

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	5
1 Гражданско-правовой статус трудящихся.....	6
1.1 Права и обязанности работника.....	6
1.2 Права и обязанности работодателя.....	7
2 Основные способы защиты трудовых прав.....	9
2.1 Виды защиты трудовых прав.....	9
2.2 Уровень эффективности механизмов защиты трудовых прав.....	22
Заключение.....	25
Список использованных источников.....	26
Приложения.....	27
Приложение А.....	28

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность выбранной темы состоит в том, что различные интересы сторон трудовых отношений, периодически приводит к возникновению трудовых конфликтов, проявляющихся, как правило, в нарушении трудовых прав работника. Подобные нарушения требуют правовой защиты. Однако реальность в области реализации трудовых отношений показывает существующие проблемы в этом направлении. Государство должно быть создателем лучших условий для нормального воспроизводства рабочей силы, чтобы избежать трудовых конфликтов. Проблемы защиты трудовых прав в Российской Федерации (далее РФ) относятся к числу научных проблем, и привлекают особое внимание граждан.

Объект проекта: система защиты трудовых прав.

Предмет исследования: нормативно-правовые акты, регулирующие способы защиты трудовых прав.

Цель работы: провести анализ способов защиты трудовых прав в РФ

Для достижения цели необходимо решить перечень задач:

- 1) определить, что такое защита трудовых прав;
- 2) рассмотреть субъекты, обеспечивающие защиту трудовых прав;
- 3) определить, как защитить права самостоятельно;
- 4) изучить судебную защиту;
- 5) найти эффективные способы защиты трудовых прав в РФ.

Гипотеза: механизмы защиты прав трудящихся в РФ имеют низкий уровень эффективности.

Проблема: механизмы защиты прав трудящихся действуют не должным образом.

1 Гражданско-правовой статус трудящихся

1.1 Права и обязанности работника

Правовой статус – это юридически закрепленное положение личности в государстве и обществе. Правовой статус представляет собой часть общественного статуса и относится к качествам человека и гражданина.

Защита трудовых прав работников – это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение, а также за нарушение трудовых прав.

Защиту трудовых прав работников можно определить как право реализующую деятельность, осуществляемую в установленном законодательством порядке работником (непосредственно либо через представителей) и уполномоченными на то органами, которая выражается в применении правовых мер к работодателю, не выполняющему возложенные на него обязанности или совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав работников.

Работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда.

Согласно статье 21 Трудового кодекса (далее ТК) РФ, каждый работник имеет права и обязанности, которые представлены в Таблице 1:

Таблица 1 – Права и обязанности работников

Права 1	Обязанности 2
на заключение, изменение и расторжение трудового договора	добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором
на предоставление работы, обусловленной трудовым договором, рабочего места, соответствующего условиям государственных стандартов, безопасности труда	незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)
на отдых (ежедневный, еженедельный, ежегодный)	соблюдать трудовую дисциплину
на участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах; ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей	бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества)
на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами	соблюдать правила внутреннего трудового распорядка
на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей	выполнять установленные нормы труда
на обязательное социальное страхование, предусмотренное федеральными законами	соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда

Итак, у каждого работника есть права и обязанности. Каждый имеет право на защиту своих прав, но также должен соблюдать и обязанности.

1.2 Права и обязанности работодателя.

Работодатель – это физическое лицо либо юридическое лицо (организации), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях,

предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Согласно статье 22 ТК РФ, каждый работодатель имеет права и обязанности, которые представлены в Таблице 2:

Таблица 2 – Права и обязанности работодателя

Права 1	Обязанности 2
заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами	соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров
вести переговоры и заключать коллективные договоры	предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором
поощрять работников за добросовестный эффективный труд	обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда
требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка	выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами
привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами	обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей
принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей)	обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности
создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них	вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом
создавать производственный совет	предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию

Итак, работодатель обязан соблюдать права работников, а так же придерживаться своих прав и обязанностей.

