
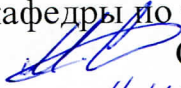


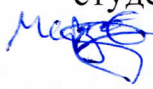
Министерство образования и науки Российской Федерации
«Южно-Уральский государственный университет»
Факультет «Юридический»
Кафедра «Трудового и социального права»


ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав. кафедрой ТиСП
к.ю.н., доцент
 Г.Х. Шафикова
11 июня 2016 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТОДАТЕЛЯ В ПРАВООТНОШЕНИЯХ С
КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНЫМИ ОРГАНАМИ
ЮУрГУ – 030900.62 2016. 789-1878-12 Ю-412

Научный руководитель выпускной
квалификационной работы
доцент кафедры по трудовому праву
 Сагандыков М.С.
11 июня 2016 г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы № 412
 Мерзляков С.Д.
11 июня 2016 г.

Нормоконтролер
доцент кафедры
 Филиппова Э.М.
11 июня 2016 г.

ЗАДАНИЕ

на выпускную квалификационную работу студента

Мерзлякова Сергея Дмитриевича

Группа Ю-412

1 Тема работы «Защита прав работодателя в правоотношениях с контрольно-надзорными органами»

2 Срок сдачи законченной работы 11 июня 2016 г.

3 Исходные данные к работе

1. Конвенция N 81 Международной организации труда "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // www.consultant.ru

2. Рекомендация N 133 Международной организации труда "Об инспекции труда в сельском хозяйстве" (Принята в г. Женеве 25.06.1969 на 53-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // www.consultant.ru

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // www.consultant.ru

4. Исаев А.К. Трудовое право Российской Федерации: учебник / Под ред. А.К. Исаева. – М.: Омега-Л, 2006. – 424 с.

5. Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. / И.Я. Киселев – М.: Издательство Эксмо, 2005. – 608 с.

6. Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2008. – 608 с.

4. Перечень вопросов, подлежащих разработке

1 Определить понятие и дать характеристику контрольно-надзорных правоотношений в трудовом праве;

2 Охарактеризовать виды контрольно-надзорных правоотношений в трудовом праве;

3 Проанализировать особенности защиты прав и законных интересов работодателей;

4 Проанализировать проблемы реализации прав работодателей на защиту своих прав и законных интересов в правоотношениях с контрольно-надзорными органами;

5 Рассмотреть перспективы развития защиты прав и законных интересов работодателей в контрольно-надзорных правоотношениях в трудовом праве России.


5. Иллюстративный материал

не предусмотрен

6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Выбор темы	09.09.15
Подбор источников	20.10.15
Введение	01.12.15
Глава 1	01.01.16
Глава 2	01.02.16
Глава 3	01.05.16
Заключение	01.06.16

Руководитель работы



(подпись)

_____ (М. С. Сагандыков)

11 июня 2016 г.

Автор работы, студент
группы Ю-412



(подпись)

_____ (С. Д. Мерзляков)

11 июня 2016 г.

АННОТАЦИЯ

ФИО: Мерзляков Сергей Дмитриевич

Тема «Защита прав и законных интересов работодателей в правоотношениях с контрольно-надзорными органами»

ЮУрГУ, Ю – 412, 79 с., библиограф. список – 88 наим.

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью анализа проблем реализации работодателями прав на защиту прав и законных интересов в правоотношениях с контрольно-надзорными органами в трудовом праве и определение путей совершенствования трудового законодательства в данной сфере.

Для достижения поставленной цели в квалификационной работе определены понятия и дана характеристика контрольно-надзорным правоотношениям в трудовом праве России; охарактеризованы виды контрольно-надзорных правоотношений в трудовом праве; проанализированы особенности защиты прав и законных интересов работодателей; проанализированы проблемы реализации защиты прав и законных интересов работодателей; рассмотрены перспективы развития защиты прав и законных интересов работодателей в контрольно-надзорных правоотношениях в трудовом праве России.

Научной новизной выпускной квалификационной работы является выявление проблем и перспектив защиты прав и законных интересов работодателей в правоотношениях контрольно-надзорного характера.

Результаты исследования могут найти применение в работе юристов, осуществляющих защиту прав и законных интересов работодателей в правоотношениях с контрольно-надзорными органами и юридических компаний, специализирующихся на спорах такого рода.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	11
1.1 Правовая характеристика института контроля и надзора.....	11
1.2 Правовая природа отношений по государственному контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	16
1.3 Государственная инспекция труда как субъект контрольно-надзорного правоотношения	28
1.4 Проблема конкуренции компетенции судебных органов и государственной инспекции труда.....	37
ГЛАВА 2 ФОРМЫ И СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ.....	44
2.1 Защита прав и законных интересов работодателей при проведении проверок Государственной инспекцией труда.....	44
2.2 Судебные споры работодателей с Государственной инспекцией труда.....	51
ГЛАВА 3 КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ.....	58
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	69
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	72

ВВЕДЕНИЕ

В силу 1 статьи Трудового Кодекса Российской Федерации одна из задач трудового законодательства – это защита прав и законных интересов работников и работодателей. Для воплощения этих положений статья 352 Трудового Кодекса Российской Федерации содержит основные способы защиты трудовых прав и свобод, к которым относится государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В наше время остро стоит проблема защиты прав и законных интересов работодателей. Причин этому много, как мы считаем, одной из немаловажных является недостаточность внимания государства к процессам, которые происходят в трудовой сфере, так как эффективность и успешность защиты прав и законных интересов работодателей непосредственно зависит от роли государства в этом процессе.

Поэтому чтобы усилить успешность защиты прав и законных интересов работодателей необходимо совершенствовать роль государства в этом процессе посредством пересмотра правового положения, компетенции и деятельности государственных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Эффективность и успешность защиты прав и законных интересов обусловлена деятельностью государственных органов контроля и надзора, так как осуществление ими своей компетенции имеет целью предотвращать возникновение трудовых споров.

Трудовой Кодекс Российской Федерации закрепляет нормы о защите прав, причем содержит способы и защиты, однако защита законных интересов в кодексе никак не регламентируется, а лишь только провозглашается. Мы считаем, что этот вопрос необходимо устранить посредством закрепления определения исследуемых объектов защиты, форм

и способов их защиты, а также участия государственных органов в процессе защиты.

В связи с вышеизложенным, исследование проблем, связанных с повышением эффективности и успешности защиты прав и законных интересов работодателей, безусловно, является актуальным вопросом в трудовом праве России.

Теоретической основой настоящей работы являются научные исследования ученых-правоведов в области общей теории права, трудового, гражданского и административного права, в частности: О.В. Абрамова, Т.Ю. Коршунова, И.Л. Бачило, А.К. Исаев, И.Я. Киселев, А.П. Ключниченко, Б.М. Лазарев, А.М. Лушников, М.В. Лушникова, О.В. Смирнов, Л.С. Таль, Н.Ю. Хаманева, Е.Б. Хохлов, С.П. Басалаева, В.А. Юсупов и другие известные ученые в области права.

Объектом научного исследования являются отношения, складывающиеся в процессе защиты прав и законных интересов работодателей в правоотношениях с контрольно-надзорными органами.

Предметом научного исследования является совокупность норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, регулирующих указанные в данной работе отношения. Анализируется также соответствующая судебная практика, что позволяет составить целостное представление о применении законодательства в части защиты прав и законных интересов работодателей в правоотношениях с контрольно-надзорными органами.

Цель настоящего исследования – это комплексное изучение теоретических и практических проблем защиты прав и законных интересов работодателей в правоотношениях с контрольно-надзорными органами, построение соответствующей концепции и разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию законодательства в этой сфере.

Достижение названных целей обеспечивается посредством установления и решения следующих задач:

- исследование правовой природы правоотношений по государственному контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- анализ субъектного состава правоотношений по государственному контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- исследование прав как объектов защиты и обоснование наличия законных интересов в качестве объектов защиты;
- пересмотр роли контрольно-надзорных органов с точки зрения усиления роли государства в процессе защиты прав и законных интересов работодателей;
- пересмотр компетенции федеральной инспекции труда в целях повышения эффективности и успешности ее деятельности;
- разграничение компетенции государственных органов контроля и надзора в защите трудовых прав и компетенцию суда в области рассмотрения обращений граждан.

Методологическая основа научного исследования определяется поставленными в работе целью и задачами. В процессе поставленной проблемы использовался общенаучный диалектический метод познания, основанный на принципах объективности, системности, единства теории и практики, с использованием сравнительно-правового, формально-юридического и исторического методов познания в юридической науке.

Выпускная квалификационная работа состоит из:

- 1) введения, в котором раскрываем актуальность, цели, задачи, объект и предмет исследования, методологию, теоретическую и практическую значимость исследования, структуру работы;
- 2) основной части, состоящей из трех глав.

В первой главе «Теоретические аспекты контрольно-надзорной деятельности в Российской Федерации» исследуется понятие института контроля и надзора в трудовом праве. Рассматривается правовая природа отношений по государственному контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Изучен вопрос государственной инспекции труда как субъекте контрольно-надзорного правоотношения и проблема конкуренции компетенции судебных органов и государственной инспекции труда.

Во второй главе «Формы и способы защиты прав и законных интересов работодателей в контрольно-надзорных правоотношениях» мы раскрываем вопросы при реализации работодателями права на защиту прав и законных интересов в правоотношениях с контрольно-надзорными органами при проведении проверок и в судебном порядке.

В третьей главе «Контрольно-надзорные правоотношения в зарубежных странах» проводится сравнительный анализ систем инспекции труда в российском трудовом праве с иностранными системами права;

- 3) заключения с формулировкой общих выводов;
- 4) библиографического списка.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1.1 Правовая характеристика института контроля и надзора

Развитие института контроля и надзора в Российской Федерации является очень значимым по нашему мнению. В России остро поставлен вопрос практической необходимости в совершенствовании правовых механизмов реализации трудовых прав, одним из которых является право на защиту. На практике возникают вопросы, связанные с последующим созданием идеи правового регулирования отношений по контролю и надзору, в которых основным субъектом является государственная инспекция труда. Данные отношения урегулированы нормами трудового права, которые являются частью института государственного контроля и надзора.

Предмет трудового права – это отношения, складывающиеся между работником и работодателем в процессе использования наемного труда согласно трудовому договору. Структура данного отношения является достаточно сложной, поскольку в нее входит контрольно-надзорная деятельность за соблюдением законодательства о труде. Говоря о влиянии трудового права на общественные отношения, то оно воздействует прямо и косвенно, поскольку трудовые отношения меняются согласно экономическим, демографическим и другим причинам.

Система трудового права находится в постоянном развитии. В философии систему определяют как систему взаимодействующих и упорядоченных определенным образом элементов, взаимосвязанных между собой и образующих некоторое целостное единство¹. В трудовом праве содержатся разные определения понятия системы права². Например, И.О.

¹ Алексеев А.П. Краткий философский словарь – Москва: ТК Велби, Издательство Проспект, 1997. – С. 279

² Исаев А.К. Трудовое право Российской Федерации: учебник. – Москва: Омега-Л, 2006. – С. 12

Снигирева определяет систему трудового права как совокупность юридических норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с разбивкой на отдельные относительно самостоятельные структурные образования (институты), а также на иные устойчивые общности норм, имеющие дробную структурную определенность (подинституты)¹.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что система права состоит из норм права, институтов и отраслей права взаимосвязанных между собой. Отрасль права, регулирующая определенный вид общественных отношений, включает в себя институт права, обладающий такими особенностями как единство содержания, внутренняя обособленность правовых норм и формальная закреплённость в нормативных правовых актах.

В теории права различают простой институт права, в котором отсутствуют структурные подразделения, и сложный институт, состоящий из правовых норм, которые в свою очередь состоят из более мелких структурных образований (подинститутов). Эта часть правового института определяется как совокупность правовых норм, регулирующих определенную разновидность общественных отношений.

Говоря об институте государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде и иных нормативных правовых актах, которые содержат нормы трудового права, то его формирование в трудовом праве произошло очень давно. Этот институт включает в себя совокупность правовых норм, регулирующие определенные однородные общественные отношения, которые имеют место быть при осуществлении контрольно-надзорной деятельности. В процессе работы было установлено, что данный правовой институт находит свое отражение в главе 57 Трудового кодекса

¹ Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право: учебник. – Москва: ТК Велби, Издательство Проспект, 2008. – С. 18

Российской Федерации (в дальнейшем – ТК РФ)¹. Проанализировав нормы в данном институте, следует, что он состоит из нескольких подинститутов, регулирующих определенную разновидность общественных отношений. Эти подинституты структурированы и характеризуются взаимосвязанностью:

- подинститут надзора и контроля, состоящий из правовых норм, которые регулируют деятельность государственной инспекции труда;
- подинститут государственного санитарно-эпидемиологического надзора;
- подинститут государственного технического надзора, объединяющего государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью, энергетический надзор и государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности;
- подинститут внутриведомственного государственного контроля, включающий в себя нормы, регулирующие отношения органов федеральной исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления.

Подинститут контроля и надзора, который состоит из норм, регулирующих деятельность государственной инспекции труда, является самым объемным, что подтверждается количеством норм, включенных законодателем в главу 57 ТК РФ, где подробно определены эти отношения. 12 статей регулируют отношения, связанные с деятельностью государственной инспекции труда.

Рассмотрим раздел X ТК РФ «Охрана труда». В него включены такие нормы, как статьи 229, 229.1, 229.2, 229.3, содержащие порядок расследования несчастных случаев на производстве. Данные нормы содержатся в институте трудового права, который называется охрана труда. Но в то же время эти нормы закрепляют участие в расследовании государственного инспектора труда, что целесообразнее и структурнее было

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // www.consultant.ru

бы включить в главу 57 ТК РФ, которая закрепляет правовое положение государственного инспектора труда. Аналогичная ситуация со статьей 231 ТК РФ, закрепляющая порядок рассмотрения разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев, где регламентируется компетенция государственного инспектора труда. На наш взгляд целесообразнее эти нормы отнести к институту надзора и контроля, нежели в институт охраны труда, чтобы избежать данного противоречия.

