Для заказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>

Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции

**Год:**

2006

**Автор научной работы:**

Мартыненко, Владимир Иванович

**Ученая cтепень:**

кандидат юридических наук

**Место защиты диссертации:**

Москва

**Код cпециальности ВАК:**

12.00.15

**Специальность:**

Гражданский процесс; арбитражный процесс

**Количество cтраниц:**

196

## Оглавление диссертации кандидат юридических наук Мартыненко, Владимир Иванович

ВВЕДЕНИЕ.

1. ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР.

1.1. Понятие и классификация индивидуальных трудовых споров.

1.2. Генезис процесса рассмотрения индивидуальных трудовых споров в России.

1.3. Правовое регулирование порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

2. СУДЕБНОЕ РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ

ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

2.1. Процессуальные особенности рассмотрения дел о восстановлении на работе.

2.2. Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров об оплате труда работников.

2.3. Процессуальные особенности рассмотрения трудовых споров о материальной ответственности.

3. ПРОБЛЕМЫ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОЦЕССУАЛЬНЫХ НОРМ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ

ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

3.1. Досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

3.2. Проблемы, возникающие при рассмотрении индивидуальных трудовых споров в суде.

3.3. Возможности совершенствования законодательства, регламентирующего порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

## Введение диссертации (часть автореферата) На тему "Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах общей юрисдикции"

Актуальность темы исследования. Глубокие социально-экономические преобразования в жизни современной России, переход к рыночной экономике, появление новых демократических институтов не могли не привести к радикальным переменам в российском праве как материального, так и процессуального порядка. Эти преобразования направлены прежде всего на решение экономических и политических потребностей общества. Не остаются в стороне и вопросы социального характера. Защита трудовых прав граждан остается одной из важнейших задач Российской Федерации как правового и социального государства.

С принятием в декабре 2001 г. Трудового кодекса Российской Федерации был решен ряд первоочередных задач правового регулирования социально-трудовых отношений. Однако введение новых правовых положений не во всех случаях нашло четкое выражение. Существуют вопросы, не нашедшие однозначной правовой регламентации, в связи с чем возникает проблема их толкования и применения на практике.

В рыночных условиях конфликты между работодателями и работниками возникают достаточно часто: незаконное увольнение и перевод на другую работу, невыплата заработной платы, отказ от заключения трудового договора, необоснованное привлечение к дисциплинарной или материальной ответственности и т.п.

Используя объективное неравенство экономического, социального порядка, наличие определенных властных полномочий по отношению к работнику, зависимость последнего в трудовом и материальном плане, низкий уровень его правовой культуры, работодатель зачастую стремится к разрешению конфликта без учета законных прав и интересов работника.

Конституция России 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 автоматически не реализуются в трудовых правоотношениях, в которые вступает человек, нанимаясь на работу.

Необходимы эффективные правовые механизмы, включая способы и формы урегулирования разногласий между работодателем и работником, с тем, чтобы возникшие трудовые конфликты разрешались полномочным юрисдикционным органом в строгом соответствии с законом исходя из установленных по делу фактических обстоятельств.

Каждый в случае спора о его гражданских правах и обязанностях или при предъявлении ему любого уголовного обвинения имеет право на справедливое и публичное разбирательство дела в разумный срок независимым и беспристрастным судом, созданным на основании закона»1.

Следует признать, что нынешнее состояние законодательного регулирования трудовых отношений и порядка рассмотрения и разрешения разногласий между работником и работодателем, а также практика применения этого законодательства не в полной мере отвечают требованиям реальной защиты участников трудовых правоотношений, и прежде всего работника. Об этом свидетельствуют дискуссии на многочисленных конференциях, круглых столах, парламентских слушаниях и заседаниях соответствующих комитетов Федерального Собрания РФ, а также многолетний личный опыт судебной работы по рассмотрению и разрешению трудовых споров автора данного исследования.