2 Основные способы защиты трудовых прав

2.1 Виды защиты трудовых прав.

Каждый имеет право на защиту трудовых прав всеми способами, не запрещенными законами.

Основными способами защиты трудовых прав является:

- а) самозащита работниками трудовых прав;
- б) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- в) государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- г) трудовые комиссии;
- д) прокуратура;
- е) судебная защита.

Субъекты, осуществляющие защиту трудовых прав работников – это сами работники, права которых нарушены или оспариваются работодателем и уполномоченные органы.

Работники как субъекты защиты. Каждый работник, право которого нарушено или оспаривается работодателем, может самостоятельно предпринять допустимые законом меры воздействия на работодателя без обращения к уполномоченным государственным органам (т.е. осуществить самозащиту своего права). Работник вправе осуществлять защиту своих трудовых прав лично (непосредственно) либо через представителя (за исключением случаев самозащиты).

В отношении работников – членов профсоюза их представительство во взаимоотношениях с работодателем и компетентными органами

осуществляет соответствующий профсоюз на основании Закона о профсоюзах и устава либо иной представитель, уполномоченный работником на представительство своих интересов. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут поручить представление своих интересов соответствующему органу первичной профсоюзной организации, действующей на предприятии, или иному представителю. При этом профсоюзный орган вправе отказать работнику, не являющемуся членом профсоюза, в осуществлении защиты его нрав или определить условия такого представительства. Таким условием обычно является уплата работником профсоюзной организации денежных средств наравне с членами профсоюза.

Основанием защиты трудовых прав работников выступает действительное нарушение этих прав или их оспаривание работодателем. При этом под действительным нарушением трудового права работника следует понимать неисполнение или ненадлежащее исполнение работодателем своей юридической обязанности, вследствие которого исключается или представляется затруднительная реализация предусмотренной правовой нормой возможности работника как уполномоченных субъектов.

Оспаривание работодателем принадлежащего работнику трудового права предполагает, что наличие последнего подвергается работодателем сомнению, оно отрицается или имеется реальная угроза таких действий (например, отрицание работодателем права на увольнение работника по собственному желанию до истечения срока предупреждения об увольнении в случаях, когда работник ссылается на невозможность продолжения работы ввиду причины, прямо не указанной в законодательстве, и, по мнению работодателя, не являющейся уважительной).

Одним из органов контроля за соблюдением трудового законодательства, а именно государственного контроля является, федеральная инспекция труда – являющийся единой

централизованной системой государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации. Положение о федеральной инспекции труда утверждается Правительством Российской Федерации.

Роль федеральной инспекции труда в защите трудовых прав работников определяется тем, что именно этот орган является специализированным по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Самозащита – это отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника.

Самозащита работниками трудовых прав – это право каждого сотрудника, закрепленное законодательно. Самозащита осуществляется правовыми методами. Отличается рядом характерных признаков.

Самозащита работниками трудовых прав заключается в действиях самого работника, полагающего, что его трудовые права были нарушены работодателем.

Единственно возможной формой самозащиты трудовых прав согласно ст. 379 ТК РФ является отказ от выполнения работы в определенных случаях, а именно в следующих:

- а) работы, не предусмотренной трудовым договором;
- б) работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, кроме определенных случаев.

Самозащита работниками трудовых прав имеет различные характеристики, представленные на рисунке 1:



Рисунок 1 – Основные характеристики самозащиты работников

Правомерная самозащита применяется в следующих случаях:

- 1) в связи с поручениями работодателя возникает угроза жизни и здоровью сотрудник;
- 2) невыплата зарплаты в срок. Задержка должна превышать 15 суток;
- 3) поручение сотруднику задач, которые не предусмотрены трудовым соглашением;
- 4) работодатель отказывается выдавать средства защиты, если они требуются для осуществления работы;
- 5) неправомерный перевод на другую должность;

- б) руководитель неправомерно запрашивает документы и сведения;
- 7) работодатель просит сотрудника досрочно выйти из отпуска;
- 8) направление в командировку без письменного согласия сотрудника (если оно предусмотрено);
- 9) неправомерные требования работодателя, не соответствующие трудовому соглашению с работником;
- 10) незаконное привлечение сотрудника к сверхурочному труду, работе в выходные и праздничные дни.