На основании вышеизложенного мы приходим к выводу о том, что институт надзора и контроля включает в себя несколько подинститутов. Контрольно-надзорную деятельность осуществляют специально уполномоченные государственные органы, имеющие право применять предусмотренные законом принудительные меры воздействия на работодателя в целях соблюдения норм трудового права, используя при этом специальные средства защиты. Применение норм подинститута надзора и контроля, включающего нормы, регулирующие деятельность государственной инспекции труда имеет свои правовые особенности:

- императивно-властный характер. Государственная инспекция труда наделена властными полномочиями и адресует волеизъявления совершать определенные действия, которые в свою очередь порождают конкретные правоотношения. При осуществлении контрольно-надзорной деятельности субъектами являются должностные лица государственной инспекции труда с одной стороны и работодатели (их представители) с другой стороны. Нельзя не согласиться с мнением Л.В. Никитинского о том, что правоотношения, возникающие в процессе осуществления контроля и надзора государственным инспектором труда за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; на первоначальном этапе являются двусторонними – государственный инспектор труда и представитель работодателя (должностное лицо), но в ходе проверки могут возникать сложные

правоотношения и появляться новые субъекты – работник (или работники), чьи права нарушены, а также и профсоюзный орган или иной представительный орган работников¹.

- содержание контрольно-надзорной деятельности состоит в восстановлении прав и законных интересов работников, которые были нарушены неправомерными действиями работодателя. Работник, обращаясь в государственную инспекцию труда, порождает правоотношение, в котором государственная инспекция труда применяет меры принуждения к работодателю. Последний же обязан в свою очередь устранить допущенное нарушение и восстановить нарушенные права. В случае невыполнения он привлекается к административной ответственности в виде штрафа или же при повторном нарушении подвергается дисквалификации. Ещё одной особенностью является то, что государственная инспекция труда рассматривает обращения граждан, поскольку является органом исполнительной власти. В статье 33 Конституции Российской Федерации закреплено право граждан на обращение в государственные органы и органы местного самоуправления. Обращение гражданина является непосредственным способом восстановления нарушенного права. Федеральный закон «О порядке рассмотрения обращений граждан РФ»² содержит порядок рассмотрения обращений граждан, виды, в которых могут подаваться обращения (предложение, жалоба, заявление), а также формы, в которых могут быть поданы обращения (устная или письменная, индивидуальная или коллективная). Эти обращения составляют юридические факты для осуществления контрольно-надзорной деятельности.

- информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства, анализ обстоятельств и причин выявленных нарушений. Согласно статье 356 ТК РФ

¹ Никитинский Л.В. Правовая инспекция в системе надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Автореф дис... канд. юрид. наук – Москва. – 1981. – С. 16

² Федеральный закон от 02.05.2006 N 59-ФЗ (ред. от 03.11.2015) "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" // www.consultant.ru

законодатель относит эти полномочия исключительно к государственной инспекции труда.

На основании вышеизложенного хочется сказать, что институт контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, представляет совокупность правовых норм, являющихся основанием для устранения нарушения и защиты нарушенных прав интересов. Эта деятельность осуществляется специально уполномоченными органами государства, но в первую очередь государственной инспекцией труда. Нельзя не отметить еще тот факт, что этот подинститут занимает центральное место в институте надзора и контроля трудового права.

1.2 Правовая природа отношений по государственному контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Трудовым кодексом Российской Федерации закреплен ряд отношений, тесно связанных с трудовыми отношениями, среди которых правоотношения по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Необходимо признать, что данное правоотношение состоит из двух частей:

- правоотношения по государственному контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правоотношения по профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Статьей 1 ТК РФ закрепляется, что правоотношения по государственному контролю и надзору являются предметом трудового права,

а именно отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Данные отношения относили к предмету трудового права Я.Л. Киселев¹ и В.С. Бердычевский².

Необходимо разобраться в содержании правоотношения по государственному контролю и надзору, т.е. выделить значимые элементы, регламентирующие их правовую природу: субъект, объект и субъективные права и обязанности.

Как уже отмечалось ранее, в правоотношениях по государственному контролю и надзору субъектами выступают органы государственного контроля и надзора с одной стороны и работодатели, в отношении которых осуществляется государственный контроль и надзор, с другой стороны.

Как известно у органов государства правосубъектность возникает с момента их образования. Государственные органы в правоотношения могут быть в разной роли. А.В. Венедиктов³ и С.Н. Братусь⁴ наиболее полно дифференцировали административную и гражданскую правосубъектность государственных органов. В соответствии с этим на основе критерия характера правоотношений, в которых участвует орган государства, в настоящее время принято различать органы государства как субъектов с властными полномочиями и государственные органы как субъекты правоотношений, которые регулируются иными отраслями права.

На основании вышеизложенного, если государственный орган заключает гражданско-правовой договор, то он выступает субъектом гражданско-правового правоотношения. В этом случае он не осуществляет полномочия, которыми он наделен государством. Орган государства является

¹ Киселев Я.Л. Инспекция труда в СССР. Диссертация ... канд. юрид. наук – Москва. – 1951. – С. 214-215

² Бердычевский В.С. Осуществление защитной функции профсоюзов правовой инспекцией труда облсовпрофа. Автореферат дис... канд. юрид. наук. – Москва. – 1981. – С. 17

³ Венедиктов А.В. Государственная социалистическая собственность – Москва: Издательство АН СССР, 1948. – С. 621-654

⁴ Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. – Москва: Государственное издательство юридической литературы, 1950. – С. 95-115

властным субъектом лишь в случае реализации им своих властных полномочий в тех или иных правоотношениях. Чтобы представлять государство в конкретном правоотношении, государственный орган наделяется властными полномочиями. В этих правоотношениях государственный орган участвует как единое целое или в лице структурных подразделений и отдельных должностных лиц¹.

В правоотношениях по государственному контролю и надзору соответствующие органы, представляя государство, выступают как субъекты с государственно-властными полномочиями, в то время как работодатели являются подчиненными субъектами, для которых требования органов государственного контроля и надзора обязательны. Субъектом правоотношений по государственному контролю и надзору являются наряду с органами контроля и надзора также и должностные лица этих органов, осуществляя компетенцию государственных органов.

Отношения власти и подчинения между организационно неподчиненными субъектами определяет эти правоотношения как административные. Признак власти и подчинения является классическим не только для административных правоотношений, но и для правоотношений, включаемых в предмет трудового права. Спецификой правоотношений по государственному контролю и надзору является то, что органы государственного контроля и надзора и работодатели организационно не подчинены друг другу.

Что касается правоотношений, включаемых в предмет трудового права, то здесь наличие признака власти и подчинения между работником и работодателем является наиболее истинным критерием, правильно

¹ Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. – Москва: Юридическая литература, 1974. – С. 176

характеризующим правоотношения, возникающие между работодателем и работником по поводу труда в производстве¹.

Признак власти и подчинения в процессе труда выражает не частный элемент трудового права, а его публичный характер. Публично-правовым элементом трудового права является организационная сторона трудового правоотношения, основанная на власти-подчинении²: работник организационно подчиняется работодателю, который организует его труд и привлекает к ответственности в случае нарушения трудовой дисциплины. Хозяйскую власть не создают решением сторон³, и государство, предоставив нормативно работодателю власть над работником, должно эту власть ограничивать аналогично с помощью норм права. Подводя вывод вышесказанному, власть и подчинение являются критерием, позволяющему государству по мере необходимости вмешиваться в сложившиеся в процессе труда отношения и ограничивать, тем самым, власть работодателя.

На наш взгляд понятие «хозяйская власть» («работодательская власть»⁴) характерно для конца XIX – начала XX века⁵, однако его суть не изменилась и правовая природа остается такой же. Хозяйская власть формулируется как единство трех властей: власть диспозитивная, т.е. управление трудом работников; власть нормативная, т.е. власть в установлении условий труда путем издания локальных нормативных актов; и власть дисциплинарная, т.е. власть привлечения к дисциплинарной ответственности⁶. Таким образом, основу хозяйской власти составляет

¹ Хохлов Е.Б., Басалаева С.П. Понятие и функции трудового договора. Курс российского трудового права. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2007. – С. 86-115

² Нуртдинова А.Ф. Трудовое право в современном обществе /Трудовое право России: учебник. – Москва: Инфра-М, 2004. – С. 8-9

³ Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. – Москва: Московское Научное Издательство, 1918. – С. 28-33

⁴ Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права. Монография. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. – С. 577-578

⁵ Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ч.2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. – Москва: Статут, 2006. – С. 447-508

⁶ Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: системно-юридический анализ. Дис ... канд. юрид. наук – СПб. – 2002. – С. 81-82

подчинение работника работодателю. Поэтому предъявляемые к работнику требования и приказания не должны нарушать ни его прав, ни обязанностей хозяина, ни должного порядка предприятия, а также не будут посягать на неотчуждаемые личные блага¹. В этом случае роль государства и должна обуславливаться ограничением такой власти работодателя, «сдерживании» ее нормами права, поскольку законодательное регулирование хозяйской власти является предметом интереса как работника и работодателя, так и социальных интересов². Значительная роль государства проявляется в таком органе государственного контроля и надзора, как инспекция труда. Еще Л.С. Таль акцентировал значимость действующей прежде фабричной инспекции как органа государства, подчеркивая, что в области промышленности, где нарушения хозяйской власти вследствие беспомощности рабочих и их большого скопления являются особенной опасностью, ее проявление подчинено контролю специального органа государства – фабричной инспекции. В основе этих мероприятий лежит общее положение, что с точки зрения государства хозяйская власть принадлежит главе предприятия не только в его собственном интересе, но также для блага занятых в нем лиц³.

Анализируя вышесказанное, приходим к выводу, что признак власти и подчинения в процессе труда выражается в организационном подчинении субъектов правоотношений, а в процессе осуществления государственного контроля и надзора – в отсутствии организационного подчинения работодателю государственному органу. Признак власти и подчинения в процессе труда проявляется во «внутреннем» содержании, он характерен отношениям, возникающим в процессе производства, в то время как этот же признак характеризуется своей «внешней» стороной в процессе осуществления государственного надзора за соблюдением трудового

¹ Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ч.2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. – Москва: Статут, 2006. – С. 486

² Хохлов Е.Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права. // Правоведение. – 2006. – №4. – С. 62

³ Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ч.2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. – Москва: Статут, 2006. – С. 484

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: органу государственного контроля и надзора подчинен работодатель. Тем самым признак власти и подчинения между субъектами этих правоотношений демонстрирует возможность их урегулирования административными нормами в правоотношениях по государственному контролю и надзору.

В доказательство этой позиции приведем три обстоятельства. Во-первых, административное право в большей мере регулирует отношения, в которых одним из субъектов является государственный орган. Во-вторых, административное право регулирует отношения с участием субъектов исполнительной власти, которые складываются по поводу осуществления ими возложенных на них функций государственно-управленческого характера¹. С реализацией органом исполнительной власти государственных функций возникают административно-правовые отношения, т.е. в связи с осуществлением им исполнительной и распорядительной деятельности. В-третьих, административно-правовые отношения всегда носят государственно-властный характер, поскольку орган исполнительной власти как субъект административного права, осуществляя властные полномочия, представляет государство². Властными полномочиями орган наделяется государством с момента образования. В трудовых правоотношениях признак власти и подчинения, хотя и отражает публичный характер трудового права, однако имеет проявление только после заключения трудового договора с работником.

С момента возникновения правоотношения основой является характеристика его содержания, т.е. прав и обязанностей его субъектов. Безусловно, в правоотношениях по государственному контролю и надзору государственный орган и работодатель наделены соответствующими

¹ Хаманева Н.Ю. Предмет и метод административного права. Административное право Российской Федерации. – Москва: Юристъ, 2004. – С. 17

² Тихомиров Ю.А. Публичное право: учебник для юридических факультетов и вузов. – Москва: Издательство БЕК, 1995. – С. 136

правами и обязанностями. Права и обязанности участников правоотношений власти и подчинения называются субъективными публичными правами и обязанностями¹.

Публичное субъективное право принадлежит только государству, а должностные лица органов государства, каждый из которых в рамках своей компетенции представляет государство, не обладает публичными субъективными правами. К спорам между государственными органами относятся споры об объективном праве². Также, в противовес этому учению, имеется точка зрения, согласно которой если органы не имеют субъективного права, то и соответственно у государства его не должно быть, поскольку последнее представляет в свою очередь совокупность органов, и поэтому публичное правоотношение определяется только между людьми³.

Несомненно, что государственные органы осуществляют субъективные публичные права в правоотношениях по государственному контролю и надзору в настоящее время. Субъективное публичное управленческое право можно охарактеризовать как отраженный в нормативных актах предел возможного поведения участника государственно-управленческих отношений⁴.

Говоря о субъективности публичных прав граждан, необходимо отметить, что они являются аналогичными частным гражданским правам. Данная группа прав реализует права граждан на труд, на социальное обеспечение, право обратиться за защитой нарушенных прав. Иначе говоря, если работодатель не согласен с правомерностью действий органов государственного контроля и надзора, он вправе обжаловать эти действия в

¹ Кистяковский Б.А. Философия и социология права. – СПб.: Издательство РХГИ, 1998. – С. 542-544

² Еллинек Г. Органы государства. Общее социальное учение о государстве. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. – С. 518-540

³ Елистратов А.И. Понятие о публичном субъективном праве. – Москва: Издательство «Печатня А.И. Снегиревой», 1913. – С. 11, 17

⁴ Лупарев Е.Б. Комплексные административные правоотношения в системе публичных правоотношений. Монография. – Краснодар: Издательство Кубан. гос. ун-та, 2009. – С. 76

определенном порядке, осуществляя при этом субъективное публичное право. В правоотношениях по государственному контролю и надзору происходит реализация субъективных публичных прав государственных органов, в то же время как работодатели обязаны выполнять требования государственных органов. Таким образом, эти обязанности называют субъективными публичными обязанностями работодателей.

Подводя итог, можно сказать, что в правоотношениях по государственному контролю и надзору сторона государственных органов наделена субъективными публичными правами, а сторона работодателей наделена соответствующими обязанностями. Наличие у субъектов этого правоотношения субъективных публичных прав и обязанностей отражает публично-правовой элемент трудового права.

Говоря о наличии в правоотношениях по государственному контролю и надзору взаимных субъективных прав и обязанностей, в теории сложилось две точки зрения. Согласно первой позиции каждое субъективное право имеет соответствующую обязанность¹. Вторая же позиция указывает на возможности существования субъективных прав без корреспондирующих им обязанностей и наоборот².

