
ОБРАЩЕНИЕ В ПРОКУРАТУРУ И В СУД ПРИ НАРУШЕНИИ ТРУДОВЫХ ПРАВ

*К.С. Нарушева, студентка 2 курса экономического факультета
Научный руководитель – М.М.Шпак
Ульяновская ГСХА*

Каждый день кто-то нарушает наши права, обманывает нас или вводит в заблуждение. Надо жаловаться, но куда? Во всем мире сложилась практика — если вас кто-то обманул или плохо обслужил, нужно обязательно пожаловаться в вышестоящие инстанции. Именно поэтому в западных странах практически нет такого беспредела в трудовых правоотношениях. Любая организация или чиновник знает, что в случае чего, на него непременно пожалуются куда нужно и всевозможные проверки обеспечены.

У нас в России тоже любят жаловаться. Но только друг другу в беседах, поливая грязью нерадивого чиновника или работодателя, нарушившего права. А обидчик тем временем продолжает дальше обманывать граждан, ведь он практически уверен, что никто «из-за ста рублей жаловаться не будет». А надо бы. Один пожалуется, другой, третий и надзорные органы примут меры. Всевозможные проверяющие и надзорные органы рады принимать меры и наказывать нарушителей, но вот проблема — граждане не жалуются!

Следует отметить, что не все граждане знают, как же защитить свои права и наказать того, кто их нарушает. 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.

Одним из способов защиты трудовых прав является обращение в прокуратуру. Главной задачей прокуратуры является осуществление общего надзора за соблюдением законодательства, т.е. прокуратура не является специализированным органом по надзору и контролю в сфере труда. Однако, поскольку трудовое законодательство входит в общую систему законодательства, прокуратура уполномочена осуществлять надзор также и в этой сфере.

Надзорная функция прокуратуры в сфере защиты социально-трудовых прав граждан в период кризиса усилилась. В частности, было издано Указание Генеральной прокуратуры РФ от 14.11.2008 № 229/7р «Об организации прокурорского надзора в связи с принимаемыми Правительством РФ мерами по оздоровлению ситуации в финансовом и других секторах экономики», которым было предписано, усилить надзор по следующим вопросам:

- соблюдение права на своевременное и в полном объеме право на выплату заработной платы;

-
- соблюдение прав работников при увольнении в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата;
 - надзор за деятельностью государственной инспекции труда;
 - реализация службами занятости программ трудоустройства и обучения профессиям, особо нуждающимся в социальной защите граждан;
 - соблюдение органами занятости преимущественного права безработных, состоящих на учете свыше 6 месяцев, на участие в общественных работах;
 - факты несвоевременной выплаты пенсий и пособий гражданам кредитными учреждениями.

Таким образом, если речь идет о нарушении прав, перечисленных выше, обращение в прокуратуру может оказаться эффективным средством защиты.

Главным способом защиты трудовых прав выступает судебная защита. Судебная 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 определяют степень доверия граждан к судебной системе. Трудовые права и свободы защищены законодательно государством от посягательств нерадивых работодателей, но, как правило, недостатки в этой области встречаются достаточно часто и по сей день. Конечно, грамотному специалисту проще найти выход из ситуации с нарушением трудовых прав, но, в настоящее время, правовая информация доступна для всех и даже не обладая юридическим образованием, практически каждый сможет защитить себя сам или воспользоваться правом на защиту посредством представительных органов трудящихся.

Необходимо отметить, 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.

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, статья 64 Трудового кодекса 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. N 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.

Работники зачастую не используют статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 компенсация, установленная законом, мала. Поэтому для ее действительности, 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.

В заключение 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.

Список литературы:

1. Глухов, А.В. Актуальные вопросы защиты трудовых прав и законных интересов работников-членов профсоюзов в практике Конституционного Суда Российской Федерации [Текст] / А.В. Глухов // Трудовое право. 2009. № 7. - С. 45.