

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Зав.кафедрой ТСПиП
к.ю.н., доцент
_____ Г.Х. Шафикова
_____ 2017г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

ЗАЩИТА ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ НОРМАМИ
ТРУДОВОГО ПРАВА (на примере Челябинской области)
ЮУрГУ – 40.04.01 – 2017. – 128-84 – Ю 361

Научный руководитель
выпускной
квалификационной работы
к.ю.н., доцент
_____ Шафикова Г.Х.
_____ 2017г.

Автор выпускной
квалификационной работы
студент группы Ю-361
_____ Семёнова А.В
_____ 2017г.

Нормоконтролер
степень, звание
доцент кафедры
_____ Филиппова Э.М
_____ 2017г.

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1 РАБОТНИК, КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ	6
1.1 Понятие «работник» как основной субъект трудовых отношений, его правовой статус	6
1.2 Понятие «интерес» в трудовом праве	23
ГЛАВА 2 ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОМ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ	34
2.1 Защита трудовых прав работников на примере Челябинской области	34
2.2 Защита законных интересов работников на примере Челябинской области	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	82
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	86
ПРИЛОЖЕНИЯ	93

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время во всем мире в сфере трудовых отношений принято считать, что работник является наиболее слабой стороной, вследствие чего ему необходима защита от злоупотреблений и произвола со стороны работодателя. Это подчеркивается в ряде конвенций Международной организации труда. В Российской Федерации ведущая роль по защите и регулированию общественных отношений принадлежит праву.

«Российская Федерация – Россия есть демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления»¹. Являясь базой для развития и совершенствования всего российского законодательства, Конституция закрепляет широкий спектр прав и свобод человека и гражданина. В соответствии с ней право человека на труд в Российской Федерации является одним из самых принципиальных, а способы его реализации в значительной степени характеризуют уровень развития общества. Сегодня граждане Российской Федерации могут реализовать это свое конституционное право в самых разнообразных формах, а также защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. В России наряду с этим запрещен принудительный труд.

Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Однако при этом интересы работодателя и нанимаемого им работника не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии существования трудовых отношений. Это, в свою очередь, приводит к возникновению конфликтов.

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) // Российская газета. – 1993. – 21 декабря. – Ст. 1.

Развитие цивилизованных рыночных отношений в России невозможно без создания и функционирования системы правовой защиты трудовых прав и интересов работников. Ведущая роль в регулировании общественных отношений (в том числе и в сфере труда) принадлежит праву.

Актуальность темы исследования обусловлена следующими факторами. В условиях декларирования построения демократического правового государства, утверждения надежно гарантированной свободы личности немислимо оставлять без глубокого переосмысления проблему организации правовой защиты трудовых прав работников. Для устранения очевидного разрыва между декларируемым в законодательстве положением и реальной практикой необходимы научные исследования, посвященные выяснению возможных путей совершенствования защиты трудовых прав и интересов работников.

Проблема защиты трудовых прав и интересов работников приобрела особую актуальность, уровень защищенности лиц наемного труда существенно снизился. Особенно это характерно для работников, состоящих в трудовых отношениях с организациями частной формы собственности. Зачастую работодатели манипулируют с заработной платой, в нарушении требований законов бесцеремонно навязывают свою волю работникам, ущемляя тем самым их трудовые права.

В данной ситуации работнику особенно необходимо знать свои права, а и также способы их реализации и защиты.

Целью работы является изучение теоретических основ защиты трудовых прав и интересов работников и форм ее обеспечения (на примере Челябинской области).

Задачами выпускной квалификационной работы являются:

- 1) изучение понятия «работник», как основной субъект трудовых отношений, его правовой статус;
- 2) рассмотрение понятия «интерес» в трудовом праве;

3) проведение анализа защиты трудовых прав работников(на примере Челябинской области);

4) проведение анализа защиты законных интересов работников (на примере Челябинской области).

Объектом научного анализа настоящей работы являются правовые отношения, возникающие в сфере защиты трудовых прав и интересов работников. Предмет исследования – нормативно–правовые акты, материалы судебной практики, литература, и материалы периодической печати по теме исследования.

Методологической основой является совокупность научных методов и приемов исследования включающая в себя комплексный анализ явлений и процессов: диалектико-логический; системный; технико–юридический и другие.

Теоретическую базу исследования составляют труды ученых в области общей теории права, конституционного, трудового и гражданского права.

В основу исследования положены труды ученых: Колобовой С.В., Толкуновой В.Н., Алексеева С.С., Мордовец А.С., Ведяхина В.М., Шубина Т.Б., Коршунова Ю.Н., Коршунова Т.Ю., Кучма М.И., Шеломова Б.А., Миронова В.И., Гусова К.Н. и др.