Основные формы самозащиты (бездействия)– это

- а) отказ от получения трудовой книжки, из-за того, что в нее внесена неверная запись;
- б) отказ от выхода на работу по истечении 2 недель с момента подачи заявления об увольнении по собственному желанию;
- в) отказ от выполнения поручений руководителя, если они несут угрозу здоровью или не предусмотрены трудовым соглашением;
- г) отказ от сверхурочного труда, командировки;
- д) отказ от работы без средств защиты.

Люди не имеющие право на самозащиту трудовых прав:

- 1) люди, занятые экстренной медицинской помощью;
- 2) люди, ответственные за обеспечение стабильной работы опасных производств;
- 3) работники противопожарных служб;
- 4) работники всех прочих специальностей и должностей, действия которых связаны с обеспечением безопасности;
- 5) сотрудники силовых структур, отвечающие за безопасность страны;
- 6) сотрудники МЧС;
- 7) специалисты аварийно-спасательных служб;
- 8) работники госорганов;
- 9) сотрудники коммунальных служб, служб связи.

Ограничения в самозащите связаны с тем, что отказ от работы в данном случае может спровоцировать возникновение угрозы для населения.

Еще один способ защиты – это объединение работников для защиты прав в профессиональный союз. В этом случае профсоюз будет представлять интересы работника при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении трудовых споров (ст. 2, 29 ТК РФ).

Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право:

- а) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- б) получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

в) осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

д) защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

е) предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

ж) направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

з) осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

и) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;

к) принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

л) принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;

м) принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные

нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

н) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Профессиональные союзы, их инспекции труда при осуществлении указанных полномочий взаимодействуют с федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства.

Надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда (часть первая ст. 353 ТК РФ).

Предметом федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является соблюдение работодателями требований трудового законодательства, включая законодательство о специальной оценке условий труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Организация и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, регулируются законодательством Российской Федерации о государственном контроле (надзоре), муниципальном контроле.

Государственный надзор (контроль) за соблюдением трудового законодательства можно разделить на:

1) федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (общий надзор);

2) государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности (специализированный надзор);

3) прокурорский надзор.

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством РФ.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти, такими как Роспотребнадзор, Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору.

Прокурорский надзор осуществляется Прокуратурой РФ. В соответствии со ст. 1 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре РФ» (далее – Закон о прокуратуре) прокуратура осуществляет надзор за исполнением законов федеральными и региональными органами власти, органами местного самоуправления, их должностными лицами, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций, за соответствием законодательству издаваемых ими актов, за соблюдением прав человека.

Трудовые комиссии – комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым настоящим Кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

Работник может обратиться в комиссию в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае

пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу.

Заявление работника, поступившее в комиссию, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. Комиссия 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.

Комиссия принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. В решении комиссии указываются:

а) наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя, а в случае, когда индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам структурного подразделения организации, наименование структурного подразделения;

б) фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

в) даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;

г) фамилии, имена, отчества членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;

д) существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);

е) результаты голосования.

Копии решения комиссии, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения.

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд.

Прокуратура – централизованная система органов, где нижестоящие чины подчиняются генеральному прокурору РФ.

Прокуратура Российской Федерации играет важную и активную роль в охране и защите конституционных прав и свобод граждан, осуществлении надзора за исполнением законов, укреплении законности и правопорядка. Она осуществляет государственный надзор за исполнением законов на всей территории России, принимает меры по устранению нарушений законности, привлекает виновных лиц к установленной законом ответственности.

