобщения практики контроля за соблюдением трудовых прав.

Реализуя конституционное право на судебную защиту, человек обращается за помощью к правосудию. Усиление правозащитной функции судов требует расширения их компетенции, внесения необходимых изменений в действующее законодательство, совершенствования судебной системы и судебных процедур.

Необходимо помнить, что эффективный процесс развития трудовых отношений возможен только в условиях правопорядка и дисциплины на производстве, уважения к трудовому закону. Он нацеливает на правовое воспитание и непримиримость к любым нарушениям законности и правопорядка, на предупреждение любых трудовых правонарушений и устранение порождающих их причин. Активное проведение этого в жизнь способствует сокращению и ликвидации причин и условий трудовых споров.

# Список используемой литературы.

1. Конституция Российской Федерации (с учётом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ и от 30.12.2008 № 7-ФКЗ) // РГ от 21.01.2009 № 7, СЗ РФ, 26.01.2009, № 4, ст. 445.

2. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с последними изменениями от 30.12.2008) // РГ от 31.12.2001 № 256, СЗ РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

3. Гражданский процессуальный Кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (с последними изменениями от 09.02.2009) // СЗ РФ от 18.11.2002, № 46, ст. 4532, РГ от 20.11.2002 № 220.

4. Федеральный конституционный закон "О судебной системе Российской Федерации" от 31.12.1996 № 1-ФКЗ (в ред. Федеральных конституционных законов от 15.12.2001 № 5-ФКЗ, от 04.07.2003 № 3-ФКЗ, от 05.04.2005 № 3-ФКЗ) // СЗ РФ от 06.01.1997, № 1, ст. 1, РГ от 06.01.1997 № 3.

5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" от 17.03.2004 № 2 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63) // Бюллетень Верховного Суда РФ, 2007, № 3, РГ от 31.12.2006 № 297.

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации" от 10.10.2003 № 5 // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2003. – № 12.

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" от 31.10.1995 № 8 (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 06.02.2007 № 5) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 1996. – № 1.

8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации под редакцией К.Н.Гусова. – 7-ое издание, переработанное и дополненное - М.: Проспект, 2008.

9. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., Юристъ, 2005.

10. Комментарий к постановлениям Пленума Верховного Суда РФ по гражданским делам, под редакцией В.М.Жуйкова. – Норма, 2008.

11. Трудовое право России, отв. ред. Ю.П.Орловский, А.Ф.Нуртдинова. – Юридическая фирма "Контракт", 2008, С. 598.