Нормативную правовую основу исследования составляют Конституция РФ, Конвенции и Рекомендации Международной организации труда (МОТ), а также другие международные документы, российское законодательство, законодательство субъектов РФ, подзаконные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Кроме того, исследована правоприменительная практика в сфере трудовых отношений.

Практическая значимость. В настоящей работе проведен анализ норм трудового права, регулирующих защиту трудовых прав работников. Исходя из анализа сделаны выводы о проблемах в правовом регулировании защиты работником своих трудовых прав, на основании которых сформулированы предложения по совершенствованию трудового законодательства.

ГЛАВА 1 РАБОТНИК, КАК СУБЪЕКТ ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

1.1 Понятие «работник» как основной субъект трудовых отношений, его правовой статус

«Работник – это физическое лицо, заключившее трудовой договор с работодателем и на этом основании вступившее с ним в трудовые отношения»¹.

Российские цивилисты конца XIX – начала XX в., опираясь на законодательство о личном найме, определяли нанимающегося по договору личного найма как слугу или рабочего, обязанного действовать по указанию и под контролем хозяина. Нанимающийся был обязан: «быть верным, послушным и почтительным к хозяину и его семье; иметь доброе поведение; при исполнении работ заботиться о хозяйском интересе, отвечать за убытки от небрежения; без ведома хозяина не брать чужую работу; в случае причинения убытков и необходимости платить за них – отработать свой долг; не вправе отойти от хозяина прежде срока, а в случае отхода – ответить за убытки»².

Наем фабричных рабочих регулировался Уставом о промышленности (изд. 1893 г., ст. 86–156), Уложением о наказаниях (ст. 1352–1359) и др.

А.М. Гуляев писал о нанимающихся как о лицах, предоставляющих услугу как таковую, безотносительно к конечному результату. Немецкие ученые Ф. Лотмар и Х. Розин употребляли термины «работополучатель» и «исполнитель работы» соответственно. В Германском гражданском уложении 1896 г. в главе 6 «Наем услуг» работник определялся как «лицо, обещающее услуги», обязанное оказывать условленные услуги³.

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. / А.М., Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут, 2015. – С. 473.

² Там же. – С. 474.

³ Там же. – С. 474.

Русский экономист А.Н. Миклашевский определял работника как «данное лицо», в силу подчиненного положения не могущее получить иного дохода, кроме заработной платы¹.

Определение «рабочий», обоснованное Миклашевским, было, прежде всего, связано с экономической (распределительной) составляющей трудовых отношений. Он писал: «Рабочий – всякое лицо, которое совершает те или иные действия или услуги для получения дохода, не превышающего определенного, приблизительно указанного законом, размера в данной отрасли применения труда, причем предполагается доказанным, что этот нормальный доход получается именно благодаря затратам труда. Таким образом, понятие рабочего дохода должно совпадать с понятием трудового дохода»². Итак, указанными авторами отмечались такие характеристики работника: подчиненное положение по отношению к нанимателю, обязанность лично исполнять конкретную работу, а не предоставлять ее результаты, возмездность труда. Постепенно в литературе закрепился термин «работник» или «рабочий». Последний применялся в отношении работников промышленности, а иногда в качестве синонима работника.

В науке трудового права становление понятия работника связано с теорией трудового договора. А.Н. Быков в 1909 г. одним из первых дал определение фабричного рабочего в русле противопоставления физическим лицам, осуществляющим самостоятельный труд. Он писал: «...фабричным рабочим признается всякий рабочий на фабрике и для фабрики в пределах фабричного двора, кроме извозчиков, отвозящих и привозящих сырье и продукты, рабочих, занятых исключительно сооружением новых зданий и мастерских, и временных чернорабочих, занятых случайными краткосрочными работами менее семи дней»³.

Л.С. Таль обоснованно утверждал, что понятие «фабричный рабочий» нуждается в более четком определении. Отталкиваясь от выведенных им

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права:.. – С. 474.

² Там же. – С. 475.

³ Там же. – С. 476.

признаков трудового договора, Л.С. Таль определил работника как физическое лицо, которое обещает за известное вознаграждение приложить свою рабочую силу на определенный или неопределенный срок к промышленному предприятию другого лица, подчиняться внутреннему порядку этого предприятия и хозяйской власти¹. Стороны трудового договора названы Л.С. Талем как «работодатель» и «рабочий (физическое лицо)».