Обсуждение связи право-обязанность довольно остро происходит на фоне прав и обязанностей государственного органа. Одни ученые соглашались с тем, что права государственного органа и есть его обязанности³. Однако существует и другая позиция по этому вопросу, согласно которой субъективные права и обязанности государственного органа разграничиваются⁴. Приверженцы этого мнения утверждают, что

¹ Гукасян Р.Е. Соотношение субъективных прав и обязанностей граждан. // Избранные труды по гражданскому процессу. – Москва: Проспект, 2008. – С. 390-402

² Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. 2-е издание. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. – С. 191

³ Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в России: учебное пособие. – Москва: Издательство МГУ, Издательская группа ИНФРА*М-Норма, 1997. – С. 145-146

⁴ Гукасян Р.Е. Концепция слияния прав и обязанностей и административно-командные методы управления. // Избранные труды по гражданскому процессу. – Москва: Проспект, 2008. – С. 414-420

орган государства наделен обязанностями только перед государством, его права направлены к физическим лицам и отдельным организациям.

При признании права и обязанности органа тождественными реализация обязанности будет происходить по усмотрению, что в корне противоречит классической характеристике юридической обязанности. При этом от осуществления своего права можно отказаться, но от реализации обязанности отказ недопустим. Органы государственного контроля и надзора обусловлены законом осуществлять предоставленные им полномочия для реализации их функций¹. Итак, каждому праву есть корреспондирующая обязанность, и наоборот, в ином же случае будет отсутствовать возможность требования определенного поведения от обязанного лица, хотя это поведение является должным.

Отсюда следует, государственные органы контроля и надзора осуществляют в соответствующих правоотношениях свои субъективные публичные права перед работодателями, и, реализуя компетенцию², несут соответствующие юридические обязанности перед государством.

Итогом осуществления государственным органом контроля и надзора своей компетенции является выдача должностным лицом государственного органа руководителю проверяемой организации, либо работодателю, либо лицу, уполномоченному работодателем, требования (предписания, представления) об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Предписание, представление – это акты, которые содержат в себе властное решение должностного лица государственного органа. В них содержится требование о восстановлении нарушенных трудовых прав. Хотя,

¹ Лазарев Б.М. Компетенция органов управления. – Москва: Юридическая литература, 1972. – С. 83

² Бондаренко А.А. Административно-правовой статус органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации в условиях административной реформы. Автореферат дис... канд. юрид. наук. – Москва. – 2006. – С. 10

с одной стороны, предписание (представление) – это акт органа власти, осуществляющего контрольно-надзорную функцию, с другой же стороны, предписание (представление) выдается с целью устранить нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и защитить трудовые права. Предписание является актом управления и в то же время решением, которое призвано урегулировать трудовые противоречия. В конечном счете, выдача должностным лицом государственного органа контроля и надзора соответствующего акта (предписания, представления) и является не что иное, как осуществление государственного контроля и надзора, который заключается в восстановлении нарушенных трудовых прав работников и обеспечении их интересов.

Заключительный элемент в правоотношении по государственному контролю и надзору является объект. В соответствии с философской точкой зрения объект – это то, что противопоставляется субъекту его деятельности¹.

В настоящее время существует две точки зрения к объекту правоотношений. Первая заключается в том, что объект правоотношения может являться материальным и нематериальным благом, действием субъектов правоотношений и результатом этих действий, а также интересом его субъектов². Вторая позиция реализуется выделением только действий их субъектов как объект правоотношения³.

Необходимо отметить, что и существует «промежуточная» точка зрения, согласно которой понятия «объект правоотношения» вообще не существует в структуре правоотношения⁴.

¹ Ильичев Л.Ф., Федосеев П.Н. Философский энциклопедический словарь. – Москва: Советская энциклопедия, 1983. – С. 453

² Лазарев В.В., Липень С.В. Теория государства и права: учебник для вузов. – Москва: Спарк, 1998. – С. 298

³ Спиридонов Л.И. Теория государства и права; учебник. – Москва: Проспект, 1999. – С. 195

⁴ Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. – Москва: Юридическая литература, 1974. – С. 212-217

Проанализировав правоотношение как целостность правовой формы и содержания, ученые полагают, что действия субъектов не являются объектом правоотношения, так как реальное поведение участников правоотношения является элементом структуры правоотношения, нежели чем его объектом.

Мы думаем, что объект правоотношения – это то, на что направлено непосредственно правоотношение, т.е. «то, на что направлены субъективные права и юридические обязанности субъектов»¹. Правоотношение по государственному контролю и надзору имеет целью проверку соблюдения подконтрольным субъектом трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Исходя из смысла этой проверки, следует указать, что проверка органами государства работодателя выражается в защите трудовых прав и законных интересов работников, и соответственно объектом данного правоотношения выступает защита трудовых прав и законных интересов работников, что является, по своей сути, обеспечением законности и правопорядка.

Предмет правоотношения по государственному контролю и надзору соответственно есть не что иное, как трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Проанализировав структуру правоотношения по государственному контролю и надзору, приходим к выводу, что сложное правовое регулирование отношений по государственному контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, характеризуется совокупным характером, при этом, не меняя своей трудовой природы. Относительно можно сказать, что правоотношение по государственному контролю и надзору является элементом публичного трудового права, в который включается государственный контроль и надзор за соблюдением трудового

¹ Бабаев В.К. Правовые отношения /Теория государства и права. – Москва: Юристъ, 2005. – С. 425

законодательства¹. Регулирование этих отношений происходит с помощью норм трудового права и, осуществляя контрольно-надзорную деятельность, государственные органы восстанавливают нарушенные трудовые права и обеспечивают законные интересы работников. Суть реализации органами государства контрольно-надзорной деятельности воплощается в выдаче должностным лицом государственного органа контроля и надзора соответствующего акта (предписание, представление).

Правоотношение по государственному контролю и надзору выражается в проверке соблюдения подконтрольным субъектом норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, защищая при этом трудовые права и законные интересы работников. Соответственно объектом этого правоотношения выступает защита трудовых прав и законных интересов работников, предмет, в свою очередь, – это трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права. Таким образом, итог деятельности государственных органов контроля и надзора является обеспечение законности и правопорядка.

Правовая природа отношений по государственному контролю и надзору характеризуется совокупным характером с правовым регулированием не одной отрасли права. В данном правоотношении задействованы нормы как трудового, так и административного права, тем самым регулируя разные грани отношений по государственному контролю и надзору. Следует отметить, что эти правоотношения состоят из двух правовых групп. Первая группа представляет собой административно-правовую процедуру проведения проверок, которая регулируется Кодексом об административных правонарушениях РФ. Вторая группа – это защита прав и интересов работников, к которой относятся выявление нарушений и их пресечение.

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2-х томах: учебник. – 2-е изд., перераб. И доп. – Москва: Статут, 2009. – С. 204

1.3 Государственная инспекция труда как субъект контрольно-надзорного правоотношения

Производительный труд – это основополагающая часть социальной жизни в обществе. Именно поэтому государство отводит правовому регулированию этого вопроса немало внимания в правотворческой деятельности. Законодателем установлены формы привлечения к труду граждан: заключение трудовых договоров (контрактов), предпринимательская деятельность, служба в органах внутренних дел, работа по договору подряда и т.д. Основываясь на федеральном законе «О занятости населения в Российской Федерации», мы можем точно исходить из того, какие граждане являются занятыми, так как в законе установлены категории занятых граждан¹.

Гражданин является стороной общественного отношения, используя свое право на труд. Несомненно, в одной отрасли трудового права не могут находить отражение все формы привлечения граждан к труду, так как отношения в сфере предпринимательства, а именно правовое положение предпринимателя, регулируются гражданским законодательством.

При таком разнообразии общественных отношений, которые складываются при осуществлении гражданами своего права на труд, необходим контроль в данных процессах социальной сферы жизни со стороны уполномоченных на это органов. При этом в нашей стране доминирующей формой привлечения граждан к труду является заключение трудового договора. Поэтому государству важно осуществлять контроль над всеми организациями и физическими лицами за соблюдением трудового законодательства. В связи с этим и создана государственная инспекция труда – контрольно-надзорный орган за соблюдением трудового законодательства на территории того или иного субъекта РФ.

¹ Федеральный закон от 10.04.1991 г. №1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» // www.consultant.ru

Поскольку контрольно-надзорные органы относятся к органам исполнительной власти, необходимо разобраться, что представляет собой исполнительная власть. Исполнительная власть реализуется как вид государственной власти путем влияния управляющего субъекта на управляемый объект. Исполнительный орган власти, осуществляя должное исполнение правовых норм, управляет и координирует действия всех органов, на которых распространяются эти нормы. Исполнительная власть рассматривается в двух аспектах: юридический (управление кем-либо, подчинение своей воле других участников отношения) и политологический (аппарат исполнительной власти, компетенция и деятельность его органов)¹.

Существует несколько точек зрения на понятие исполнительной власти. Некоторые ученые считают исполнительную власть вторичной подзаконной ветвью государственной власти, которая обладает организационным, предметным и универсальным характером и которая имеет целью исполнение законов и других актов законодательной власти². Иная точка зрения заключается в том, что исполнительная власть – это подзаконная юридическая власть, которая организует деятельность исполнительно-распорядительных органов государственной власти³. Разъясняя последнюю позицию, следует заметить, что эта категория государственной власти является деятельностью органов государства в сфере осуществления контрольно-надзорной деятельности за соблюдением законов и иных актов.

Мы же считаем, что исполнительная власть – это ветвь государственной власти, реализующая юридически властную деятельность во исполнение законов при помощи органов государства, наделенных соответствующими полномочиями.

¹ Бахрах Д.Н. Административное право. Учебник для вузов. – Москва: Издательство БЕК, 1996. – С. 65

² Лазарев В.В. Общая теория права и государства: Учебник. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрист, 1996. – С. 334-335

³ Юсупов В.А. Научная организация исполнительной власти. Учебное пособие. – Волгоград: Издательство ВИЭСП, 2003. – С. 14-16

Согласно статьям 71-73 Конституции РФ деятельность органов государственной власти, в том числе и исполнительной власти, осуществляется в пределах предметов ведения РФ, совместного ведения Федерации и ее субъектов, самостоятельного ведения субъектов РФ. Федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов РФ в пределах ведения РФ и полномочий РФ по предметам совместного ведения Федерации и ее субъектов образуют единую систему исполнительной власти РФ.

Практическая реализация законов напрямую связана с функциями этой ветви власти. Следует отметить, что не сама исполнительная власть, а органы власти наделяются определенной компетенцией. «Орган» – это «орудие, инструмент» в переводе с греческого, под которым мы понимаем определенное учреждение, реализующее определенные задачи в конкретной сфере социальной жизни.

Согласно мнению И.Л. Бачило существуют различные системы органов со строго установленным порядком взаимоотношений внутри системы органов и между разными системами. Каждая разновидность органов обладает определенным набором полномочий, которые являются частью всей работы по выполнению государственных функций¹.

Исполнительная власть как вид государственной власти осуществляется через органы исполнительной власти. При этом эти органы являются органами государственного управления, осуществляя государственную деятельность. Государственное управление, т.е. деятельность, направленная на организацию практического выполнения функций государства, является основной целью исполнительных органов государственной власти².

¹ Бачило И.Л. Функции органов управления. Правовые проблемы оформления и реализации. – Москва: Юридическая литература, 1976. – С. 128-139

² Волков Н.А. Органы советского государственного управления в современный период. Автореферат дис. на соискание ученой степени доктора юридических наук. – Москва: Академия наук СССР, Институт государства и права, 1970. – С. 29, 43

Следует выделить отличительные признаки органа исполнительной власти: наличие властных полномочий, определенная структура, компетенция, самостоятельность, подотчетность и подконтрольность¹, цель – это выполнение управленческой деятельности². На наш взгляд следует согласиться с мнением Г.И. Петрова, который считает, что наряду с основополагающим признаком государственно-властного характера орган реализует задачи и функции государства посредством определенного вида государственной деятельности³. Выполнение функции органами государства происходит посредством наделения этих органов государственно-властными полномочиями. При этом наличие у того или иного органа властных полномочий определяет его функции, которыми наделило его государство. Иначе говоря, одним из основных признаков органа исполнительной власти можно считать наличие у него определенных функций.

Основываясь на вышесказанном орган исполнительной власти – это политическая организация, которая является частью государственного аппарата, созданная в целях реализации функций и задач этой власти и наделенная государственно-властными полномочиями. При этом государственный орган является системой взаимосвязанных организационных подразделений, в которых имеются руководящие звенья.

Следует заметить, что исполнительная власть тождественна признакам государственного контроля. Конкретно для субъекта контрольно-надзорной деятельности контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства является основной задачей. Деятельность этого органа носит властный характер: он действует от имени государства и на основе законов, что является доказательством наличия у него властных полномочий, которые

¹ Козлов Ю.М., Фролов Е.С. Научная организация управления и право. – Москва: Издательство Моск. ун-та, 1986. – С. 10-18

² Ключниченко А.П., Аверьянов В.Б. Функции и организационная структура органа государственного управления. – Киев: Издательство «Наукова думка», 1979. – С. 9

³ Петров Г.И. О понятии органа государственной власти в СССР. // Вестник ЛГУ. – 1956. – №5. – С. 83

впоследствии выражаются в обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства подконтрольным объектам.

Можно сказать, что контроль – это функция управления, значит, органы контроля являются органами управления. Тем самым, исполнительная власть характеризуется управленческой, и в связи с этим органы контроля и надзора относятся к органам исполнительной власти.

Хотя есть мнения ученых, согласно которым органы надзора не являются органами исполнительной власти, так как надзор – это функция, для реализации которой задействована сложная система с разноуровневыми управленческими звеньями¹. Они считают орган надзора не органом исполнительной власти, а сложной организационной системой². Но на наш взгляд, органы исполнительной власти аналогично имеют такую же сложную иерархическую систему, и они не перестают быть исполнительными органами. Иначе говоря, такой критерий, как сложная система не позволяет отсоединить органы контроля и надзора от органов исполнительной власти. Что касается субъекта контрольно-надзорной деятельности, то функции контроля и надзора являются второй ступенью исполнения трудового законодательства, так как первую осуществляют сами организации, на которых распространяется законодательство о труде.

В соответствии со статьей 110 Конституции РФ исполнительную власть в России осуществляет Правительство РФ. Мы полагаем, что оно является не единственным органом исполнительной власти, поскольку Правительство³ возглавляет и координирует деятельность всех органов исполнительной власти. Вдобавок такие нормативные правовые акты как

¹ Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации. – Москва: Зерцало, 1998. – С. 8

² Алехин А.П., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации. Часть 1. Сущность и основные институты административного права. – Москва: ТЕИС, 1994. – С. 106

³ Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 N 2-ФКЗ (ред. от 14.12.2015) "О Правительстве Российской Федерации" // www.consultant.ru

Указ Президента «О системе федеральных органов исполнительной власти»¹, «О структуре федеральных органов исполнительной власти»² закрепляют такие исполнительные органы как федеральные министерства и комиссии, государственные комитеты и органы контроля и надзора. Поэтому помимо Правительства РФ существуют и другие органы исполнительной власти.

