**СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ**

Трудовое законодательство нацелено на защиту прав работников. В связи с тем, что стороны трудовых отношений по определению не равны, работодатель – сторона экономически независимая и вдобавок наделённая дисциплинарной властью, работник более уязвим и чаще нуждается в поддержке со стороны закона.

Трудовой кодекс РФ во многом ограничивает возможности работодателей, предоставляет работникам значительное число гарантий и устанавливает законные способы защиты прав работника.

К ним относятся:

- самозащита;

- защита со стороны профсоюзов;

- государственный контроль за соблюдением трудового законодательства;

- судебная защита.

Обычно работник сам решает, как именно он будет отставить свои права и в какую инстанцию обратится в первую очередь. Это может быть подача жалобы в трудовую инспекцию, обращение в профком или комиссию по трудовым спорам (КТС), судебный иск. Можно применять несколько инструментов защиты одновременно: например, параллельно с подачей жалобы на недобросовестного работодателя в ГИТ обратиться за помощью в профком.

Если на предприятии нет профсоюза, но есть Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС), есть смысл обратиться туда: этот выборный орган, основной задачей которого считается разрешение трудовых споров, на практике чаще всего функционирует как комиссия по защите прав работников и помогает урегулировать разногласия, возникающие между работодателем и наёмным персонал.

Самостоятельная защита трудовых прав работников

Каждый работник вправе защищать свои трудовые права самостоятельно. Например, лично принимать решение об отказе от работы, несущей прямую угрозу жизни или здоровью, и обязанностей, не предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией. Об этом необходимо известить работодателя в письменной форме (ст. 379 ТК РФ). Закон запрещает работодателю и его представителям препятствовать действиям сотрудника, направленным на самозащиту, однако на практике эта форма противодействия нарушениям трудовых прав персонала часто оказывается малоэффективной. Гораздо больше шансов на успех даёт коллективная защита. С этой целью работники объединяются в профсоюзы.

Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

За профсоюзами законодательно закреплены функции защиты интересов и прав работников при заключении или изменении коллективных договоров, рассмотрении трудовых споров, проведении переговоров с работодателем. Профсоюзные инспекторы труда уполномочены посещать любые предприятия, на которых работает персонал, состоящий в профсоюзе, участвовать в расследовании профзаболеваний и несчастных случаев, выявлять нарушения трудового законодательства и требовать их устранения, проводить независимую экспертизу условий труда и от имени работников обращаться с заявлениями и жалобами в надзорные органы.

Защита трудовых прав и интересов работников в ГИТ

Со стороны государства защитой прав работников занимается федеральная инспекция труда. Этот централизованный орган, состоящий из федерального центра и территориальных подразделений – государственных инспекций труда (ГИТ), уполномоченный на проведение контрольно-надзорных и профилактических мероприятий на предприятиях в целях соблюдения работодателем норм трудового законодательства.

Если представитель ГИТ выявляет нарушения, он выдаёт предписания об их устранении, возбуждает административное производство, а при необходимости – ещё и уведомляет о выявленных фактах общественность, правоохранительные органы. Обратиться в ГИТ может каждый работник, считающий, что его законные права нарушены работодателем.

Но, такое обращение не может быть анонимным. Если работник не хочет, чтобы работодатель узнал, по чьей конкретно жалобе в компанию пришел инспектор, он должен написать об этом письменное заявление в ГИТ. В этом случае его имя не будет раскрыто. Следует помнить, что ГИТ не рассматривает индивидуальные трудовые споры (ст. 382 ТК РФ). ГИТ выявляет правонарушения и не может подменять собой органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Этим занимается суд и соответствующая комиссия на предприятии.

Защита прав работников в суде

Обычно в суд обращаются, если защитить права работника другими способами не удаётся или решение, принятое комиссией по трудовым спорам, его не устраивает. Впрочем, подать исковое заявление в суд можно и напрямую, минуя комиссию по трудовым спорам. Оформить иск может и сам работник, и действующий в его интересах представитель профсоюза, и прокурор.

Непосредственно в судебном порядке рассматриваются индивидуальные трудовые споры по вопросам: восстановления на работе или изменения даты и (или) формулировки причины увольнения; оплаты вынужденного прогула и выплаты разницы в заработной плате, начисленной за период выполнения нижеоплачиваемой работы; компенсации морального вреда, нанесённого работнику по вине работодателя; неправомерных действий работодателя при обработке, распространении и защите персональных данных работника; перевода на другую работу; отказа в приёме на работу; дискриминации.

Также в судебном порядке происходит защита прав и интересов работников, заключивших трудовой договор с работодателями-физическими лицами, не имеющими статуса ИП, или религиозными организациями.

Обращаясь в суд с исковым заявлением по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, работник освобождается от оплаты судебных расходов и государственных пошлин (ст. 393 ТК РФ).