Следует отметить, что Устав о промышленном труде (изд. 1913 г.) в качестве субъекта договора личного найма рассматривал «рабочих», а также определял ограничения по применению труда малолетних рабочих от 12 до 15 лет и от 15 до 17 лет. Полная гражданская правосубъектность возникала по достижении лицом 21 года. До 17 лет в гражданских правоотношениях за совершеннолетних должны были действовать их законные представители (родители или опекуны), а сделки, осуществляемые подростками с 17 лет до 21 года, требовали одобрения родителей (попечителей).

Между тем УПТ в отношении несовершеннолетних, заключающих договор личного найма, устанавливает иные правила. При найме на фабричные и горнозаводские работы несовершеннолетние, имевшие отдельный вид на жительство, не нуждались в разрешении родителей на срок действия паспорта (ст. 46 УПТ). Аналогичное правило было установлено и в отношении замужних женщин. По гражданскому законодательству муж был вправе воспрепятствовать жене наняться на работу. Однако при найме на фабричные работы жена, имевшая отдельный вид на жительство, не нуждалась в согласии мужа, который не имел права на ее заработок. В данном случае мы можем вести речь о несовпадении гражданской правосубъектности физических лиц и их правосубъектности в отношениях личного найма. Условием трудовой правосубъектности признавалось достижение лицом установленного законом возраста, а самостоятельное заключение договора личного найма связывалось с наличием отдельного вида на жительство. УПТ определял обязанности работника только косвенно, причем в самой общей

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права.: – С. 476.

форме: соблюдать установленный порядок, исполнять работу с надлежащей старательностью и др¹.

Права работника также можно вывести, преимущественно косвенно, через обязанности работодателя: право на получение расчетной книжки, на отдых (выходные, праздничные дни), на заработную плату в денежной форме, на вознаграждение потерпевших при несчастных случаях и др.

КЗоТ 1918 г. распространялся на «трудящихся» и вводил понятие «лица, обязанные трудовой повинностью». Такими лицами признавались трудоспособные граждане. При этом трудовой повинности не подлежали лица, не достигшие 16 лет, лица старше 50 лет и лица, навсегда утратившие трудоспособность вследствие увечья или болезни и др. При этом законодатель устанавливал единый возрастной критерий возникновения трудовой правосубъектности как в отношении права на труд, так и в отношении трудовой повинности (обязанности трудиться). В правовом статусе трудящихся в единстве определялись всеобщая обязанность трудиться и право на применение труда по своей специальности и за вознаграждение, установленное для этого вида работы.

В науке советского трудового права постоянно подчеркивалось, что всеобщая юридическая обязанность советских граждан трудиться является предпосылкой, залогом их свободы труда не только в переходный период от капитализма к социализму, но и в течение всего периода развернутого строительства коммунизма».

КЗоТ 1922 г. основан на парных категориях «наниматель» и «нанимающийся», т.е. реанимировал понятие найма труда. Нанимающийся – это сторона трудового договора, которая предоставляет свою рабочую силу другой стороне (нанимателю) за вознаграждение (ст. 27). Нанимающихся лиц, заключивших трудовой договор, законодатель называл рабочими и служащими. Трудовая правосубъектность по общему правилу устанавливалась с 16 лет. В исключительных случаях инспекторам труда предоставлялось

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права.: – С. 476.

право давать разрешение на поступление на работу малолетних не моложе 14 лет. Трудовая правосубъектность несовершеннолетних восполнялась дееспособностью их законных представителей, а именно: родителей, опекунов, а также учреждения и должностные лица, на которых возложен надзор за соблюдением законов об охране труда, имели право требовать досрочного расторжения договора, когда продолжение его угрожает здоровью несовершеннолетнего или вообще клонится к ущербу для него (ст. 31)¹.

В теории советского трудового права указанную характеристику трудовой правосубъектности 14-летних квалифицировали либо как ограничение правосубъектности подростков, либо как особый случай прекращения трудового договора с подростком по инициативе третьих лиц.

КЗоТ 1922 г. сохранил институт трудовой повинности, но изменил возрастные критерии привлечения к труду и расширил перечень лиц, которые по состоянию здоровья, в связи с материнством освобождаются от трудовой повинности. Привлечению к трудовой повинности не подлежали лица, не достигшие 18 лет, и мужчины старше 45 лет, женщины – 40 лет. Таким образом, законодатель устанавливал различные возрастные критерии в отношении трудовой правоспособности при заключении трудового договора (16 лет) и привлечения к трудовой повинности (18-45 (40) лет). Права и обязанности работника не выделялись в структуре Кодекса, а выводились из содержания его статей, посвященных трудовому договору, правилам внутреннего трудового распорядка, вознаграждению за труд и др. Характерно, что КЗоТ 1922 г. формулировал трудовые права граждан как возникающие именно из договорных отношений (ст. 36, 37, 44, 46, 48, 58, 60 и др.). Однако договорные соглашения о труде не могли ухудшать условия труда по сравнению с постановлениями Кодекса (ст. 4, 28)².