Нам представляется правильной позиция о том, что орган исполнительной власти – это орган государственного управления, хотя не всякий орган государственного управления является органом исполнительной власти. Исходя из этого, субъект контрольно-надзорной деятельности – это орган государственного управления.

Проанализировав действующий Трудовой Кодекс РФ, можно выделить органы, осуществляющие государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В самом начале находится федеральная инспекция труда, которая осуществляет как контроль, так и надзор за всеми работодателями на территории Российской Федерации.

Следующий субъект контрольно-надзорной деятельности – это Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры, осуществляющие государственный надзор за правильным исполнением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору – это федеральный орган исполнительной власти, который реализует задачи по контролю и надзору в сфере безопасного ведения работ, связанных с использованием недр, промышленной безопасности, при использовании атомной энергии и т.д. Следует отметить, что деятельность этого органа в большей степени касается вопросов охраны труда.

¹ Указ Президента РФ от 09.03.2004 N 314 (ред. от 22.06.2010) "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" // www.consultant.ru

² Указ Президента РФ от 21.05.2012 N 636 (ред. от 05.04.2016) "О структуре федеральных органов исполнительной власти" // www.consultant.ru

Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека – это федеральный орган исполнительной власти, который осуществляет функции контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения и защиты прав потребителей и потребительского рынка.

Перечисленные органы тесно взаимосвязаны друг с другом. Они созданы для проверки соблюдения законодательства в определенной сфере деятельности, но при обнаружении других нарушений трудовых прав работников органы обязаны сообщить эту информацию в государственную инспекцию труда для их дальнейшего устранения, поскольку ее деятельность является универсальной.

Подводя вывод, следует отметить, что органы контроля и надзора – это органы исполнительной власти, имеющие своей целью реализовывать властные функции и наделенные государственно-властными полномочиями. А субъект контрольно-надзорной деятельности, в свою очередь, – это орган исполнительной власти, реализующий управленческие функции в виде контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства подконтрольными объектами и наделенный государственно-властными полномочиями.

Исходя из этого, государственная инспекция труда – это межотраслевой орган контроля, осуществляющий функции в отношении физических лиц и организаций, на которых распространяется трудовое законодательство.

Все государственные инспекции – это органы внешнего контроля, который реализуется в отношении организационно неподчиненных объектов, и органы внутреннего контроля, который реализуется внутри одной системы. Эти виды контроля взаимосвязаны между собой и дополняют друг друга, что напрямую влечет формирование объективного представления об управляемом объекте. Государственная инспекция труда же является ведомством, осуществляющим контрольно-надзорные функции, поскольку

она осуществляет государственно-властные полномочия в отношении всех организаций, независимо подчинены они ей или нет¹. В заключении хотелось бы сказать, что с позиции административного права государственная инспекция труда является органом исполнительной власти, реализующий функцию управления в виде внешнего контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства в отношении подконтрольных объектов, и наделенный в связи с этим государственно-властными полномочиями².

Исходя из определения государственной инспекции труда, сущность контроля заключается в том, что это является функцией управления. Контроль не сможет существовать отдельно от иных функций управления, поскольку любой орган, принимая решение, должен контролировать его исполнение. Иначе говоря, при отсутствии должного контроля все акты органов исполнительной власти останутся нереализованными. Ни один объект, в отношении которого принят тот или иной акт, не будет его исполнять, заранее зная, что никто не будет контролировать его применение³.

Государственно-административный надзор является специальным видом исполнительно-распорядительной деятельности. Эта функция закреплена за специальными государственными органами, которые наделены обширным кругом властных полномочий. Государственный контроль – это важная функция государства, которая является необходимой частью государственного управления. Его целью является установление соответствия или несоответствия фактического состояния и деятельности управляемых объектов по заданному им состоянию. Характерной чертой контроля является предупреждение нарушений законности путем

¹ Студеникина М.С. Государственный контроль в сфере управления. – Москва: Юридическая литература, 1974. – С. 11-15

² Пронина В.С. (Доклад на конференции (по материалам «Лазаревских чтений») «О некоторых актуальных проблемах административного права». // Государство и право. – 1997. – №6. – С. 13

³ Вишняков В.Г. Юсупов В.А. Право и советское государственное управление. (Административно-правовой аспект проблемы). – Казань: Издательство Казан. ун-та, 1976. – С. 205

применения мер государственного воздействия, которые позволяют осуществить оперативные меры по устранению допущенных нарушений.

Что касается государственной инспекции труда, то контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства является проверкой законности решения работодателя с точки зрения целесообразности¹. Следовательно, это влечет за собой повышение ответственности работодателя. Следует отметить, что в России существует также общественный контроль как форма проявления демократии. Он реализуется общественными объединениями, среди которых важное место занимают профсоюзы. Но в отличие от государственных органы общественного контроля не наделены властными полномочиями по отношению к подконтрольным объектам.

Трудовое законодательство, называя органы контроля и надзора в сфере трудовых отношений, не определяет, какие органы осуществляют контроль, а какие – надзор². В нормативных правовых актах они употребляются в единстве для того, чтобы обозначить общность и неразрывность их целей и задач.

Таким образом, государственный административный контроль и надзор – это особые функции управления за соблюдением законодательства, которые реализуются специальными органами исполнительной власти. Применительно к государственной инспекции труда следует отметить, что она как контрольно-надзорный орган осуществляет свои полномочия внешнего характера, реализуя исполнительно-распорядительную деятельность в сфере соблюдения трудового законодательства по отношению к подконтрольным объектам.

¹ Смирнов О.В. Трудовое право. Учебник. – Москва: Проспект, 1998. – С. 357

² Абрамова О.В., Коршунова Т.Ю. Правовые проблемы организации надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. – Москва: Издательство Института законодательства и сравнительного правоведения. – 1995. – № 60. – С. 101

1.4 Проблема конкуренции компетенции судебных органов и государственной инспекции труда

Юридическая форма защиты – это деятельность предусмотренных законом органов по защите трудовых прав и интересов органами по рассмотрению трудовых споров и органами государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства. Эту категорию можно рассматривать с двух позиций: с первой оно применимо как по отношению к работникам, так и по отношению к работодателям, вторая же позиция заключается в том, что ее использования обусловлено защитой прав и интересов только работников. Это вытекает из самого трудового правоотношения, поскольку работодатель наделен нормативной, управленческой и дисциплинарной властью по отношению к работнику, когда работник не имеет такой власти. В связи с этим статус работника как бы компенсируется правом на защиту со стороны специально уполномоченных органов по контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства¹.

Существует такое мнение, согласно которой полномочия органов федеральной инспекции труда расширились путем предоставления им «квазисудебных функций». Именно это и привело к конкуренции компетенции судебных органов и органов федеральной инспекции труда по разрешению таких трудовых споров. «Квазиправосудие» инспекции труда заключается в том, что она выносит обязательные для выполнения предписания. Согласно другой точке зрения инспекция труда, выдавая предписание о восстановлении на работе, реализует судебные функции². Против наделения государственной инспекции труда указанными

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права. Монография. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. – С. 746

² Лившиц Р.З., Иванов С.А. Личность в советском трудовом праве. – Москва: Наука, 1982. – С. 183

полномочиями высказывались возражения и Т.В. Иванкиной¹. Б.Р. Карабельников же считает, что обязательными для исполнения должны быть только предписания инспекции труда об устранении нарушений в сфере безопасности труда².

На законодательном уровне закреплено за государственной инспекцией труда рассмотрение жалоб работников на незаконное применение к ним дисциплинарных взысканий (статья 193 ТК РФ). При установлении нарушений трудовых прав работников государственный инспектор труда отменяет незаконный приказ работодателя своим предписанием. А если работник уволен с нарушением порядка применения дисциплинарного взыскания, то восстанавливает его на работе, что порождает конкуренцию компетенции суда и инспекции. К примеру, в Тверской области в 2007 году государственной инспекцией труда было отменено 6 незаконных приказов об увольнении работников и все работники были восстановлены на работе³. Аналогичную ситуацию можно наблюдать и в отношении рассмотрения трудовых споров, предусмотренные статьей 231 ТК РФ при рассмотрении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев и статьей 373 ТК РФ в случае увольнения работодателем члена профсоюза.

Действующий ТК РФ не содержит нормы, регулирующие вопросы деятельности и создания досудебных постоянно действующих органов по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров, поэтому возникают некоторые вопросы. Ученые считают, что система разрешения

¹ Иванкина Т.В. Вопросы защиты трудовых прав работников в свете новой кодификации трудового законодательства. // Материалы научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения. – Москва. – 2003. – С. 94

² Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. – Москва: Издательство ФБК-Пресс, 2003. – С. 167-170

³ Попова О.В. Место и роль государственных инспекций труда в системе государственного надзора и контроля Российской Федерации. Диссертация канд. юрид. наук – Москва: Издательство МГУ им. М.В. Ломоносова, 2009. – С. 116

трудовых споров разделена, существует множество специальных органов таких, как примирительная комиссия, арбитраж, КТС, судебные органы.

С каждым годом количество трудовых споров все растет и растет. Важным является то, что решения судебных органов затрагивают интересы конкретного работника и работодателя, и их предназначение не состоит в том, чтобы решать вопросы создания эффективного механизма предупреждения трудовых споров. Гражданско-процессуальный кодекс (далее по тексту ГПК РФ) не учитывает особенности трудового процесса. И поэтому ряд ученых выступают за принятие Трудового процессуального кодекса, поддерживая при этом позицию, что отсутствует механизм правового регулирования отношений, которые возникают на стадии обязательной досудебной процедуры примирения сторон трудового спора. Основным аргументом является то, что работник должен получить процессуальное преимущество при ведении споров в сфере труда¹. В.М. Оробец считает, что необходимо создать постоянно действующий трудовой арбитраж, который бы рассматривал индивидуальные и коллективные трудовые споры, опираясь на Рекомендацию МОТ от 29 июня 1951 года № 92 «О добровольном примирении и арбитраже», которая предусматривает создание этого суда². Однако ряд других ученых полагает, что особенности трудовых споров можно предусмотреть в специальной главе ГПК РФ³. Они считают, что специализация судей в самый раз направлена на качественное рассмотрение трудовых дел⁴.

Что касается зарубежного опыта, то трудовые суды или являются частью общей судебной системы или полностью автономны. В Австрии,

¹ Сошникова Т.А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры. // Законодательство и экономика. – 2004. – № 8. – С. 57-63

² Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство. // Журнал российского права. – 2003. – № 9. – С. 106

³ Снигирева И.О. Трудовое законодательство в системе российского законодательства. // Проблемы защиты трудовых прав граждан. – Москва. – 2004. – С. 113-114

⁴ Бугров Л.Ю. Спорные вопросы реализации российскими судами Трудового кодекса Российской Федерации. // Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы научно-практич. конф. – 2004. – С. 26-27

Бельгии, Дании, Испании, Финляндии, Франции и т.д. автономные трудовые суды. В США, Канаде и Японии специализированные административные органы, не входящие в судебную систему, но выполняющие квазисудебные функции¹.

При проведении контроля и надзора государственные инспекторы труда пользуются несовершенным нормативным правовым актом, который не учитывает особенности проведения такого рода мероприятий в сфере труда (Федеральный закон № 294). А.В. Яковлева отмечает что, это снижает эффективность правозащитной деятельности контрольно-надзорных органов в сфере труда, нарушает права подконтрольных объектов (работодателей) и не способствует усилению защиты работника².

Нет единого мнения у ученых относительно комиссии по трудовым спорам (КТС). Одна позиция заключается в том, что КТС не справляется с предназначенной им законом ролью эффективного органа досудебного рассмотрения трудовых споров на практике³. Другие полагают, что КТС – это орган, способствующий разгрузить деятельность судебных органов и рассматривающий большую часть трудовых споров, поэтому эту систему необходимо совершенствовать и развивать⁴. В связи с этим они считают, что необходимо на законодательном уровне решать вопросы о совершенствовании досудебного порядка разрешения трудовых споров.

Т.П. Барабашова и В.И. Миронов выступают за создание третейского суда, через который будут осуществляться предписания государственной

¹ Климов П.В. Разрешение трудовых споров в Великобритании. // Законодательство. – 2001. – № 6. – С. 56

² Яковлева А.В. О системном подходе к повышению эффективности государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. // Трудовое право. – 2006. – № 9. – С. 75

³ Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства. // Законодательство. – 2003. – № 8. – С. 58

⁴ Вальковский А.Ф. Роль специализированных органов по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров в защите прав работников. // Проблемы защиты трудовых прав граждан. – 2004. – С. 159-160

инспекции труда, что в дальнейшем укрепит статус инспекции¹. Они предлагают передать под ведомство инспекции комиссии по регулированию трудовых отношений. Это положение позволит сторонам договорного процесса определить состав контрольно-надзорных органов, которые обеспечат соблюдение трудового законодательства.

На практике же большинство споров, рассматриваемых в судах, это индивидуальные споры. Работники обращаются в суд, чтобы урегулировать разногласия в трудовом отношении по поводу условий труда. У работника имеется право выбора, в каком органе будет рассмотрен его спор. Поэтому статус КТС, как органа рассматривающего трудовые споры, снижается:

- во-первых, выносимые решения добровольно работодателем не исполняются;
- во-вторых, в состав КТС входят лица, как правило, не имеющие специальных знаний.

Практика показывает, что большинство работодателей не создают КТС, поскольку работники должны проявить инициативу, но они этого не делают. И к чему это делать, если можно сразу обратиться в государственную инспекцию труда. Итак, КТС в настоящее время не осуществляет досудебное урегулирование трудовых споров и не способствует разгрузке судов от рассмотрения трудовых дел. В итоге мы можем сказать, что сделать это может только государственная инспекция труда. При подаче иска в суд необходимо знать, как правильно написать иск, в какой суд надо обратиться, возникают судебные расходы и т.д. В связи с чем, работнику целесообразнее обратиться в государственную инспекцию труда с жалобой, которую рассмотрят в течение месяца.

Что касается рассмотрения коллективных трудовых споров, то согласно статье 27 ТК РФ социальное партнерство осуществляется в форме участия представителей работников и работодателей в досудебном

¹ Барабашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников. // Трудовое право. – 2007. – № 7. – С. 88-89

разрешении трудовых споров. А.В. Соловьев полагает, что эта категория уместна только для правового регулирования порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров (глава 60 ТК РФ)¹. Однако суды рассматривают законность проведения забастовки и ее приостановления.