Прокурорские проверки касаются различных вопросов трудовой сферы. Это и законность заключения, изменения, прекращения трудовых договоров, и законность применения дисциплинарных взысканий, законность применения мер материальной ответственности, отказа в приеме на работу, своевременность выплаты заработной платы и многие другие. Если работодателем не соблюдаются положения, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в частности, нарушается охрана труда, время отдыха, оплата и нормирование труда, это может быть поводом к проведению прокурорской проверки.

Согласно статье 45 Гражданского процессуального кодекса РФ для того, чтобы прокурор отстаивал в судебном порядке нарушенные или оспариваемые права, свободы и законные интересы в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, гражданину следует подать заявление к прокурору с просьбой обратиться в суд. Подача иска в суд в защиту трудовых прав гражданина является правом, а не обязанностью прокурора и возможна только при наличии к тому достаточных оснований, выявления нарушений закона, которые, безусловно, влекут удовлетворение судом заявленных требований.

Судебная защита прав гарантирована каждому Конституцией РФ.

Одним из способов защиты трудовых прав и свобод работников является судебная защита (ст. 352 ТК РФ). Работник, считающий, что его трудовые права нарушены, вправе обратиться с исковым заявлением:

- 1) о взыскании заработной платы;
- 2) об установлении факта трудовых отношений;
- 3) о компенсации морального вреда и т.д.

Чаще всего установление факта трудовых отношений сопровождается предъявлением работодателю денежных требований. Например, к ним относят требования о взыскании:

- 1) среднего заработка за время вынужденного прогула;
- 2) компенсации за - неиспользованный отпуск;
- 3) компенсации за задержку выплат;
- 4) компенсации морального вреда.

Частая причина обращения работников в суд о защите прав – установление факта трудовых отношений, а именно: распространенная проблема, из-за которой работники подают иски в суд о защите трудовых прав, это установление самого факта правоотношений между работником и компанией.

Кассационный суд в очередной раз напомнил, что требуется соблюдение следующих условий:

- 1) фактическое допущение к работе произошло с ведома или по поручению работодателя (руководителя организации) или его представителя, обладающего соответствующими полномочиями;
- 2) для признания трудовыми отношениями недостаточно одного лишь факта выполнения лицом работ, если работодатель или его уполномоченный представитель это не признает;
- 3) личный характер прав и обязанностей работника;
- 4) обязанность работника выполнять определенную, заранее обусловленную трудовую функцию;

- 5) выполнение трудовой функции в условиях общего труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка; предоставление работодателем работнику инструментов, материалов и механизмов, необходимых для осуществления трудовой функции;
- 6) возмездный характер трудовых отношений (оплата производится за затраченный труд) по установленным нормам;
- 7) интегрированность работника в организационную структуру работодателя;
- 8) признание работодателем таких прав работника, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск;
- 9) оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы;
- 10) осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов;
- 11) предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем.

В каких случаях суды отказывают работникам в исках о защите прав?

Как правило, при рассмотрении дел о защите трудовых прав работников суды становятся на сторону истцов. Тем не менее, в некоторых случаях кассационный суд обратил внимание на ситуации, в которых удовлетворение требований работника невозможно. Суд назвал основания для отказа в удовлетворении требований работника.

Условно такие ситуации можно выделить в пределах проверки законности судебных постановлений, принятых судами первой и апелляционной инстанций, когда суд устанавливает правильность применения и толкования норм материального и процессуального права при рассмотрении дела и принятии обжалуемого судебного постановления (ст. 379.6 Гражданского процессуального кодекса РФ).

Например, суды отказывали в установлении факта трудовых отношений, так как:

а) нарушен срок обращения за разрешением индивидуального трудового спора о возложении обязанности оформить трудовые отношения. Этот срок составляет три месяца (ст. 392 ТК РФ);

б) желание трудоустроиться не является доказательством установления факта трудовых отношений между сторонами. Отказ работодателя работнику вследствие несоответствия деловых качеств требованиям, предъявляемым к должности, исключает выполнение истцом каких-либо определенных трудовых функций в качестве работника и возможность установления факта трудовых отношений;

в) сама по себе работа по договору оказания услуг не свидетельствует о возникновении трудовых отношений;

г) установлен факт, что между сторонами, являющимися родственниками, существовали товарищеские отношения с целью совместного ведения бизнеса.