Особенностью трудовых отношений по КЗоТ 1922 г. является то, что в качестве нанимавшегося могло выступать как физическое лицо, так и группа

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: – С. 477.

² Там же. – С. 478.

лиц. Аналогичная норма о групповом субъекте, как стороны трудового договора применялась и в дореволюционном законодательстве. Таким субъектом на практике могли выступать, например, артели. Артель – фактическое объединение нескольких рабочих для совместного производства работ за аккордную плату, не наделенное правами юридического лица. Это были в основном так называемые бытовые артели и уставные трудовые артели. Бытовые артели не регистрировались, как юридическое лицо, а трудовые с 1928 г. в соответствии с Постановлением ВЦИК и СНК РСФСР от 30 января 1928 г. «О трудовых артелях» регистрировались. Отличие трудовых артелей от бытовых проявлялось в том, что трудовые артели регистрировались как юридическое лицо и могли выполнять работы по найму и по подряду. Это и делало их исключением в общем правиле о допущении в качестве нанимавшегося только физических лиц¹.

КЗоТ 1971 г. также до известной редакции 1992 г. сохранял термин «рабочие и служащие» для обозначения работника. Условием трудовой правосубъектности в редакции до 1995 г. Кодекса признавалось достижение возраста 16 лет – по общему правилу и с 15 лет в исключительных случаях по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, организации, учреждения, затем возрастная планка была снижена до 15 лет – по общему правилу и с 14 лет – только в отношении учащихся–подростков с согласия родителей, усыновителей или попечителя, законного или уполномоченного представителя (ст. 173). Подзаконными нормативными актами допускалось применение труда малолетних лиц (до 15 лет) в сфере искусства и культуры. В структуре КЗоТ 1971 г. права и обязанности работников были обособлены в самостоятельную статью «Основные права и обязанности работников» (ст. 2)².

¹ Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых интересов в российском трудовом праве. Автореф. – Пермь, 2005. – С. 14.

² Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права.: – С. 477.

В ст. 20 Трудового кодекса РФ¹ (далее – ТК РФ) указано, что сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. В указанной норме работник определен, как физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Таким образом, работник определяется в конечном счете с помощью признаков типичного трудового отношения (ст. 15 ТК РФ)

В узком смысле слова понятие «работник» – это физическое лицо, работающее по трудовому договору, подчиняющееся внутреннему трудовому распорядку предприятия (учреждения). Не является работником. (по смыслу трудового законодательства) лицо, работающее по любому из гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, авторскому договору)².

В широком смысле слова понятие «работник» употребляется для обозначения физического лица, являющегося субъектом трудового права и реализующего свою собственную способность к труду в форме самостоятельного труда, в отличие, например, от такого физического лица – субъекта трудового права, как работодатель, использующего чужой труд и реализующего свои способности к предпринимательству.

Исходя из ст. 56 ТК РФ работник – лицо, которое обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В соответствии со ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и

¹Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1).– Ст. 3.

²Трудовое право России: Учебник. / Под ред. Ю.П.Орловского, А.М. Нуртдинова. – С. 60.

в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Понятие «работник» в литературе и в некоторых нормативных актах в настоящее время весьма неоднозначно. Итак, рассмотрим понятие «работник» из ходя из разных точек зрения.

Работник – это, это человек, как правовая категория – физическое лицо. Но, с другой стороны, не каждое физическое лицо, а тем более не каждый человек является субъектом трудового права, даже если имеется в виду

физическое лицо – человеческая личность, у которой опосредуется правом только одно ее качество – способность к труду¹.

В Приказе Росстата от 14.04.2016 N 188 «Об утверждении Методики расчета среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)» приведено следующее понятие: наемные работники – это лица, выполнявшие работу по найму, которые заключили письменный трудовой договор, контракт или устное соглашение с работодателем (руководителем организации любой формы собственности, индивидуальным предпринимателем или физическим лицом) об условиях трудовой деятельности, за которую они получают оговоренную при найме (при заключении договора) оплату наличными деньгами или в натуральной форме².

В примечании к данному понятию указано, что понятие приводится исключительно для целей официального статистического учета в сфере статистики труда.

Также, в приведенном Приказе указаны следующие категории наемных работников:

1. работники организаций – юридических лиц (включая работников крупных и средних организаций, малых предприятий и микропредприятий);
2. лица, выполнявшие работу по договорам гражданско–правового характера в организациях – юридических лицах, для которых эта работа является основной (единственной);
3. работники у индивидуальных предпринимателей и физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями.

¹Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник. – М.: Велби, 2015. – С. 38.