В Германии, Дании, Японии, Индии и других странах инспекторы не участвуют в коллективных переговорах, а в таких странах, как Франция, Греция, Испания и др. в коллективных переговорах необходимо участие инспектора труда на заседаниях. В России же государственный инспектор труда не вправе участвовать в рассмотрении коллективного трудового спора.

В положении Рекомендации МОТ 1947 года «Об инспекции труда» сказано, что в функции инспекторов труда не включается арбитраж или согласительная процедура, так как их функции и обязанности не совместимы. Хотя Рекомендация 1969 года «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» закрепляет право инспекторов труда быть мировыми посредниками на временной основе. И.Я. Киселев говорит по этому поводу: в одних странах созданы специальные органы государства, которые осуществляют посредничество, а в других – органы создаются по мере необходимости².

Мы считаем, что создание в России трудовой юрисдикции не является первоочередной необходимостью. Нужно заострить внимание на уже имеющемся органе государства, осуществляющем контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства, который вполне способен реализовывать функции по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров как досудебный орган. По своей сути инспекция труда реализует функции по защите нарушенных трудовых прав и их восстановлению. Это автономный орган, рассматривающий большое количество конфликтов между работником и работодателем, при этом, разгружая работу судебным органам. Целью его деятельности является не

¹ Соловьев А.В. Досудебное разрешение коллективных трудовых споров. // Кадровик. – 2006. – № 3. – С. 17

² Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. – Москва: Издательство Эксмо, 2005. – С. 442-443

только восстановление нарушенных трудовых прав, но и предупреждение подобных ситуаций у работодателя в дальнейшем. Также к работодателю могут быть применены и меры административного воздействия. В итоге хочется сказать, что государственная инспекция труда обладает всем механизмом правовых средств воздействия на работодателя.

ГЛАВА 2 ФОРМЫ И СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЕЙ В КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНЫХ ПРАВООТНОШЕНИЯХ

2.1 Защита прав и законных интересов работодателей при проведении проверок Государственной инспекцией труда

Рано или поздно работодателю для осуществления своей деятельности приходится вступать с работниками в трудовые отношения. Безусловно, предприниматель при осуществлении своей деятельности сталкивается с Государственной инспекцией труда по поводу трудовых отношений с работниками.

На практике сложилась такая тенденция, согласно которой государственный орган после проверки той или иной организации обязательно выдаст протокол о нарушении. Этот вопрос является весьма актуальным в настоящее время¹.

Следует заметить, что именно ошибки, которые допускают инспекторы при проведении проверок, в дальнейшем являются поводом для работодателя обратиться в суд и обжаловать принятые решения в отношении него. Но и работодатели допускают те или иные погрешности, что затрудняет процесс защиты им своих прав и законных интересов.

Для того чтобы разобраться в этой проблеме, необходимо обратиться к практике. На примерах мы увидим, какие нарушения совершает та или иная сторона, а в частности какие нарушения допустила Государственная инспекция труда, и как работодатели защищают свои права и законные интересы с помощью этих ошибок².

¹ Алистархов В.В. Спор с инспекцией труда: можно, но осторожно! // ЭЖ-Юрист. – 2015. – № 23. – С. 9

² Енькова К.И. Борьба бизнеса с трудовой инспекцией. // Трудовое право. – 2014. – № 10. – С. 47-55

31.01.2006 Федеральный арбитражный суд Поволжского округа удовлетворил требования конкурсного управляющего по делу № А12-5996/05-С6 о признании недействительным постановления государственного инспектора труда о нарушении норм трудового законодательства, о составлении акта о несчастном случае на производстве.

Дело было рассмотрено в кассационной инстанции. При обращении в суд первой инстанции в удовлетворении требований конкурсного управляющего было отказано. Суд апелляционной инстанции его требования удовлетворил, но сотрудник, в отношении которого было необходимо составить акт о несчастном случае, с решением суда не согласилась и направила кассационную жалобу в Федеральный арбитражный суд Поволжского округа.

Суд согласился с мнением апелляционной инстанции, указав, что С.А.В. назначен вторым конкурсным управляющим организации (ОАО «Камышинский ХБЗ»), его полномочия ограничил арбитражный суд Волгоградской области Определением от 29.08.2003 по делу № А12-10202/00-С49, и в них не входят полномочия по управлению персоналом и разрешению вопросов по взаимодействию с работниками и охране труда. В соответствии с пп. 4 п.9 Положения о Федеральной инспекции труда государственные инспекторы труда вправе выдавать обязательные предписания и распоряжения в отношении работодателей или их представителей. Суд установил, что конкурсный управляющий не выполняет функции работодателя по отношению к сотрудникам предприятия-должника. Основываясь на этом, предписание государственного инспектора труда было выдано ненадлежащему лицу.

В данном примере несомненно, что государственный инспектор труда допустил ошибку при подготовке к проведению проверки, что в дальнейшем привело к лишению его возможности защитить права обратившегося к нему работника.

В этом случае по получении информации о проведении процедуры банкротства на предприятии инспектору необходимо было удостовериться в наличии полномочий конкурсного управляющего на действия в качестве работодателя. При их отсутствии, как в нашем примере, инспектору следовало найти лиц, которые ответственны за эти вопросы.

Однако, как было отмечено судом, права работника можно защитить в порядке гражданского процесса по делу об установлении факта несчастного случая.

Конкурсный управляющий же, представив необходимые документы, а именно определение арбитражного суда, устанавливающим его полномочия, документы, подтверждающие его регистрацию в качестве индивидуального предпринимателя, занял правильную позицию, что позволило ему эффективно защитить свои права.

22.03.2012 Железнодорожный районный суд г. Рязани вынес решение, согласно которому требования заявителя об оспаривании постановления государственного инспектора труда удовлетворены полностью в связи с пропуском инспектором срока давности для защиты прав работника.

В этом деле суд сделал существенное заключение, согласно которому государственный инспектор труда подотчетен правилам о сроках обращения за защитой трудовых прав, установленных ст. ст. 386 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации. Данное заключение подкрепляется следующим: суд полагает, так как предписание государственного инспектора о восстановлении трудовых прав работника имеет целью защитить его права, то права самого инспектора являются производными от прав работника, в связи с чем инспектор труда должен соблюдать также как и работники, сроки, установленные для защиты трудовых прав.

Заявитель обратился в Государственную инспекцию труда за защитой своих прав, пропустив при этом трехмесячный срок для обращения за защитой своих прав на девять месяцев. Согласно этому суд решил, что

предписание государственного инспектора выдано с нарушением установленных законом сроков, а значит, подлежит отмене.

В этом деле в силу ошибочных действий государственного инспектора труда работодателю удалось защитить свои права.

Данный пример хорошо показывает следующий пробел в законодательстве – это отсутствие сроков деятельности контрольно-надзорных органов. Мы полагаем, что целесообразно установить трехмесячный срок для деятельности контрольно-надзорных органов, причем основанием для реагирования этого органа должно служить обращение граждан. Исходя из этого, гражданам, чьи права и интересы были нарушены, следует обращаться в пределах трехмесячного срока.

Бывают и другие интересные случаи, когда государственный инспектор труда приходит с проверкой в ту или иную организацию, выносит соответствующие предписания, не имея при этом ни одного документа, служащего основанием для проведения подобных действий.

Таким образом, 18.03.2011 Свердловский районный суд г. Белгорода вынес решение, которым требования ЗАО «Центрметаллургмонтаж» об оспаривании предписания Государственной инспекции труда в Белгородской области удовлетворены полностью в связи с непредставлением Государственной инспекцией ни одного доказательства наличия у инспектора на момент проведения проверки достоверных данных об обращении работника к работодателю для получения пособия за второй и третий месяц, представлении работодателю соответствующих документов и неисполнении работодателем обязательств перед Н.Л.П. в полном объеме.

В этом случае государственный инспектор труда допустил грубую ошибку. Была назначена проверка и вынесено соответствующее предписание без истребования у работодателя документов, которые подтверждали бы взаимоотношения работника и работодателя, инспектором не собраны сведения о выплатах причитающихся работнику денежных средств или отсутствии таковых. Инспектор не представил сведения о получении

объяснений от работодателя по факту проведения проверки. Также, инспектором не было представлено доказательств того, что руководитель предприятия был ознакомлен с предметом проведения проверки.

Эти ошибки государственного инспектора труда являются весьма грубыми нарушениями, поскольку согласно ст. 20 Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» являются основанием к отмене результатов проверки.

Представляется целесообразным отметить тот факт, что аналогичные нарушения со стороны государственной инспекции труда встречаются весьма часто. На основании судебной практики выявление таких обстоятельств отменяет все ранее вынесенные предписания.

Тем не менее, судебная практика в пользу работодателя складывается не всегда. Часто работодатели сами допускают ошибки при обращении в суд и в процессе рассмотрения дела, что в дальнейшем приводит к отказу в удовлетворении их требований.

Зачастую суды отказывают на основании обоснованности выданных предписаний и распоряжений, доказанности наличия у инспекторов соответствующих полномочий и соблюдения положения Федерального закона от 26.12.2008 № 294-ФЗ. В связи с этим работодателю перед обращением в суд необходимо проанализировать свою деятельность, соотнести действия инспектора с требованиями, предъявленными к ним законом, и потом только при наличии обоснованного итога об отсутствии оснований к выдаче предписаний обращаться в суд. В другом случае результатом борьбы с государственным органом могут оказаться бесполезно потраченное время и финансовые потери.

Перед обращением в суд необходимо внимательно отнестись к вопросу подсудности. Следует уделить внимание Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 10.02.2009 № 2 «О практике рассмотрения судами

дел об оспаривании решений, действий (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления, должностных лиц», согласно которому дела об оспаривании решений, которые обжалуются в порядке гл. 30 Кодекса РФ об административных правонарушениях, не подлежат рассмотрению в порядке гл. 25 Гражданского процессуального кодекса РФ. К таким относятся постановления по делам об административных правонарушениях, определения об отказе в возбуждении дела об административном правонарушении; решения, действия (бездействие), в отношении которых Кодекс РФ об административных правонарушениях не предусматривает порядка обжалования, в том числе определения, которые неразрывно связаны с конкретным административным делом, и поэтому не могут быть выделены в отдельное производство об обжаловании. Если же административное дело прекращено или не возбуждалось, то подобные определения и постановления могут быть обжалованы в порядке гл. 25 Гражданского процессуального кодекса РФ.

Таким образом, судебная коллегия по гражданским делам Саратовского областного суда от 25.08.2011 по делу № 33-4562/2011 вынесла Кассационное определение, в котором заявителю отказано в удовлетворении требований о признании незаконными действий государственного инспектора труда по Саратовской области. Суд исходил из следующего при принятии решения: в ходе проведения внеплановой проверки в ЗАО «ИнформБУТЭК» помимо предписания об устранении нарушений норм трудового законодательства на предприятии, государственным инспектором вынесено постановление, согласно которому руководитель организации привлечен к административной ответственности. Поэтому результаты проведения проверки являются доказательствами по делу об административном правонарушении, неразрывно связаны с ним и не могут быть предметом самостоятельного обжалования.

В этом случае работодатель совершил ошибку, обратившись в суд до прекращения дела об административном правонарушении. Сначала ему

следовало получить решение по делу, а затем обжаловать его в суде в порядке гл. 25 Гражданского процессуального кодекса РФ, как указано в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 10.02.2009 № 2.

Также следует иметь в виду Определение Конституционного суда от 11.07.2006 № 262-О при обжаловании решения административного органа о привлечении юридического лица к административной ответственности за нарушение норм трудового права. В Определении говорится, что такие дела не подсудны арбитражному суду, если совершенное организацией (предпринимателем) административное деяние не связано с осуществлением предпринимательской деятельности.

Многие суды полагают, что трудовые отношения не относятся к предпринимательской деятельности, следовательно, эти дела подсудны судам общей юрисдикции.

Мы считаем, что необходимо согласиться с мнением судов, так как трудовые отношения не связаны с извлечением работодателем из них прибыли. Вместе с тем, они не входят в понятие предпринимательской деятельности.

Хотелось бы также сказать о неоднозначности судебной практики. Суды одинаково встают на сторону работодателя и государственной инспекции труда при наличии безусловных доказательств тех или иных требований. При неоднозначности судебной практики работодателю для результативной защиты своих прав при проведении проверки Государственной инспекцией труда необходимо внимательно отнестись ко всем действиям инспектора, тщательно фиксировать все происходящее и при наличии оснований обращаться в суд за защитой своих прав и законных интересов.

2.2 Судебные споры работодателей с Государственной инспекцией труда

Несомненно, вопрос трудовых отношений является одним из самых важных в любой стране. Государственные органы власти, будь то законодательные, исполнительные или судебные, призваны быть регулировать отношения и восстанавливать нарушенные права. При этом задачей восстановления нарушенных прав занимается исключительно судебная система, рассматривая достаточно широкий круг трудовых споров.

В наше время проблема споров работодателей с контролирующими органами по поводу соблюдения трудового законодательства является очень значимой, так как не всегда соблюдаются положения законодательства о труде.

Ключевой орган исполнительной власти, который берет на себя контроль за соблюдением и исполнением норм трудового законодательства, является Федеральная служба по труду и занятости населения. Кроме контрольных и надзорных задач за соблюдением работодателей трудового законодательства эта служба еще должна обеспечивать порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве, контролировать соблюдение стандартов социального обслуживания, информировать и консультировать стороны трудовых отношений по вопросам соблюдения трудового законодательства, анализировать причины нарушения трудовых норм и т.д. согласно Положению о Федеральной службе по труду и занятости.

Главный метод восстановления нарушенных трудовых прав является обращение в судебный орган. Судебный орган компетентен в решении вопросов об отмене несправедливых, принятых в отношении работодателей, административных актов.

Ответственность за нарушение трудового законодательства предусмотрена главой 5 Кодекса РФ об административных

правонарушениях. Данная глава содержит статьи, в случае нарушения которых работодателю грозит дальнейшими спорами с контрольным органом по труду, как в порядке административного производства, так и судебного.

Все нарушения трудового законодательства можно разделить на две группы: нарушения законодательства о труде (статья 5.27 КоАП РФ), которые очень часто встречаются в административных актах о привлечении работодателя к административной ответственности, и специальные виды нарушений с квалифицирующими составляющими (ст. ст. 5.28 – 5.36 КоАП РФ)¹.