Количество споров, возникающих из трудовых правоотношений и рассматривавшихся в судах, в течение 1998 - 2002 гг. исчислялось сотнями тысяч. В частности, в 1998 г. в районных судах общей юрисдикции количество трудовых споров по России составило 1453 тыс.; в 1999 г. - 951,5 тыс., в 2000 г. - 651 тыс. В 2001 г. районные суды общей юрисдикции рассмотрели 36,4 тыс. споров о восстановлении на работе и 271,3 тыс. споров об оплате

Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод (п. 1 ст. 6) // СЗ РФ. 1998. №20. Ст. 2143. труда (общее количество - 307,7 тыс.), за этот же период мировыми судьями было разрешено 143 тыс. споров об оплате труда; в 2002 г. районными судами рассмотрено 36,1 тыс. дел о восстановлении на работе и 189,2 тыс. дел об оплате труда, мировыми судьями - 363,7 тыс. дел, из них 316,2 тыс. об оплате труда. В 2003-2004 гг. судами рассмотрено соответственно 655,7 тыс. и 641,4 тыс. трудовых споров1. По данным Судебного департамента РФ за первый квартал 2005 г. в России судами рассмотрено с вынесением решения 348,2 тыс. трудовых споров. На данный момент наблюдается тенденция к увеличению количества трудовых споров.

Учитывая сложившуюся экономическую ситуацию, дальнейшее реформирование и демократизацию российского общества, расширение негосударственного сектора производства, более полное осознание работниками своих прав и необходимости их защиты, можно прогнозировать дальнейший рост количества индивидуальных трудовых споров, причем с учетом неоднозначности и даже противоречивости ряда положений трудового законодательства, представляющих значительную сложность для органов, призванных их рассматривать и разрешать. Эти сложности порой возникают и в связи с несовершенством механизма судебной формы защиты субъектов трудового права. Предусмотренные законом формы защиты права должны наилучшим образом способствовать полной реализации прав, закрепленных в материальном праве. В то же время современное гражданское процессуальное законодательство, предусмотренное как универсальный инструмент установления и применения судебных форм защиты прав и охраняемых законом интересов, в том числе и субъектов трудовых правоотношений, не обеспечивает надлежащего уровня гарантий. Дело в том, что закрепленные в ГПК РФ формы защиты физических лиц и организаций основаны на принципах равенства субъектов правоотношений, почти неограниченной свободе волеизъявления, в частности, касающейся установления условий договора, что

1 Российская юстиция. 2005. №9. С. 37; 2003. №8. С. 75, 76, 78; 2002. №8. С. 68, 70; 2001. №7. С. 57; 2000. №7. С. 58; 1999. №9. С. 51. характерно для гражданского права. В трудовых же правоотношениях их субъекты - работодатель и работник - неравноправны. По мнению диссертанта выработанные и апробированные судебной практикой на протяжении многих лет процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров приобрели такое качественное состояние, которое уже не вписывается в общие положения ГПК РФ и нуждается в законодательном закреплении.

Наступление негативных социально-экономических, а порой и политических последствий этих процессов весьма вероятно. Поэтому продолжает быть актуальным призыв участников Общероссийской научно-практической конференции «Перспективы развития в России системы разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров» (17-18 ноября 2003 г., Москва) о том, что «для предотвращения возможных негативных последствий. стороны социального партнерства, законодательные и исполнительные органы власти, судебные органы, научные организации должны объединить усилия с целью совершенствования системы разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров»1.

Для повышения эффективности разрешения трудовых споров необходимо: во-первых, совершенствование собственно трудового законодательства как материальной (регулятивной) отрасли права; во-вторых, организация в рамках системы социального партнерства на основных ее уровнях трудовых арбитражных судов, призванных разрешать коллективные споры и действующих на единой нормативной и организационной основе, предусматривающей участие представителей трех сторон в рассмотрении и разрешении дела; в-третьих, изучение опыта работы комиссий по трудовым спорам на современном этапе и внесение предложений по совершенствованию законодательства, регулирующего деятельность этого органа; в-четвертых, формирование в рамках судебной системы специализированных трудовых судов

1 Перспективы развития системы разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров: Матер. Общерос. науч.-практ. конф. М., 2004. С.157. или специализированных составов; в-пятых, выявление процессуальных особенностей рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров и целесообразности внесения в ГПК РФ отдельной главы «Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров»; в-шестых, установление системы единого процессуального порядка разрешения индивидуальных трудовых споров, состоящей из досудебной и судебных стадий, последовательно сменяющих друг друга, разработка и принятие отдельной главы ГПК РФ.