² Приказ Росстата от 14.04.2016 № 188 (ред. от 13.04.2017) «Об утверждении Методики расчета среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)» (ред. от 13.04.2017) // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – 2016. – № 7.

В методике в общей численности наемных работников не учтены военнослужащие и лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3 лет. В численность наемных работников включаются иностранные граждане, осуществляющие трудовую деятельность в Российской Федерации.

Наконец, нельзя не принимать во внимание и то обстоятельство, что под понятием работника скрывается целая совокупность различных субъектов права, обладающих разными фактическими и социально–правовыми возможностями в реализации своей способности к труду, причем зачастую термин «работник» применяется как для обозначения лиц, еще или уже не состоящих в трудовом правоотношении, так и собственно работников. Все указанные обстоятельства следует учитывать при характеристике такой сложной категории трудового права, какой предстает перед нами фигура работника.

Важным новшеством в гл. 1 ТК РФ является то, что в ней впервые приводится очень подробный перечень основных прав и обязанностей сторон трудовых отношений – работника и работодателя. Это дает возможность более точно и справедливо решать на практике многочисленные споры по поводу нарушения трудовых прав, неисполнения либо ненадлежащего исполнения обязанностей сторонами трудовых отношений.

Правовой статус (положение) работника определяется целым рядом составляющих, включающих права и обязанности работника, установленные статьями 21 и 22 ТК РФ. При этом следует иметь в виду, что основные права и обязанности работника и работодателя, установленные ст. 21 и 22 ТК РФ, являются общими для всех сторон любого трудового отношения.

По своему содержанию они шире, нежели те, которые могут быть включены в трудовой договор. Эти права и обязанности не устанавливаются работодателем, а носят статусный характер.

То или иное физическое лицо еще до вступления в трудовое правоотношение с работодателем вполне может знать содержание своих прав

и обязанностей, которыми при заключении трудового договора с работодателем оно будет наделено и обременено.

Среди прав работника ст. 21 ТК РФ выделяет прежде всего право на заключение, изменение и расторжение трудового договора. Трудовой договор самостоятельно или вместе с другими актами является основанием возникновения трудовых отношений, в рамках которых осуществляются иные права работника: на заработную плату, отпуск и др.

В трудовом договоре реализуется конституционное положение о свободе труда, о праве каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Свобода труда определяет не только право работника на заключение, но и на изменение и расторжение трудового договора.

Заключение, изменение и расторжение трудового договора осуществляются в соответствии с правилами, установленными ТК РФ и иными федеральными законами.

Вопросы трудового договора рассматриваются в гл. 10 – 13 ТК РФ. Наряду с ТК РФ существуют и иные федеральные законы, которые определяют порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора, применяемый к отдельным категориям работников¹.

Реализация права на заключение трудового договора непосредственно связана с правом работника на выполнение работы, которая соответствует трудовой функции, определенной заключенным трудовым договором.

Наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации – обязательное условие трудового договора. Ими определяется круг обязанностей работника. Работодатель не вправе требовать от него работ, не обусловленных трудовым договором.

Поэтому закрепление в ТК РФ права на работу, определенную трудовым договором – важная гарантия соблюдения достигнутой договоренности о

¹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М.: Городец, 2017. – С. 178.

трудовой функции, которая может быть изменена только по соглашению сторон.

Основные трудовые права работника соответствуют правам, закрепленным в международно–правовых документах и Конституции РФ. Многие из сформулированных в ст. 21 ТК РФ прав детально регламентированы в законах и иных нормативных правовых актах о труде. К ним относятся права в сфере охраны труда: право на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором; право на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с выполнением им трудовых обязанностей; право на информацию об условиях труда и требованиях по охране труда на рабочем месте; право на обязательное социальное страхование.

Содержание этих прав изложено в ТК РФ и в иных нормативных правовых актах. Так, в ст. 212 ТК РФ предусмотрены обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда на каждом рабочем месте. Работник вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей производятся выплаты, которые должны компенсировать утраченный заработок, а также дополнительные расходы по медицинской, социальной и профессиональной реабилитации.

В соответствии со ст. 219 ТК РФ каждый работник имеет право на получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

Право на заработную плату в соответствии с затраченным трудом – необходимое условие трудового договора. Ее размер определяется квалификацией работника, занимаемой должностью, профессией, специальностью, количеством продукции, произведенной в учетный период, качественными показателями. Максимальным размером заработная плата не ограничивается. Заработная плата работникам организаций, финансируемых из бюджета, устанавливается законами и иными нормативными правовыми актами, работникам негосударственных организаций – соглашениями, коллективными договорами, трудовыми договорами. Однако при всех условиях получаемая заработная плата не может быть ниже МРОТ, установленного на всей территории Российской Федерации.

Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Такая формулировка учитывает имеющиеся случаи ее несвоевременной и частичной выплаты. Задержки с выплатой заработной платы свидетельствуют о грубейших нарушениях права работника на оплату своего труда за выполненную работу. Важное значение для работника имеет норма о запрещении какой-либо дискриминации при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда¹.

Закрепление в ТК РФ в числе основных трудовых прав работника права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы – важная гарантия по оплате труда работников.

Право на отдых закреплено в Конституции РФ и включено ст. 21 ТК РФ в число основных трудовых прав работника. В трудовом законодательстве имеется значительная группа норм, реализующих право граждан на отдых при вступлении их в трудовые отношения. Такие нормы предусматривают: общую продолжительность рабочего времени и продолжительность ежедневной работы; виды времени отдыха, условия их предоставления; продолжительность отпусков и порядок их использования. ТК РФ содержит

¹Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – С. 179.

различные нормы, гарантирующие реализацию права на отдых каждому работнику. В нем имеются разд. IV «Рабочее время», состоящий из главы «Общие положения» и главы «Режим рабочего времени», и разд. V «Время отдыха», устанавливающий перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни и отпуска.

Важное значение для создания безопасных условий труда имеет закрепленное за работниками право на полную достоверную информацию об условиях труда, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

Право на подготовку и дополнительное профессиональное образование тесно связано с правом каждого свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Соглашения, коллективные договоры, учитывая потребности организаций в кадрах, предусматривают виды обучения, условия приобретения специальности и повышения квалификации. Для лиц, не имеющих специальности, организуется подготовка в форме индивидуального, бригадного и курсового обучения. Эти же формы обучения используются для переподготовки кадров. Для подготовки и переподготовки работников заключается ученический договор на получение образования. Повышение квалификации осуществляется в основном на курсах. Условия такого обучения определяются дополнительным договором, заключаемым между работником и работодателем.

В отдельных случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан повышать квалификацию работников. Такая обязанность предусмотрена, если повышение квалификации является для работника условием выполнения определенных видов деятельности. Основные положения, относящиеся к подготовке и дополнительному профессиональному образованию, содержатся в разд. IX ТК РФ.

Ст. 21 ТК РФ в числе основных прав работника называет право на объединение, включая в него право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих прав и свобод. Базовой основой закрепления этого права в ТК РФ является идентичная по содержанию ст. 30 Конституции РФ.

Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

Одно из основных прав работника, предусмотренных ТК РФ, – право на участие в управлении организацией. Это право реализуется в различных формах. Работник осуществляет право на управление организацией непосредственно и через своих представителей.

Работники утверждают коллективный договор на общем собрании организации, предъявляют требования к работодателю при наличии коллективного трудового спора, утверждают на собрании (конференции) работников организации решение об объявлении забастовки, избирают своих представителей в комиссию по трудовым спорам.

Право на участие в управлении организацией через своих представителей работники осуществляют во всех случаях, когда работодатель согласно Кодексу, федеральным законам и иным нормативным правовым актам, коллективному договору должен принимать решение с учетом мнения представителей работников.

Такое мнение следует учитывать при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, при утверждении работодателем правил внутреннего трудового распорядка и др.¹

Особое значение имеет право работника на участие в управлении организацией путем проведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора.

¹Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Проспект, 2016. – С. 214.

Коллективный договор дает возможность решить все основные социально–трудовые вопросы, отнесенные к компетенции организации. Поэтому Кодекс в комментируемой статье, предусматривая право работника на участие в управлении организацией, отдельно выделяет право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

ТК РФ содержит широкую формулировку в части защиты прав работников: право на защиту всеми не запрещенными законом способами.

Впервые в нормах трудового законодательства предусмотрена самозащита работниками своих трудовых прав: право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, или работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, а также и в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, право приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

Первостепенное значение имеет судебная защита. В настоящее время ее сфера расширяется; предусматриваются более благоприятные условия для скорейшего рассмотрения трудовых дел; создаются в порядке эксперимента специализированные суды – трудовые суды.

Одной из мер, способствующей облегчению и ускорению судебной защиты прав граждан, является введение в гражданский процесс приказного производства и выдача судьей судебного приказа на принудительное исполнение требований, основанных на документах. Судебный приказ применяется, в частности, для взыскания начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы. Дела о выдаче судебного приказа вправе рассматривать мировой судья.