На практике чаще всего встречаются нарушения именно по первой группе, поэтому мы полагаем, что необходимо рассмотреть эту группу нарушений трудового законодательства.

Как уже говорилось, первую группу составляют нарушения по статье 5.27 КоАП РФ, которая закрепляет в 1 части ответственность за нарушение законодательства о труде и об охране труда в отношении должностных лиц, лиц, занимающихся предпринимательской деятельностью, и юридических лиц. Частью 2 этой же статьи закреплено привлечение к административной ответственности в случае совершения аналогичного административного правонарушения лицом повторно, которое ранее уже привлекалось к ответственности.

В судебной практике по этому поводу встречаются очень даже неординарные случаи. Работодатель, ранее привлекавшийся по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ к административной ответственности, в дальнейшем может быть привлечен контролирующим органом снова, но уже за совсем иное правонарушение законодательства о труде.

Для защиты прав работодателей в этом случае необходимо прибегнуть к Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 № 5, которое в пункте 17 закрепляет определение аналогии правонарушения. Под ним

¹ Кулаков А.В. Анализ судебных споров субъектов бизнеса с государственными инспекциями труда. // Административное право. – 2014. – № 1. – С. 5-9

понимается совершение должностным лицом такого же, а не любого нарушения законодательства о труде и охране труда. Данный акт является очень важным, поскольку благодаря нему значительно укрепляется позиция работодателя.

Примером является дело № 72-АД11-3, которое было рассмотрено Верховным судом РФ. Ознакомившись с делом, суд установил, что в результате несчастного случая на производстве сотрудник получил серьезные физические повреждения. Через неделю только работодатель сообщил о случившемся в Государственную инспекцию труда. Несвоевременность сообщения о случившемся контрольному органу стало основанием для привлечения лица к административной ответственности по статье 5.27 КоАП РФ. Работодатель, который привлекался к административной ответственности, заявил, что были нарушения со стороны должностного лица при привлечении его к административной ответственности. В процессе разбирательства работодатель своими показаниями сам же опроверг свои первые доводы о неосведомленности данного происшествия. Несвоевременность информирования контрольного органа, а также противоречие в показаниях являются основаниями для вынесения постановления не в пользу работодателя.

Иногда в судебной практике встречаются ошибки, причем ошибки эти порождены действиями привлекаемого к административной ответственности лица. Анализ практики позволяет сделать вывод, что не все работодатели знают, в суд какой юрисдикции им следовало бы обращаться.

В подтверждение этому можно привести дело № А79-4906/2006, в котором работодатель привлекался к административной ответственности по части 1 статьи 5.27 КоАП РФ. Пытаясь обжаловать это постановление в арбитражном суде, ему было отказано в удовлетворении исковых требований, поскольку работодатель в отношении нанятых им работников осуществлял функции, которые предусмотрены трудовым законодательством. Таким образом, он был привлечен к административной

ответственности не в статусе субъекта предпринимательской деятельности, а в качестве субъекта трудовых отношений, который допустил нарушение норм трудового законодательства.

На наш взгляд, отсутствует необходимость внесения каких-либо изменений в Гражданско-процессуальный Кодекс РФ или Арбитражно-процессуальный Кодекс РФ, а достаточно, лишь, более четких разъяснений Верховного суда РФ.

Мы указали в первой главе нашего исследования, что контрольно-надзорные правоотношения за соблюдением трудового законодательства являются сложными и комплексными.

Во-первых, эти правоотношения включают в себя процессуальные правоотношения между работодателем и контрольно-надзорным органом, которые вытекают из сферы управления, и поэтому регулируются преимущественно нормами не только, а даже не столько трудового, сколько административного права.

Во-вторых, контрольно-надзорные правоотношения за соблюдением трудового законодательства связаны непосредственно с защитой трудовых прав работников. Объектом таких правоотношений являются материальные и нематериальные блага, принадлежащие работникам и требующие обеспечения и защиты.

Соответственно, споры об обжаловании действий контрольно-надзорных органов должны различаться в зависимости от предмета обжалования. Либо им является порядок проведения проверок, и тогда спор вытекает из сферы управления и должен разрешаться в арбитражных судах, либо требование работодателя направлено на признание правомерности своих действий во взаимоотношениях с работником в противовес решению контрольно-надзорного органа, то есть, обращено к нормам материального трудового права – в этом случае спор должен рассматривать суд общей юрисдикции.

Подтверждением этому служит постановление от 24 февраля 2014 г. № 15АП-22491/2013 Пятнадцатого Арбитражного Апелляционного суда, в котором ООО «ТГК «Гео Центр» обратилось в арбитражный суд Краснодарского края с заявлением Государственной инспекции труда о признании незаконным и отмене постановления от 15.08.2013 № 5-5725-13-ПВ/0026/21/1-Т о привлечении ООО «ТГК «Гео Центр» к административной ответственности, предусмотренной частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ в виде штрафа в размере 30000 рублей¹.

Согласно статье 29 АПК РФ арбитражные суды рассматривают в порядке административного судопроизводства возникающие из административных и иных публичных правоотношений экономические споры и иные дела, связанные с осуществлением организациями и гражданами предпринимательской и иной экономической деятельности, в том числе об административных правонарушениях, если федеральным законом их рассмотрение отнесено к компетенции арбитражного суда².

Таким образом, подведомственность дела арбитражному суду определяется исходя из двух критериев: правового статуса заявителя и характера судебного спора.

В настоящем случае заявителем по делу выступает юридическое лицо, а предметом спора является законность постановления Госинспекции труда Краснодарского края о привлечении ООО «ТГК «Гео Центр» к административной ответственности, предусмотренной частью 1 статьи 5.27 КоАП РФ.

Из вышесказанного следует, что оспариваемым в рамках настоящего дела постановлением ООО «ТГК «Гео Центр» привлечено к административной ответственности не в связи с осуществлением предпринимательской деятельности, а в связи с нарушениями, допущенными

¹ Постановление от 24 февраля 2014 г. № 15АП-22491/2013 Пятнадцатого Апелляционного Суда Краснодарского края // www.consultant.ru

² Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // www.consultant.ru

в трудовых отношениях между обществом как работодателем и его работниками.

Таким образом, судебный спор об обжаловании постановления Госинспекции труда Краснодарского края от 15.08.2013 № 5-5725-13-ПВ/0026/21/1-Т не носит экономического характера, в связи с чем неподведомственен арбитражному суду.

Еще одна группа весьма часто встречающихся ошибок – это ошибки суда. Безусловно, их можно избежать при более внимательном отношении к делу при его изучении. Наиболее распространенные из них – это пропуск срока давности привлечения к административной ответственности и извещение сторон о месте и времени рассмотрения судебного дела.

Примером этого служит дело № 72-АД11-3, которое рассматривал Верховный суд РФ. Была проведена проверка соблюдения трудового законодательства в отношении учреждения, по результатам которой был установлен ряд нарушений статей ТК РФ. Это послужило основанием для привлечения лица к административной ответственности по части 2 статьи 5.27 КоАП РФ и назначения административного наказания в виде предупреждения. Также в ходе рассмотрения дела было установлено, что не все участники процесса были должным образом уведомлены. Суд принял во внимание статью 30.17 КоАП РФ, согласно которой не допускается ухудшение положения лица, в отношении которого ведется производство по делу об административном правонарушении.

Суд отменил вступившие в законную силу постановления по делу об административном правонарушении при проверке в порядке надзора, так как назначение лицу административного штрафа в виде дисквалификации является более строгим, нежели предупреждение. Тем более срок давности привлечения лица к административной ответственности, который установлен частью 3 статьи 4.5 КоАП РФ, истек. Таким образом, в связи с истечением срока давности привлечения к административной ответственности

Верховный Суд РФ счел нужным отменить постановления контролирующего органа и прекратить производство по делу.

Лицо, привлекаемое к административной ответственности, должно очень внимательно относиться к ошибкам, в особенности контролировать свои действия, действия проверяющего органа и действия судебного органа. Этот контроль, заключающей стадией которого является обращение в надзорную инстанцию, и есть последний шанс отстоять свои права и интересы.

В заключении хотелось бы сказать, что механизм защиты прав и законных интересов работодателей в спорах с контрольно-надзорными органами по поводу соблюдения трудового законодательства был и есть весьма актуальным вопросом в судебной практике. Такая ситуация порождается ошибками, допускаемыми самим работодателем, контрольно-надзорными органами, которые не всегда правильно применяют и соблюдают материальные и процессуальные нормы, и судебными органами. Но при этом работодатель обладает довольно объемным спектром способов правовой защиты, при использовании которого он может эффективно и успешно защищать свои права и законные интересы в рамках судебного разбирательства.

ГЛАВА 3 КОНТРОЛЬНО-НАДЗОРНЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Результативная инспекция труда является основополагающим элементом любого развитого государства. В начале 21 века этот элемент имеет колоссальное значение, как и в начале 19 века, когда и возникла инспекция труда. Изменения в социальной и политической сферах жизни общества приводят к необходимости совершенствования правовых систем, а конкретно институт контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Компетенция и полномочия инспекции труда берут свое начало в международных нормах труда. Эти нормы организуют и ориентируют все действия инспекции труда.

Конвенция 1978 года «О регулировании вопросов труда» (№ 150) возлагает на страны – члены Международной Организации труда (МОТ) создать систему регулирования вопросов труда, которая будет затрагивать все направления политики в сфере труда. Следуемая за ней Рекомендация (№ 158) требует от стран – членов Организации образовать систему инспекции, объединяющую национальную структуру регулирования вопросов труда. Две специальные Конвенции и Протокол охватывают исключительно основные вопросы инспекции труда: Конвенция 1947 года «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (№ 81), Конвенция 1969 года «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» (№ 129) и Протокол 1995 года к Конвенции № 81 «Об инспекции труда», которые включают в себя всю оставшуюся деятельность сферы государственного управления и сферы услуг.

Международные конвенции, которые регулируют вопросы труда, образуют источник полномочий для национальных инспекций труда и определяют основные цели деятельности любой системы инспекции труда. Возникновение разнообразных систем инспекций труда в отдельных регионах мирового сообщества является причиной различия уровня

социально-экономического развития стран – участниц Международной Организации труда.

Исходя из вышесказанного, системы инспекций труда классифицируются по нескольким основаниям.

По объему принадлежащих им полномочий системы трудовых инспекций обычно делятся на «общие» и «специальные»¹. Первая группа представляет собой системы, в которых инспекторы наделены большим кругом полномочий в рамках трудового кодекса для решения множества возникающих вопросов, широкий спектр промышленных отношений, некоторые стороны общих условий труда, охрана труда, здоровья и благополучия.

«Специальные» инспекции труда представляют системы, которые заинтересованы в большей мере, соблюдением условий труда и охраной труда. На международных дискуссиях, посвященных сравнению деятельности этих систем, часто приходили к выводу, что нельзя сопоставлять системы по достигнутым результатам и по используемым ресурсам.

В зависимости от властного органа, которому подчиняется инспекция труда, и способа осуществления управления деятельностью инспекции выделяют четыре вида систем инспекции труда. Однако не все системы, которые относятся к одной группе, имеют одинаковые черты, а некоторые инспекции имеют признаки сразу двух и более систем, так как ступень развития законодательства в разных государствах не идентична.

Первая модель систем инспекций труда – это так называемая общая модель. В ней инспекции труда наделены широким кругом полномочий, затрагивая при этом вопросы безопасности и гигиены труда, рабочего времени и охраны труда. Системы инспекций этого вида осуществляют контроль над правильностью расчета и выплаты заработной платы и

¹ Ритхофен, фон В. Инспекция труда: введение в профессию. // Женева, Международное бюро труда. – 2002. – С. 39

социальных пособий, производственными отношениями, в некоторых случаях реализуя функции урегулирования споров.

Во Франции и других странах, которые применяют французскую модель, инспекции могут реализовывать квази-юридические функции. Эти инспекции непосредственно подотчетны государственным министерствам и управляются из центра, имея при этом региональную и муниципальную структуру. Данную модель применяют большинство франко- и испаноговорящих стран кроме Португалии и Испании. Также бюро трудовых норм Японии соответствует этим признакам: подчинение контрольно-надзорного органа министерствам и централизованное управление, что является аналогично и в Кении. В силу вышесказанного можно сделать вывод, что поскольку инспекция труда организационно подчинена министерствам, то объем ее полномочий является довольно широким.

На основании нормативных правовых актов, которые регламентируют деятельность инспекции труда в Российской Федерации, можно выделить черты, относящие ее к первой модели. Трудовой кодекс РФ является основополагающим нормативным актом национального законодательства для инспекции труда в России. Статья 353 ТК РФ закрепляет органы государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, всеми организациями и работодателями на территории РФ осуществляет федеральная инспекция труда. В свою очередь федеральная инспекция труда – это единая централизованная система, в которую входят федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный проводить государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальные органы. Статья 356 ТК РФ закрепляет довольно широкий объем полномочий за

Гострудинспекцией, который затрагивает вопросы, начиная с осуществления контроля и надзора за соблюдением работодателями трудового законодательства и заканчивая составлением протоколов об административных правонарушениях¹.

Вторая модель систем инспекции труда – это англо-скандинавская модель. В этой категории инспекции труда наделены в большей мере полномочиями наблюдения за соблюдением законодательства по безопасности труда, а также урегулирование общих условий труда. Инспекции подотчетны двухсторонним или трехсторонним советам или комиссиям или через такие советы или комиссии министерствам. Вначале создали эту модель северные страны, которая была принята в Соединенном Королевстве в 1975 году, и позднее в Исландии и Новой Зеландии. В Швеции инспекция труда в полной мере подотчетна Национальному трехстороннему совету. Министерства ограничено реализуют управление через бюджет, и Кабинет министров вправе вмешиваться в деятельность инспекции труда по мере необходимости. В Нидерландах инспекция труда не подчиняется трехстороннему совету, хотя такой имеется, но так как ее обязанности ограничены безопасностью труда и рабочим временем, то она соответствует данной модели. Центральным подчинением и управлением обладает инспекция труда в Австрии, однако инспекция труда в сфере сельского хозяйства была создана благодаря некоторым штатам республики.

Отличительным признаком этой модели инспекций является передача функций наблюдения за помещениями с низким уровнем риска местным органам власти, как это происходит в Великобритании.