Признавая приоритетность за каждым из указанных направлений с научной и практической точек зрения и исходя из многолетнего опыта судебной работы, в частности, по разрешению трудовых споров, организации этой работы в Краснодарском крае, участия в аналитической деятельности по результатам практики рассмотрения и разрешения этих дел, а также в подготовке постановлений Пленума Верховного Суда РФ по гражданским делам, автор диссертации считает наиболее актуальным исследование вопросов, связанных с порядком рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, с выявлением особенностей процессуального характера, с выяснением возможности и целесообразности создания отдельного блока правовых норм «Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров», а также необходимости реформирования системы органов по рассмотрению и разрешению трудовых споров.

Цель и задачи исследования. Целью диссертации является анализ действующего порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров для теоретического обоснования и разработки отдельной главы ГПК РФ, посвященной процессуальным особенностям рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, а также для выявления необходимости реформирования системы органов по рассмотрению и разрешению трудовых споров, обеспечивающих надлежащий уровень гарантий трудовых прав граждан.

Постановка указанных целей предопределила необходимость решения следующих частных задач исследования: провести анализ причин возникновения индивидуальных трудовых споров с учетом генезиса процесса рассмотрения индивидуальных трудовых споров в науке и практике российского трудового и гражданского процессуального права; раскрыть содержание понятия индивидуального трудового спора, проанализировать законодательное определение этого правового явления, выявить его связь с процедурой рассмотрения и разрешения трудового конфликта; определить круг основных положений, которые оказывают наибольшее влияние на порядок рассмотрения индивидуального трудового спора и в конечном итоге предопределяют необходимость и возможность конкретизации и обособления определенной процессуальной формы, что позволило бы эффективнее применять нормы трудового права; показать, в каких процессуальных формах проявляются особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров, насколько эти формы обеспечивают правильность и своевременность разрешения трудового конфликта, какова перспектива их развития и совершенствования; исследовать нынешнее состояние органов по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров, оценить, насколько их функциональные и организационные возможности соответствуют современным требованиям повышения качества защиты прав участников трудовых правоотношений, определить пути возможного реформирования органов по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров; изучить иные проблемные вопросы, возникающие при рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров; разработать теоретически обоснованные и пригодные для практического применения рекомендации по совершенствованию действующего законодательства, относящиеся к регламентации порядка рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Объект и предмет исследования. Объектом диссертационного исследования служат общественные отношения, возникающие в процессе рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров.

Предмет диссертационного исследования - процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, обусловленные характером исследуемых материальных правоотношений.

Методологическая и теоретическая основа исследования. Методологическую основу диссертационного исследования составляет совокупность научных приемов и методов исследования явлений и процессов, в том числе общенаучные и частнонаучные методы познания: конкретно-исторический, диалектический, социологический, формально-логический, структурно-функциональный, системного анализа, метод сравнительного исследования и др.

Теоретической основой диссертационного исследования стали труды отечественных и зарубежных специалистов, прежде всего научные разработки в области трудового права и гражданского процесса таких ученых, как Т.Е. Абова, Н;Г. Александров, B.C. Андреев, Б.К. Бегичев, А.К. Безина,

A.T. Боннер, В.И. Власов, С.Ю. Головина, С.А. Голощапов, Л.Я. Гинцбург, К.Н. Гусов, А.Д. Зайкин, С.А. Иванова, A.M. Куренной, Н.М. Кострова, И.А. Костян, В.М. Лебедев, С.П. Маврин, М.В. Молодцов, В.И. Миронов,

B.И. Никитинский, А.Ф. Нуртдинова, И.Х. Озеров, Ю.П. Орловский, А.Е. Пашерстник, A.C. Пашков, C.B. Передерин, И.К. Пискарев, И.В. Решетникова, В.Н. Скобелкин, И.О. Снигирева, Л.С. Таль, В.Н. Толкунова, М.К. Треушников, Е.Б. Хохлова, H.A. Чечина, Д.М. Чечот, С.Ю. Чуча, М.С. Шакарян, Б.А. Шеломов, В.М. Шерстюк, В.Ф. Яковлев, В.В. Ярков и ДР

Информационная база исследования. В числе информационных источников диссертации использованы: а) данные, опубликованные в монографиях, журнальных статьях, научных докладах и отчетах, а также материалы научных конференций; б) официальные документы: кодексы, законы, законодательные и иные нормативные акты; в) материалы опубликованной и неопубликованной судебной практики федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей г. Краснодара и Краснодарского края. Источниковедческую базу диссертации составили международные акты, в том числе «Всеобщая декларация прав человека»1, «Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах»2, «Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод»3, трудовое законодательство. г) статистические данные и результаты социологических исследований, в том числе проведенных автором самостоятельно.