Итак, есть множество видов защиты трудовых прав. У каждого вида есть свои преимущества и недостатки. Большинство способов защиты актуальны по сей день.

2.2 Уровень эффективности механизмов защиты трудовых прав.

Эффективность самозащиты трудовых прав. Самозащита – это способ защиты трудовых прав, который представляет собой действия работника, направленные на пресечение нарушения его трудовых прав в формах, установленных трудовым законодательством. Несомненно, следует одобрить введение в ТК РФ института самозащиты, но при этом и обратить внимание на определенное несовершенство законодательного закрепления самозащиты в ТК РФ. Во-первых, необходимо установить четкие гарантии прав работников в связи с реализацией права на самозащиту, чтобы механизм самозащиты в сфере труда служил интересам работников, во-вторых, расширить перечень форм самозащиты трудовых прав работников.

Указанные меры помогут в значительной степени повысить востребованность и эффективность использования самозащиты трудовых прав работников на практике. На данный момент самозащита не столь эффективна, так как малое количество может отстаивать свои права самостоятельно.

Эффективность защиты трудовых прав профессиональными союзами. В свое время профессиональные союзы сыграли большую роль, связанную с защитой интересов работников. В настоящее время они помогли разработать правила и принципы взаимоотношений, которые позднее отразились в нормах Трудового кодекса. Сегодня ТК РФ описывает большинство случаев и процессов, которые регулируются законом, а не союзами рабочих. Для этого есть все: трудовой договор обсуждается и подписывается обоюдно, в одностороннем порядке нельзя изменить трудовую функцию. На данный момент профессиональные союзы не играют ни какой роли в защите трудовых прав, так как мало эффективны в наше время.

Эффективность защиты трудовых прав государственным контролем (надзор). В рамках новых правил будет контролироваться, и проверяться деятельность работодателей на предмет соблюдения требований трудового законодательства, а также деятельность организаций, которые проводят специальную оценку условий труда. Деятельность работодателей может быть отнесена к одной из следующих категорий риска: высокий, значительный, средний, умеренный и низкий риск. При определении категории риска используется несколько критериев:

1) тяжесть негативных последствий (т.е. что может произойти при нарушениях, например, сколько людей могут пострадать в результате несчастного случая);

2) коэффициент устойчивости добросовестного поведения работодателя (рассчитывается индивидуально, в том числе с учетом факта наличия ранее совершенных нарушений).

Эффективность защиты трудовых прав трудовой комиссией. Трудовая комиссия даёт определённый срок на исправление проблем. Все требования должны быть исполнены в трехдневный срок. Исчисляться он будет после 10 суток после принятия решения. 10 дней – это время для обжалования решения. Если требования не были исполнены, сотрудник может обратиться к судебным приставам. На основании удостоверений, выданных комиссией, инициируется исполнительное производство. Если работодатель не выполняет требования, то дело передаётся в выше стоящие органы.

Эффективность защиты трудовых прав прокуратурой. Надзор за соблюдением трудовых прав граждан в законе не выделен как самостоятельное направление деятельности органов прокуратуры. Вместе с тем, в условиях, когда работодатели чаще допускают нарушения, а у работников отсутствуют самостоятельные эффективные способы отстаивания собственных интересов, защиту трудовых прав граждан следует рассматривать как наиболее важную и актуальную сферу деятельности.

Всероссийский центр изучения общественного мнения (далее ВЦИОМ) в 2014 году проводил опрос на тему: «Права трудящихся и защищены ли они?». Трудящимся были заданы вопросы: «Знают ли они свои права и обязанности?» «Обращались ли они за помощью к правоохранительным органам?» «Защищены ли ваши права?» (Приложение А, таблица А.1)

Проведя аналогичный опрос в 2021 году на тему: «Защищены ли права трудящихся?», были заданы такие же вопросы. (Приложение А, таблица А.2).