Следующая модель систем инспекции труда – это федеральная модель. Она получила свое название в соответствии с разделением ответственности между центром и регионами. Общие своеобразные признаки этой модели систем инспекции традиционно содержат широкий спектр обязанностей

¹ Титор С.Е. Органы контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде в России. Диссертация канд. юрид. наук – Саратов. – 2009. – С. 129-142

инспекции, в том числе не только безопасность труда и рабочее время, но и охрану труда. Инспекции поручают функции центральных органов власти региональным. Инспекции труда Австрии, Бразилии, Германии, Индии, Канады, Соединенных Штатов Америки и Швейцарии являются представителями данной модели. Однако инспекция труда Германии не занимается производственными отношениями, кроме общих вопросов, осуществляя регулирование социальных отношений на предприятиях, и не занимается урегулированием споров. Канада делит ответственность, при этом провинции выполняют основную работу, а инспекции федерального значения несут ответственность за проведение мероприятий на предприятиях, которые пересекают границы государства. Аналогичную ситуацию мы можем встретить в Австралии и Швейцарии.

Следует сказать, что Соединенные Штаты Америки не соответствуют в полной мере ни одной модели, однако наибольшее сходство у них с федеральной моделью. Управление безопасностью и гигиеной труда напрямую несет ответственность за инспекцию труда в большей части штатов и проводит наблюдение за деятельностью независимых инспекций штатов по безопасности и гигиене труда в другой части штатов. Это происходит посредством утверждения программ Управления безопасностью и гигиеной труда, которые основываются на федеральных стандартах. В Испании существует центральное руководство инспекции труда в рамках национального Министерства труда, при этом стоит отметить, что Испания не федеративное государство. Впрочем 17 автономных комитетов выполняют обязанности инспекции труда, и при этом они подотчетны своим региональным министерствам труда. Комитеты пытаются заполучить большим объемом прав при решении трудовых вопросов, в том числе и инспекцию труда, но их полномочия носят консультативный и совещательный характер. Итак, в Испании инспекция труда организована и действует в качестве унитарной организации общей модели, однако в тот же момент у нее имеются определенные федеральные признаки. Аналогично в

Италии можно отметить несколько признаков федеральной модели в том, что ответственность за инспекцию труда разделена между центральным правительством и автономными местными органами здравоохранения. Другим примером служит Нигерия: в этом федеративном государстве за инспекцию труда в полной мере несет ответственность центральное правительство.

У Российской Федерации, являясь федеративным государством, имеются признаки рассматриваемой модели. Указом Президента РФ от 4 мая 1994 года № 850 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда» образована Федеральная инспекция труда при Министерстве труда Российской Федерации и подотчетные ей Государственные инспекции труда в субъектах РФ. Также Указом Президента РФ «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти» от 9 марта 2004 года № 314 создана Федеральная служба по труду и занятости, которая реализует правоприменительные функции, осуществляет контроль и надзор, и оказание государственных услуг в области регулирования трудовых отношений¹.

И, наконец, последняя модель систем инспекции труда – это модель, состоящая из специализированных и ведомственных инспекций. Помимо главной инспекции труда в большинстве стран имеется ряд более мелких, давно действующих специализированных инспекций, имеющие при этом отраслевую или техническую ориентацию и занимающиеся определенными сферами промышленности или науки. Многие такие специальные инспекции осуществляют деятельность шахтами. В большинстве стран имеются инспекции, несущие ответственность за лесное и сельское хозяйство, безопасность портов и благополучие моряков, однако что касается пожаров, то в этом случае ответственность несут иные структуры, нежели инспекции труда. Вопросы безопасности на железной дороге, в том числе и

¹ Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда. Диссертация докт. юрид. наук – Москва. – 2005. – С. 197-210

безопасность работников железной дороги и пассажиров, во многих странах отнесены к компетенции отдельной инспекции. К примеру, в Австрии существует Инспекция труда транспорта. Также создаются отдельные инспекции, которые осуществляют контроль и надзор за деятельностью атомных станций, за безопасностью строительства и взрывчатых веществ.

Дополняя отдельные государственные инспекции, которые несут ответственность за определенную деятельность, в некоторых странах существуют ведомственные инспекции. Они являются внутренними подразделениями инспекции, которые несут ответственность за охрану труда в каких-либо крупных государственных службах, которые в свою очередь организационно подчинены конкретному министерству. Единственное о чем хочется сказать, так это то, что отсутствует независимость от руководства организации, которую им придется инспектировать, и тем самым происходит дублирование деятельности. Таким образом, эти подразделения, конечно, играют немаловажную роль, но при этом они зависимы от руководства организации.

Эти вышеперечисленные контрольные органы свойственны и для нашей страны. Согласно частям 2 и 3 статьи 353 ТК РФ государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности вместе с федеральной инспекцией труда осуществляют соответствующие федеральные органы исполнительной власти, реализующие контроль и надзор в установленной сфере деятельности. Внутриведомственный государственный контроль за соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления¹.

¹ Сапфинова А.А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля. Диссертация докт. юрид. наук – Москва. – 2009. – С. 221-237

Другая точка зрения на классификацию инспекций труда основывается на использовании функциональных особенностей различных систем инспекции труда. Благодаря этой точке зрения, можно включить так называемые федеральные системы, однако организационно они несовместимы.

Основой для функциональной системы является то, что термин «охрана труда» затрагивает основные функциональные сферы деятельности инспекции труда, а именно:

- безопасность и гигиена труда, а также благосостояние работников. Стоит отметить, что это новая идея, которая включает наряду с другими и вопрос удовлетворения от работы. В Нидерландах это положение формально отражено в законе;

- общие условия труда и заработная плата;
- производственные отношения;
- наем на работу
- социальное обеспечение. Данная сфера ограничивается контролем за перечислением денег и компенсацией работникам, как это происходит в Испании, однако, в крайнем случае, ограничивается взносами на страхование по безработице, как например, в Южной Африке.

На основе этих функциональных областей можно выделить одно-, двух- или многофункциональные системы инспекций труда. В Соединенных Штатах Америки Управление безопасностью и гигиеной труда считается одно-функциональной системой, поскольку только вопросы безопасности и гигиены труда входят в сферу ее деятельности. Аналогичной ситуация была в Исполнительном комитете по безопасности и гигиене Соединенного Королевства, однако в недавнем времени законодательством была расширена его деятельность, наделив его полномочиями по контролю за рабочим временем. Но в теории считается, что это является составной частью безопасности и гигиены труда.

Представителями двух-функциональной системы выступают Австралия, Маврикия и Новая Зеландия. Классически существуют две службы, которые занимаются безопасностью и гигиеной труда и производственными отношениями, и они подотчетны одному министерству. В таких странах как Германия, Болгария, Нидерланды и Япония спектр полномочий затрагивает вопросы безопасности и гигиены и весь объем условий труда.

Многофункциональными системами являются системы Бельгии, Испании, Российской Федерации, Франции и Швейцарии. По поводу стран Африки и Латинской Америки можно сказать, что их модели систем схожи с многофункциональными.

Классификация систем инспекций с функциональной точки зрения предполагает конкретное сравнение ресурсов, которые предназначены для осуществления различных задач инспекции, и насколько система результативна в реализации своих функций в разных сферах. Отличие этой точки зрения от общей заключается в том, что инспекции труда во Франции считаются общими специалистами, однако на самом деле они высоко квалифицированы в производственных отношениях охраны труда. Инспекции труда в Германии, относящиеся к специализированной модели, не принимают такое сжатое определение своих функций и сферы их деятельности, а система инспекции труда в Российской Федерации вообще присуща ко всем моделям названной классификации.

Отличительным в функциональной точке зрения является то, что с помощью ее можно увидеть изменения и результаты системы. Это позволяет расширить или изменить функциональные полномочия, что в будущем повлечет дальнейшие изменения.

В конце XX века развитие систем инспекции труда происходило путем интеграции или концентрации функций в единой государственной службе

инспекции труда¹. В большинстве стран Европы государственные инспекции труда, созданные с целью обрести функциональные обязанности от бывших инспекций профсоюзов, стали расширять свои обязанности вплоть до контроля за соблюдением условий найма на работу. Болгария, Прибалтийские государства, некоторые страны Содружества Независимых Государств, в том числе и Российская Федерация, результативно объединила безопасность и гигиену труда с общими условиями труда в единой службе – которой являлось, обычно, Министерство здравоохранения. Эта идея быстро распространилась и в других странах. И более того, Австралия и Новая Зеландия не остановились на этом: они объединили инспекции по безопасности и гигиене с другими сторонами управления социальным обеспечением.

Цель этого функционального объединения заключается не только в достижении результативного контроля, а также в предоставлении возможности системе инспекции труда предупреждать совершение правонарушений. Таким образом, было бы довольно затруднительно предотвращать правонарушения, если вопросы безопасности и гигиены труда оставались закрепленными за разными невзаимосвязанными инспекциями, которые структурно подчинены разным органам, министерствам, как это происходит, например, во многих странах с бывшей плановой экономикой: страны СНГ, Европы, Кавказа и Центральной Азии.

Противоположная позиция, которая прослеживается в Венгрии, Кении и Южной Африке, заключается в интегрировании функций контроля за наймом на работу с другими функциями инспекции труда, что приводит к усилению всего объема деятельности инспекции по качественному и количественному критерию и развитию предупредительных возможностей системы.

¹ Шавин В.А. Организационно-правовые формы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде во второй половине XIX в. – конце 80-х г.г. XX в. Диссертация канд. юрид. наук – Нижний Новгород. – 2009. – С. 145-154

В вышеназванных системах инспекции труда, как и в России, наиболее верным и надежным способом защитить права и законные интересы работодателей является примечание к протоколу проверки контрольно-надзорного органа. Именно в протоколе проверки необходимо указывать те или иные деяния, которые были совершены инспектором труда, что в дальнейшем послужит основой для обжалования результатов проверки контрольно-надзорного органа. На наш взгляд это является наиболее правильным методом для того, чтобы успешно отстоять и защитить права и законные интересы работодателей.

В итоге хочется сказать, что интегрирование функций по безопасности и гигиене труда с функциями контроля за обеспечением гарантий и компенсаций работникам, как это происходит в Австралии и Новой Зеландии, позволяет создать сильную организацию, целью которой будут являться предупредительные меры. Этим организациям доступны базы данных некоторых предприятий, они скрупулезно оценивают все несчастные случаи и профессиональные заболевания на производстве. Благодаря этому инспекторы анализируют ситуации и принимают правильное решение для вмешательства в ту сферу, где это в первую очередь необходимо, для рационального использования доступных ресурсов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Отметив необходимость усиления роли государства в процессе защиты прав и законных интересов работодателей, были разработаны основы защиты прав и законных интересов работодателей. Для этого была изучена деятельность основного контрольно-надзорного органа – федеральной инспекции труда, а также предложены пути совершенствования ее компетенции.

Таким образом, на основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы:

1. Чтобы повысить результативность защиты прав и законных интересов работодателей в правоотношениях с контрольно-надзорными органами необходимо разумно реализовывать роль государства в этих отношениях.

2. Мы считаем, что надо более четко разграничить понятия «контроль» и «надзор», которые отличаются друг от друга целью, предметом, формами и методами их осуществления.

Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – это деятельность государственной инспекции труда, имеющей целью восстановление нарушенных трудовых прав работников и привлечение к административной ответственности виновных лиц в рамках действующего законодательства.

Государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, – это деятельность государственной инспекции труда, имеющей целью пресечение и предупреждение нарушений трудового законодательства.

3. Правовая природа отношений по государственному контролю и надзору за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет сложный

характер. В соответствии с особенностями их субъектного состава и содержания государственного контроля и надзора правоотношения по государственному контролю и надзору – это комплексные отношения со смежным правовым регулированием, поскольку регулируются нормами трудового и административного права.

Субъекты правоотношений по государственному контролю и надзору – это организационно неподчиненные друг другу субъекты: контрольно-надзорные органы и работодатели, в отношении которых осуществляется государственный контроль и надзор. Смысл осуществления государственного контроля и надзора заключается в воплощении норм трудового права и имеет цель – восстановление нарушенных трудовых прав работников, обеспечение их законных интересов путем выдачи должностным лицом государственного органа по контролю и надзору соответствующего акта.

4. Понятия «защита трудовых прав и законных интересов» и «охрана трудовых прав и законных интересов» имеют разные цели. Цель охраны – это предупреждение трудовых прав и законных интересов, а цель защиты – восстановление нарушенных трудовых прав, обеспечение законных интересов.

Охрана трудовых прав и законных интересов – это совокупность мер, посредством которых государственными органами, физическими или юридическими лицами осуществляется предупреждение нарушений трудовых прав и законных интересов работников. Защита – это активная позиция субъекта, когда он осуществляет свою деятельность при обращении лица, субъективное право которого нарушено.

Названные различия охраны и защиты трудовых прав и законных интересов, как мы считаем, необходимо отобразить в Трудовом Кодексе Российской Федерации.

5. Считаем необходимым установить срок деятельности контрольно-надзорных органов, поскольку на данный момент таковой не закреплён.

Формально закрепленный срок для восстановления контрольно-надзорным органом прав работников в дальнейшем обеспечит стабильность в этих правоотношениях.

6. Что касается споров об обжаловании действий контрольно-надзорных органов, то здесь необходимо учитывать следующие моменты. В зависимости от предмета обжалования споры могут разрешаться в арбитражном суде и суде общей юрисдикции. В случае, если предметом обжалования является порядок проведения проверки, что вытекает из сферы управления, то спор должен разбираться в арбитражном суде. В другом случае, когда требование работодателя направлено на признание правомерности своих действий во взаимоотношениях с работником в противовес решению контрольно-надзорного органа, то есть обращено к нормам материального права – в этом случае спор должен рассматривать суд общей юрисдикции.