Научная новизна исследования. Научная новизна диссертационной работы определяется тем, что она представляет собой первое в науке российского гражданского процессуального права монографическое исследование, посвященное проблеме рассмотрения процессуальных особенностей индивидуальных трудовых споров в свете принятых ТК РФ и ГПК РФ.

Учитывая, что трудовые споры имеют определенную специфику, отличающую их от других дел, рассматриваемых в рамках искового производства, в последнее время в научной литературе все чаще встает вопрос о необходимости совершенствования порядка рассмотрения трудовых споров. Для этого предлагается принять Трудовой процессуальный кодекс, федеральный закон «О трудовых судах РФ» и также осуществить иные глобальные изменения российского законодательства.

В принципе соглашаясь с такой постановкой вопроса в перспективном плане, отметим, что создание такого всеобъемлющего процессуального нормативного акта, как Трудовой процессуальный кодекс РФ, в ближайшее время представляется невозможным. Предлагаемые изменения требуют вложе

1 Всеобщая декларация прав человека // Библиотечка Российской газеты. 1999.

2 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах // БВС РФ. 1994. №12.

3 Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод // СЗ РФ. 1998. №20. Ст. 2143. ния значительных денежных средств, для их разработки и реализации необходимо большое количество времени, очевидна недостаточность нормативного материала для кодификации в виде самостоятельного Трудового процессуального кодекса РФ.

Между тем специальная глава ГПК РФ, посвященная особенностям рассмотрения индивидуальных трудовых споров, разработанная диссертантом и представленная в данной работе, может помочь в короткие сроки решить большинство проблем, связанных с порядком рассмотрения трудовых споров, подготовив тем самым правовую основу для дальнейшего совершенствования законодательства в данной области.

Выводы и предложения, выносимые на защиту:

1. Понятие индивидуального трудового спора, данное в ТК РФ, отвечает его сущности как связующего звена между материальным - трудовым правом (материально-правовой момент) и его непосредственной реализацией через рассмотрение и разрешение спора юрисдикционными органами - КТС и судом (процессуальный момент). С процессуальной стороны понятие индивидуального трудового спора содержит в себе указание на участников процессуальных отношений, на момент его возникновения (обращение в орган по рассмотрению индивидуального трудового спора), на предмет требования и его основание (в общих чертах), на органы, призванные рассматривать и разрешать трудовой спор (подведомственность спора). Законодательное определение индивидуального трудового спора помогает раскрыть процессуальные особенности данной категории гражданских дел, отграничить от других дел искового производства.

2. Законодательное определение индивидуального трудового спора как правового явления процессуального порядка нуждается в уточнении относительно момента его возникновения, поскольку само по себе обращение в орган по рассмотрению и разрешению трудовых споров без соблюдения процедуры принятия заявления к производству этого органа не приводит к возникновению индивидуального трудового спора. В понятии, данном в ст. 381

ТК РФ, также не прослеживается завершающий и очень важный момент с точки зрения защиты трудовых прав, момент разрешения трудового спора -исполнение решения суда, вынесенного в пользу работника. В связи с этим в диссертации предлагается авторское определение индивидуального трудового спора. По мнению автора индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в установленном законом порядке в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, и возбуждено производство по разрешению этого индивидуального трудового спора.

3. В настоящее время влияние норм трудового права, носящих материально-правовой, регулятивный характер, на порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров настолько велико, что обусловленные этим влиянием особенности рассмотрения дел, вытекающие из трудовых правоотношений, в своей совокупности образуют такое качественное состояние, которое уже не вписывается в общие положения гражданского процессуального законодательства.