Помимо судебной защиты, широко используются и другие способы восстановления нарушенных прав. К таким способам относится государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Этот надзор и контроль осуществляют Федеральная служба по труду и занятости в лице главного государственного инспектора, специальные уполномоченные органы – федеральные надзоры, контролирующие соблюдение правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности, а также федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, осуществляющие внутриведомственный контроль в подведомственных организациях. Государственный надзор за точным и единообразным исполнением законов и иных нормативных правовых актов о труде осуществляется Генеральным прокурором РФ, подчиненными ему прокурорами в соответствии с федеральным законом.

Защита трудовых прав работников осуществляется также профсоюзами, которые создают для этой цели правовые и технические инспекции труда. Профсоюзные инспекции труда обладают полномочиями, позволяющими им эффективно осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Отдельно в ст. 21 ТК РФ выделено право работника на возмещение причиненного ему вреда и компенсацию морального вреда. Кодекс, в отличие от действовавшего ранее КЗоТ, не ограничивается общей нормой о возмещении вреда, причиненного работникам, а предусматривает материальную ответственность работодателя, как за незаконное лишение работника возможности трудиться, так и за ущерб, причиненный имуществу работодателя. Впервые в трудовом законодательстве предусмотрена материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.

Права работника, их реализация требуют от него ответных действий – выполнения обязанностей, которые он принял на себя, заключив с работодателем трудовой договор. В самом общем виде эти обязанности сформулированы в ст. 21 ТК РФ. Эти обязанности являются основополагающими для применения правовых норм, содержащихся в главах

ч. II Кодекса: в гл. 22 «Нормирование труда», гл. 30 «Дисциплина труда», гл. 34 «Требования охраны труда» и др. Обязанности, предусмотренные в Кодексе, конкретизируются в законах, иных нормативных правовых актах, в частности в положениях о персонале, правилах внутреннего трудового распорядка. Так, в Законе о государственной гражданской службе указано, что государственный служащий наряду с другими обязанностями должен хранить государственную и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан.

Наиболее полно вопрос о трудовых обязанностях работника решается в правилах внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре, где определяется режим рабочего времени, выполнение трудовой функции в условиях соблюдения определенных правил, диктуемых спецификой деятельности конкретной организации. Одна из обязанностей работника, указанная в ст. 21 – обеспечивать сохранность имущества работодателя (в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Выполнение этой обязанности предполагает и сохранность имущества других работников. Статья 238 ТК РФ устанавливает материальную ответственность работника за ущерб, причиненный как непосредственно работодателю, так и возникший у него в результате причинения ущерба иным лицам.

1.2 Понятие «интерес» в трудовом праве

Интерес, как категорию изучают многие отрасли науки, причем каждая (будь то философия, социология, экономика) вкладывает в это понятие свой смысл.

Интерес как правовая категория стала предметом изучения юристов еще в конце XIX в. Первым ученым, придавшим понятию «интерес» абстрактно–

теоретическую форму, был немецкий юрист Рудольф фон Иеринг, который в своих работах пришел к выводу, что субъективное право — это юридический защищенный интерес. При этом он разделял интересы на внешние, материальные и внутренние, идеальные¹.

Затем интерес рассматривался, как отраслевое понятие в рамках гражданского права с возможностью его защиты в судебном порядке. Значительный вклад в определение понятия законного интереса внесли в 1960–х гг. такие ученые–правоведы, как Д. М. Чечот, М. А. Гурвич, Р. Е. Гукасян, В. П. Грибанов и др.

Анализируя работы указанных авторов, можно выделить два направления, рассматривающих законный интерес как предмет судебной защиты:

– материально–правовое (В. П. Грибанов, Д. М. Чечот и др.), объясняющее возникновение законного интереса в связи с действием нормы материального права, обеспечивающей ему прямую или косвенную судебную защиту;

– процессуально–правовое (М. А. Гурвич, Р. Е. Гукасян и др.), сторонники которого придерживаются мнения, что законный интерес охраняется нормой не материального права и соответствующим ей субъективным материальным правом, а только нормой процессуальной².

Правовед Н. В. Кляус определяет законный интерес как «предмет судебной защиты в гражданском судопроизводстве – в качестве простой юридической дозволенности (фактическая возможность субъекта), вытекающей из материально–правовой нормы либо выводимой из общих начал и смысла законодательства, не обеспеченной установлением конкретной юридической обязанности иных лиц, но в тоже время обладающей гарантированной возможностью (правомочием) обращения в суд за защитой

¹Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2014. – С. 54.

²Там же. – С. 55.

случае ее нарушения»¹. Перечисленные ученые–процессуалисты рассматривали законный интерес с точки зрения возможности его защиты в суде.

Интерес в праве (в том числе и в трудовом) существует объективно, является движущей силой любых отношений. Следует отметить, что в юриспруденции сформировалось несколько концептуальных подходов, которые рассматривают интерес с различных точек зрения.