В результате проведённых опросов, видно, что механизмы защиты прав трудящихся не работают должным образом.

Итак, некоторые виды защиты трудовых прав в прошлом сыграли большую роль, но сейчас они потеряли свою эффективность. Благодаря проведённым опросам можно понять, что низкий уровень эффективности защиты трудящихся.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате выполненной проектной работы по теме: «Способы защиты трудовых прав в РФ», поставленная ранее гипотеза была доказана на основании полученных фактов:

Факт №1: работник – это физическое лицо, работающее в организации на основе трудового договора. У каждого работника есть права и обязанности.

Факт №2: работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником.

Факт №3: субъекты, осуществляющие защиту трудовых прав работников – это сами работники, или уполномоченные органы.

Факт №4: есть множество вариантов защиты трудовых прав, но не все являются эффективными.

Факт №5: эффективными способами являются: самозащита, прокуратура и судебная защита.

Проведен анализ способов защиты трудовых прав в РФ, а также:

- определено, что такое защита трудовых прав;
- рассмотрены субъекты, обеспечивающие защиту трудовых прав;
- определено как защитить права самостоятельно;
- изучена судебная защита;
- найдены более эффективные способы защиты трудовых прав.

Для работников существует определённые механизмы защиты трудовых прав в РФ. Не все механизмы действуют должным образом и являются эффективными. Согласно проведённым опросам, можно определить, что права трудящихся не защищаются должным образом. Следовательно механизмы защиты прав трудящихся в РФ имеют низкий уровень эффективности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс РФ
2. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре РФ»
судебного постановления
3. Постановление Правительства России от 22 ноября 2021г. №2004
(Пункт 4 изменен с 3 декабря 2021г.)
4. Указ Президента РФ от 21.04.1993 N 471 (ред. от 05.10.2002) "О
дополнительных мерах по защите трудовых прав граждан Российской
Федерации»
5. Юридический вестник ДГУ. Т. 16.2015. №4 Судебная защита.
6. Анисимов А.Л. «Трудовые отношения и материальная
ответственность работодателей и работников: Учебное пособие – «деловой
договор» 2019г.
7. Боголюбова Л.Н., Абовой Т.Е., Матвеева А.И. Учебник для 11
класса общеобразовательных учреждений.
8. Воробьев В. В. Трудовое право. Курс лекций. Учебное пособие.
М.: Форум, Инфра-М, 2015
9. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник.
2-е изд., переработано и дополнено М.: Юстицинформ, 2018.
10. Прокопенко Анастасия Викторовна Статья в журнале «Молодой
учёный» рубрика «Юриспруденция» №15 (149) апрель 2017г.

Интернет-ресурсы:

krav.ru. Информация о защите трудовых прав. URL:
<http://www.trczn.ru/zacsh.html>(Дата обращения: 15.12.2021г.)

Крипакова А.В. Холкина Ю.А. Молодой учёный №13.
2016г. Особенности возникновения и прекращения трудовых отношений с
работниками в системе высшего образования. URL:
<https://moluch.ru/archive/117/31877/>(Дата обращения: 15.12.2021г.)

ПРИЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЕ А

вопросы	ответы		
	2	3	4
1	да	нет	Затрудняюсь ответить
знаете ли вы свои права? (ответ в %)	78	2	20
полностью ли защищены ваши права? (ответ в %)	17	73	10
обращались ли вы за помощью в правоохранительные органы? (ответ в %)	57	32	11

Таблица А.1 – ответы трудящихся на опрос ВЦИОМ «Права трудящихся и защищены ли они?»

вопросы	ответы		
	2	3	4
1	да	нет	Затрудняюсь ответить
знаете ли вы свои права? (ответ в %)	90	4	6
полностью ли защищены ваши права? (ответ в %)	13	80	7
обращались ли вы за помощью в правоохранительные органы? (ответ в %)	75	15	10

Таблица А.2 – ответы трудящихся на опрос «Защищены ли права трудящихся?»