4. В интересах правильного и своевременного разрешения спора и защиты прав участников трудовых правоотношений необходимо законодательное закрепление процессуальных особенностей в виде самостоятельной главы Гражданского процессуального кодекса РФ «Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров». При этом указывается, что дела, вытекающие из трудовых правоотношений, рассматриваются по общим правилам искового производства с особенностями, установленными этой главой ГПК и другими федеральными законами.

5. С учетом того, что трудовые отношения между работником и работодателем могут быть сохранены и после разрешения трудового конфликта, целесообразно по данной категории дел предусмотреть обязательный досудебный порядок урегулирования спора, в том числе и применение примирительных процедур, что должно найти закрепление в главе «Особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров». Это позволит сохранить стабильность трудовых отношений, а также более оперативно реагировать на нарушения работодателем трудовых прав работников.

6. Необходимо нормативно закрепить принцип асимметрии доказывания. Для этого обязанность доказывания по трудовым делам следует возложить на работодателя. Кроме того, суд, ознакомившись с исковым заявлением должен иметь право по своей инициативе определять, какие доказательства необходимы в целях правильного разрешения дела, иистребовать их. При нарушении работодателем правил документального оформления трудовых отношений с работником суд должен иметь право лишать работодателя возможности доказывать обстоятельства, на которые он ссылается, показаниями свидетелей.

7. Суд в случаях, если это соответствует законным интересам работника, вправе по своей инициативе выходить за пределы заявленных исковых требований.

8. Анализ судебной практики рассмотрения судами индивидуальных трудовых споров говорит о том, что необходимо изъять у мировых судей и передать на рассмотрение районным судам все трудовые споры, за исключением выдачи судебного приказа на взыскание начисленной, но не выплаченной заработной платы.

9. В ст. 150 ГПК РФ необходимо включить положение о праве суда при рассмотрении индивидуального трудового спора назначить работнику адвоката в качестве представителя, исходя из его имущественного положения, с последующим возмещением расходов с работодателя. Соответствующие изменения должны быть внесены в ФЗ «Об адвокатскойдеятельности и адвокатуре в РФ».

10. Введение в судах общей юрисдикции специализации судей по трудовым спорам позволит более глубоко изучить трудовое законодательство, своевременно отслеживать в нем все изменения, а значит и более качественно рассматривать и разрешать трудовые споры

На уровне судов субъектов Российской Федерации целесообразно создать специализированные составы по рассмотрению трудовых споров.

11. Ограничение полномочий прокурора в гражданском процессе, в частности, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров является преждевременным и не соответствует состоянию и потребностям общества в настоящее время, не способствует укреплению гарантий прав граждан на судебную защиту.

12. Необходимо внести изменения и дополнения в Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». Предложены формулировки отдельных дополнений и изменений.

Научно-практическая значимость исследования. Выводы и предложения, сформулированные в диссертации, могут быть использованы в законотворческой деятельности с целью совершенствования порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров, в правоприменительной практике при разрешении конкретных трудовых споров.

Внесение изменений в ГПК РФ в виде включения в него главы «Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров» позволит правоприменителям ориентироваться на эти особенности, учитывать их на любой стадии процесса, в частности, поможет более четко определять подведомственность и подсудность трудовых споров, порядок возбуждения дела в суде, состав участников процесса, их права и обязанности, решать проблему доказывания в условиях фактического неравенства работника и работодателя в процессе рассмотрения трудовых споров, обеспечит обязательное применение примирительных процедур.

Материал диссертации может быть использован для преподавания дисциплин гражданского процессуального права, трудового права, спецкурсов

Особенности рассмотрения судами отдельных категорий гражданских дел», «Защита трудовых прав граждан», а также для обучения судей.

Апробация результатов исследования. Диссертация выполнена и обсуждена на кафедре гражданского процесса и трудового права юридического факультета Кубанского государственного университета. Основные выводы работы отражены автором в семи опубликованных статьях, а также использованы для докладов на международных научно-практических конференциях: «Защита прав и законных интересов граждан и организаций» (Краснодар-Сочи, 2002), «Эффективность осуществления и защиты права как гарантия создания правового государства» (Минск, 2004), «Современная доктрина гражданского, арбитражного процесса и исполнительного производства: теория и практика» (Сочи, 2004), «Теоретико-процессуальные проблемы ГПК и АПК РФ: пути и способы их решения» (Саратов, 2005), «Гражданское законодательство Российской Федерации как правовая среда гражданского общества» (Краснодар, 2005). Кроме того, автором в период с 2002-2005 гг. проводилось анкетирование судей Краснодарского края и обобщение судебной практики, итоги неоднократно докладывались на совещаниях судей Краснодарского края, заседаниях Краснодарского клуба юристов.