7. Работодателям необходимо внимательно относиться к проверке контрольно-надзорного органа. Безусловно, они должны быть готовы к ней. Однако помимо этого им следует все происходящее фиксировать в протокол проверки. Это послужит в дальнейшем хорошей доказательственной базой при обжаловании действий контрольно-надзорного органа. Как мы считаем, на сегодняшний день это является единственным наиболее верным и надежным способом отстоять и защитить права и законные интересы работодателей.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативные правовые акты

- 1) Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // www.consultant.ru
- 2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015) // www.consultant.ru
- 3) "Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации" от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 30.12.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2016) // www.consultant.ru
- 4) Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 01.05.2016) // www/consultant.ru
- 5) Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 N 2-ФКЗ (ред. от 14.12.2015) "О Правительстве Российской Федерации" // www.consultant.ru
- 6) Федеральный закон от 10.04.1991 г. №1032-1 (ред. от 09.03.2016) «О занятости населения в Российской Федерации» // www.consultant.ru
- 7) Федеральный закон от 02.05.2006 N 59-ФЗ (ред. от 03.11.2015) "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" // www.consultant.ru
- 8) Федеральный закон от 26.12.2008 N 294-ФЗ (ред. от 09.03.2016) "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" // www.consultant.ru
- 9) Указ Президента РФ от 09.03.2004 N 314 (ред. от 22.06.2010) "О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти" // www.consultant.ru
- 10) Указ Президента РФ от 21.05.2012 N 636 (ред. от 05.04.2016) "О структуре федеральных органов исполнительной власти" // www.consultant.ru

- 11) Конвенция N 81 Международной организации труда "Об инспекции труда в промышленности и торговле" (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // www.consultant.ru
- 12) Рекомендация N 133 Международной организации труда "Об инспекции труда в сельском хозяйстве" (Принята в г. Женеве 25.06.1969 на 53-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // www.consultant.ru
- 13) Рекомендация МОТ № 92 от 29.06.1951 г. «О добровольном примирении и арбитраже» (Принята в г. Женеве 29.06.1951 на 34-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // www.consultant.ru

Постановления высших судебных инстанций и материалы судебной
практики

- 14) Определение Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 N 262-О "Об отказе в принятии к рассмотрению запросов Арбитражного суда Томской области о проверке конституционности части 3 статьи 30.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях" // www.consultant.ru
- 15) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.03.2005 N 5 (ред. от 19.12.2013) "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях" // www.consultant.ru
- 16) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.02.2009 N 2 (ред. от 09.02.2012) "О практике рассмотрения судами дел об оспаривании решений, действий (бездействия) органов государственной власти, органов местного самоуправления, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих" // www.consultant.ru
- 17) Постановление от 24 февраля 2014 г. № 15АП-22491/2013 Пятнадцатого Апелляционного Суда Краснодарского края // www.consultant.ru

Литература

- 18) Абрамова О.В., Коршунова Т.Ю. Правовые проблемы организации надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде / О.В. Абрамова, Т.Ю. Коршунова – Москва: Издательство Института законодательства и сравнительного правоведения. – 1995. – № 60. – С. 96-103
- 19) Алексеев А.П. Краткий философский словарь/Под ред. А.П. Алексеева – Москва: ТК Велби, Издательство Проспект, 1997. – 496 с.
- 20) Алехин А.П., Кармолицкий А.А., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации / А.П. Алехин, А.А. Кармолицкий, Ю.М. Козлов – Москва: Зерцало, 1998. – 608 с.
- 21) Алехин А.П., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации. Часть 1. Сущность и основные институты административного права / А.П. Алехин, Ю.М. Козлов – Москва: ТЕИС, 1994. – 467 с.
- 22) Алистархов В.В. Спор с инспекцией труда: можно, но осторожно! / В.В. Алистархов // ЭЖ-Юрист. – 2015. – № 23. –С. 9-11
- 23) Бабаев В.К. Правовые отношения /Теория государства и права / Под ред. В.К. Бабаева. – Москва: Юристъ, 2005. – 592 с.
- 24) Барабашова Т.П., Миронов В.И. Защита трудовых прав работников / Т.П. Барабашова, В.И. Миронов // Трудовое право. – 2007. – № 7. –С. 80-98
- 25) Бахрах Д.Н. Административное право. Учебник для вузов / Д.Н. Бахрах – Москва: Издательство БЕК, 1996. – 375 с.
- 26) Бачило И.Л. Функции органов управления. Правовые проблемы оформления и реализации / И.Л. Бачило – Москва: Юридическая литература, 1976. – 200 с.
- 27) Бердычевский В.С. Осуществление защитной функции профсоюзов правовой инспекцией труда облсовпрофа. / В.С. Бердычевский Автореферат дис... канд. юрид. наук. – Москва. – 1981. – 24 с.

- 28) Бондарев А.К. Трудовые споры: неурегулированные вопросы законодательства / А.К. Бондарев // Законодательство. – 2003. – № 8. – 51-59 с.
- 29) Бондаренко А.А. Административно-правовой статус органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации в условиях административной реформы. / А.А. Бондаренко Автореферат дис... канд. юрид. наук. – Москва. – 2006. – 26 с.
- 30) Братусь С.Н. Субъекты гражданского права. / С.Н. Братусь – Москва: Государственное издательство юридической литературы, 1950. – 367 с.
- 31) Бугров Л.Ю. Спорные вопросы реализации российскими судами Трудового кодекса Российской Федерации / Л.Ю. Бугров // Проблемы защиты трудовых прав граждан: материалы научно-практич. конф. – 2004. – С. 15-29
- 32) Вальковский А.Ф. Роль специализированных органов по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров в защите прав работников. / А.Ф. Вальковский // Проблемы защиты трудовых прав граждан. – 2004. – С.159-160
- 33) Венедиктов А.В. Государственная социалистическая собственность / А.В. Венедиктов – Москва: Издательство АН СССР, 1948. – 834 с.
- 34) Вишняков В.Г. Юсупов В.А. Право и советское государственное управление. (Административно-правовой аспект проблемы) / В.Г. Вишняков, В.А. Юсупов – Казань: Издательство Казан. ун-та, 1976. – 262 с.
- 35) Воеводин Л.Д. Юридический статус личности в России: учебное пособие. / Л.Д. Воеводин – Москва: Издательство МГУ, Издательская группа ИНФРА*М-Норма, 1997. – 304 с.
- 36) Волков Н.А. Органы советского государственного управления в современный период / Н.А. Волков Автореферат дис. на соискание ученой степени доктора юридических наук. – Москва: Академия наук СССР, Институт государства и права, 1970. – 45 с.

- 37) Гукасян Р.Е. Концепция слияния прав и обязанностей и административно-командные методы управления / Р.Е. Гукасян // Избранные труды по гражданскому процессу. – Москва: Проспект, 2008. – 420 с.
- 38) Гукасян Р.Е. Соотношение субъективных прав и обязанностей граждан / Р.Е. Гукасян // Избранные труды по гражданскому процессу. – Москва: Проспект, 2008. – 402 с.
- 39) Елистратов А.И. Понятие о публичном субъективном праве. / А.И. Елистратов – Москва: Издательство «Печатня А.И. Снегиревой», 1913. – 39 с.
- 40) Еллинек Г. Органы государства. Общее социальное учение о государстве. / Г. Еллинек – СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. – 626 с.
- 41) Енькова К.И. Борьба бизнеса с трудовой инспекцией / К.И. Енькова // Трудовое право. – 2014. – № 10. – С.47-55
- 42) Иванкина Т.В. Вопросы защиты трудовых прав работников в свете новой кодификации трудового законодательства / Т.В. Иванкина // Материалы научно-практической конференции в области трудового права и права социального обеспечения. – Москва. – 2003. – С.91-94
- 43) Ильичев Л.Ф., Федосеев П.Н. Философский энциклопедический словарь. / Л.Ф. Ильичев, П.Н. Федосеев – Москва: Советская энциклопедия, 1983. – 840 с.
- 44) Исаев А.К. Трудовое право Российской Федерации: учебник / Под ред. А.К. Исаева. – Москва: Омега-Л, 2006. – 424 с.
- 45) Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах / Б.Р. Карабельников – Москва: Издательство ФБК-Пресс, 2003. – 328 с.
- 46) Киселев И.Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда. / И.Я. Киселев – Москва: Издательство Эксмо, 2005. – 608 с.
- 47) Киселев Я.Л. Инспекция труда в СССР. / Я.Л. Киселев. Диссертация ... канд. юрид. наук – Москва. – 1951. – 218 с.
- 48) Кистяковский Б.А. Философия и социология права. / Б.А. Кистяковский – СПб.: Издательство РХГИ, 1998. – 800 с.

- 49) Климов П.В. Разрешение трудовых споров в Великобритании / П.В. Климов // Законодательство. – 2001. – № 6. – С. 48-57
- 50) Ключниченко А.П., Аверьянов В.Б. Функции и организационная структура органа государственного управления. / А.П. Ключниченко, В.Б. Аверьянов – Киев: Издательство «Наукова думка», 1979. – 150 с.
- 51) Козлов Ю.М., Фролов Е.С. Научная организация управления и право / Ю.М. Козлов, Е.С. Фролов – Москва: Издательство Моск. ун-та, 1986. – 247 с.
- 52) Коркунов Н.М. Лекции по общей теории права. 2-е издание. / Н.М. Коркунов – СПб.: Юридический центр Пресс, 2004. – 364 с.
- 53) Кузьменко А.В. Предмет трудового права России: системно-юридический анализ / А.В. Кузьменко. Дис ... канд. юрид. наук – СПб., 2002. – 207 с.
- 54) Кулаков А.В. Анализ судебных споров субъектов бизнеса с государственными инспекциями труда / А.В. Кулаков // Административное право. – 2014. – № 1. – 5-19 с.
- 55) Лазарев Б.М. Компетенция органов управления. / Б.М. Лазарев – Москва: Юридическая литература, 1972. – 280 с.
- 56) Лазарев В.В. Общая теория права и государства: Учебник / Под ред. В.В. Лазарева. 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрист, 1996. – 472 с.
- 57) Лазарев В.В., Липень С.В. Теория государства и права: учебник для вузов. / В.В. Лазарев, С.В. Липень – Москва: Спарк, 1998. – 448 с.
- 58) Лившиц Р.З., Иванов С.А. Личность в советском трудовом праве / Р.З. Лившиц, С.А. Иванов – Москва: Наука, 1982. – 232 с.
- 59) Лупарев Е.Б. Комплексные административные правоотношения в системе публичных правоотношений. Монография. / Е.Б. Лупарев – Краснодар: Издательство Кубан. гос. ун-та, 2009. – 109 с.
- 60) Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. В 2-х томах: учебник. – 2-е изд., перераб. И доп. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова – Москва: Статут, 2009. – 879 с.

- 61) Лушников А.М., Лушникова М.В. Очерки теории трудового права. Монография. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова – СПб.: Юридический центр Пресс, 2006. – 938 с.
- 62) Никитинский Л.В. Правовая инспекция в системе надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. / Л.В. Никитинский Автореф дис... канд. юрид. наук – Москва. – 1981. – 18 с.
- 63) Нуртдинова А.Ф. Трудовое право в современном обществе /Трудовое право России: учебник / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. – Москва: Инфра-М, 2004. – 608 с.
- 64) Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство / В.М. Оробец // Журнал российского права. – 2003. – № 9. – С. 96-107
- 65) Петров Г.И. О понятии органа государственной власти в СССР / Г.И. Петров // Вестник ЛГУ. – 1956. – №5. –С. 80-87
- 66) Попова О.В. Место и роль государственных инспекций труда в системе государственного надзора и контроля Российской Федерации. / О.В. Попова Диссертация канд. юрид. наук – Москва: Издательство МГУ им. М.В. Ломоносова, 2009. – 189 с.
- 67) Пронина В.С. (Доклад на конференции (по материалам «Лазаревских чтений») «О некоторых актуальных проблемах административного права» / В.С. Пронина // Государство и право. – 1997. – №6. – С. 5-33.
- 68) Ритхофен, фон В. Инспекция труда: введение в профессию / Фон В. Ритхофен // Женева, Международное бюро труда. – 2002. – 244 с.
- 69) Сапфинова А.А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля / А.А. Сапфинова Диссертация докт. юрид. наук – Москва. – 2009. – 507 с.
- 70) Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – Москва: ТК Велби, Издательство Проспект, 2008. – 608 с.

- 71) Смирнов О.В. Трудовое право. Учебник. / Под ред. О.В. Смирнова. – Москва: Проспект, 1998. – 600 с.
- 72) Снигирева И.О. Трудовое законодательство в системе российского законодательства. / И.О. Снигирева // Проблемы защиты трудовых прав граждан. – Москва. – 2004. – С.112-117
- 73) Соловьев А.В. Досудебное разрешение коллективных трудовых споров / А.В. Соловьев // Кадровик. – 2006. – № 3. – С.14-19.
- 74) Сошникова Т.А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры / Т.А. Сошникова // Законодательство и экономика. – 2004. – № 8. – С. 57-63
- 75) Сошникова Т.А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда / Т.А. Сошникова Диссертация докт. юрид. наук – Москва. – 2005. – 405 с.
- 76) Спиридонов Л.И. Теория государства и права; учебник. / Л.И. Спиридонов – Москва: Проспект, 1999. – 263 с.
- 77) Студеникина М.С. Государственный контроль в сфере управления. / М.С. Студеникина – Москва: Юридическая литература, 1974. – 160 с.
- 78) Таль Л.С. Очерки промышленного рабочего права. / Л.С. Таль – Москва: Московское Научное Издательство, 1918. – 225 с.
- 79) Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. Ч.2. Внутренний правопорядок хозяйственных предприятий. / Л.С. Таль – Москва: Статут, 2006. – 539 с.
- 80) Титор С.Е. Органы контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде в России / С.Е. Титор Диссертация канд. юрид. наук – Саратов. – 2009. – 214 с.
- 81) Тихомиров Ю.А. Публичное право: учебник для юридических факультетов и вузов. / Ю.А. Тихомиров – Москва: Издательство БЕК, 1995. – 496 с.
- 82) Халфина Р.О. Общее учение о правоотношении. / Р.О. Халфина – Москва: Юридическая литература, 1974. – 352 с.

- 83) Хаманева Н.Ю. Предмет и метод административного права. Административное право Российской Федерации / Отв. ред. Н.Ю. Хаманева – Москва: Юристъ, 2004. – 556 с.
- 84) Хохлов Е.Б., Басалаева С.П. Понятие и функции трудового договора. Курс российского трудового права. / Науч. ред. Е.Б. Хохлов, С.П. Басалаева – СПб.: Юридический центр Пресс, 2007. – 656 с.
- 85) Хохлов Е.Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права / Е.Б. Хохлов // Правоведение. – 2006. – №4. – С.50-67.
- 86) Шавин В.А. Организационно-правовые формы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде во второй половине XIX в. – конце 80-х г.г. XX в. / В.А. Шавин Диссертация канд. юрид. наук – Нижний Новгород. – 2009. – 237 с.
- 87) Юсупов В.А. Научная организация исполнительной власти. Учебное пособие / В.А. Юсупов – Волгоград: Издательство ВИЭСП, 2003. – 151 с.
- 88) Яковлева А.В. О системном подходе к повышению эффективности государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства / А.В. Яковлева // Трудовое право. – 2006. – № 9. – С.70-75