Структура диссертационного исследования. Структура диссертации определена се целями и задачами. Диссертация состоит из введения, трех глав, состоящих из девяти параграфов, заключения, библиографического списка использованной литературы и приложения, включающего проект главы ГПК РФ «Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров».

## Заключение диссертации по теме "Гражданский процесс; арбитражный процесс", Мартыненко, Владимир Иванович

Заключение

В настоящей диссертации предпринята попытка изучения проблемы разрешения трудовых споров с точки зрения гражданского процессуального права. В ней затронуты важнейшие проблемы, с которыми сталкиваются стороны и суд при рассмотрении данной категории споров, а также предложены наиболее правильные, по мнению диссертанта, пути и методы их решения. Исходя из анализа литературы, которая представлена на сегодняшний день по данному вопросу, можно сделать вывод о недостаточном внимании теоретиков и практиков к проблеме разрешения трудовых споров именно с процессуальной точки зрения, которая, на наш взгляд, достойна глубокого изучения ввиду своей сложности и неоднозначности применения. Поэтому существует реальная возможность продолжения исследования по данной теме. Изложенные в этой работе предложения по решению отдельных проблем, возникающих при рассмотрении трудовых споров, могут быть применены на практике. Если же они найдут отражение в законодательстве, это приведет к сокращению количества индивидуальных трудовых споров, улучшению взаимоотношений между работодателями и работниками, росту экономического благосостояния страны.

Трудовые права и обязанности закрепляются законодательством и обеспечиваются юридическими гарантиями. Центральная роль в этом принадлежит правосудию. Суды улучшили качество принимаемых решений, которые в основном соответствуют требованиям ст. 198 ГПК РФ, являются законными и обоснованными, что содействует дальнейшему укреплениюзаконности и повышает воспитательную роль суда. Данные судебной статистики свидетельствуют о том, что подавляющее большинство индивидуальных трудовых споров, рассмотренных судами, решается в пользу работников. Это подтверждает эффективность судебной защиты трудовых прав работников.

Однако наряду с этим некоторые решения судов не отвечают требованиям законности и обоснованности. Иногда в решениях неполно отражаются обстоятельства дела, нечетко формулируются требования истца, возражения ответчика и объяснения других лиц, участвующих в деле, не раскрывается характер правоотношений сторон, отсутствует анализдоказательств, оценка и юридическая квалификация установленных фактов. В ряде случаев не указывается закон, которым руководствовался суд, выводы суда не всегда соответствуют обстоятельствам дела, указанным в решении, а его резолютивная часть излагается так, что вызывает затруднения при исполнении. Таким образом, можно констатировать, что органы по разрешению трудовых споров, призванные быстро восстанавливать нарушенное право работника и принимать меры по устранению причин, порождающих нарушение законодательства о труде, не всегда справляются с поставленной перед ними задачей. Кроме того, некоторые достаточно типичные конфликтные ситуации до сих пор остаются юридическинеурегулированными, а иногда наблюдается полное отсутствие ответственности, в том числе и юридической. Безответственность - один из наиболее мощных двигателей разрастания конфликта.

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 частности, в сфере применения способностей к труду.

Сегодня российское общество постепенно приходит к пониманию права как средства достижения социального мира и компромисса. Мы становимся свидетелями того, что участники трудовых отношений начинают осознавать значимость переговорного процесса и досудебных процедур в разрешении трудовых конфликтов. Государство с помощью права создает механизм, направленный на взаимный учет интересов сторон - участников трудовых отношений. Тем не менее нельзя переоценивать роль права, которое само по себе не в состоянии решить политические и экономические проблемы. Поэтому крайне важно наличие в правовой системе норм, гарантирующих безупречное функционирование механизма рассмотрения трудовых конфликтов, их справедливое разрешение и реализацию вынесенных решений.

Для ззаказа доставки данной работы воспользуйтесь поиском на сайте по ссылке: <http://www.mydisser.com/search.html>