Наиболее полное понятие «интерес» включает в себя любой интерес, как законный так и иной; он не привязывается к нормам права и существует объективно. Законный интерес имеет иную природу: он должен вытекать из нормы материального права, быть опосредован ею. Охраняемый законом интерес является правом на судебную защиту в процессуальном смысле.

Как отмечал Д. М. Чечот, «юридический интерес вторичен по отношению к социальному интересу и норме права, так как возникает на их базе, всегда объективен для субъекта, так как не зависит от волеизъявления субъекта, то есть определяется содержанием нормы права, и всегда может быть осуществлен с помощью предусмотренных в законе правовых средств»².

Признавая наличие интереса, как правовой категории в трудовом праве, ученые–юристы, к сожалению, рассматривали данную категорию только применительно к трудовому спору.

По мнению С.А. Голощапова, существует два вида споров: споры, связанные с применением норм действующего законодательства о труде к конкретным общественным отношениям и соблюдением прав и обязанностей субъектов соответствующих правоотношений, и споры, связанные с установлением новых (изменением действующих) условий труда, не урегулированных законодательством о труде или иным актом³.

¹См.: Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2014. – С. 56.

²Барышникова Т.Ю. Указ. соч. – С. 15.

³Киселев И.Я. Указ. соч. – С. 40.

Также выделяют споры о праве, связанные с применением норм права, закрепленных в законодательстве, локальных нормативных правовых актах или трудовом договоре, а также споры об установлении новых условий труда или изменении действующих. Некоторые авторы рассматривают споры о праве и споры об установлении некоторых условий труда, как споры о праве и споры об интересе. Данные классификации основываются на одних и тех же критериях и являются тождественными. Впервые разделять все споры на споры о праве и споры об интересе предложил известный советский ученый–трудовик И. С. Войтинский в своих работах, датированных 1920–1930 гг..¹

По прошествии времени классификация споров на споры о праве и споры об интересе не потеряла своей актуальности. Однако, как совершенно верно отмечали А. М. Лушников и М. В. Лушникова, «очевидно, что защите подлежат не все интересы субъектов, а только те интересы, реализация которых сопряжена с установлением трудовых прав, с нарушением установленных законом пределов реализации интересов»².

Главное свойство интереса, определяющее его фундаментальное значение для системы права, заключается в том, что он выполняет роль побудительной силы и является элементом структуры деятельности, который проявляется в регулируемых общественных отношениях, в том числе в отношениях правотворчества. При этом стоит присоединиться к наиболее распространенной в настоящее время точке зрения, согласно которой интерес сочетает в себе как объективные, так и субъективные начала. С одной стороны, он связан с субъективным отношением личности к объективно существующей реальности. С другой стороны, сам интерес является объективной реальностью, которая осознается личностью в связи с ее потребностями.

С самых исходных позиций системообразующее воздействие на трудовое право системы социальных интересов проявляется в установлении

¹Киселев И.Я. Указ. соч. – С. 41.

²Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права. – С. 55.

уникального своеобразия отрасли в контексте внедрения в нее публичных и частных начал, определении системы предмета отрасли и соответственно ее структуры, системы источников трудового права и характеристик метода правового регулирования. Законный интерес рассматривается как правовая категория трудового права. Интерес в праве (в том числе и в трудовом) существует объективно, является движущей силой любых отношений.

Формами защиты законного интереса в трудовом праве могут выступать как судебная, так и не юрисдикционная, включающая переговоры и рассмотрение спора примирительно–посредническими органами. Внимание акцентируется на раскрытии понятия примирительно–посреднических органов, определяется правовая природа данных органов. Рассматривается момент возникновения трудового спора с точки зрения не только судебной, но и не юрисдикционной формы защиты нарушенного права и законного интереса.

Слово интерес происходит от латинского сочетания *inter esse*, что означает «иметь важное значение», «различаться», «находиться между чем–нибудь». В русский язык слово интерес пришло в начале XVIII в. из немецкого языка. Первым его употребил Петр I в 1703 г. До середины XVIII «интерес» в России понимали как «выгоду», «дело», «корысть». Позднее значение слова меняется под влиянием французского и обозначает – «занимательность», «увлекательность», «важность», «значение», «польза»¹.

В современной науке не сложилось единого понимания термина «интерес». Это обстоятельство объясняется тем, что данная категория исследуется различными науками, такими как социология, философия, психология, экономика, юриспруденция и др.

Некоторые авторы рассматривают споры о праве и споры об установлении некоторых условий труда как споры о праве и споры об интересе.

¹Зыкина Т.А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики – Архангельск: ИПЦ САФУ – 2012 – С. 37

Г.М.Гак, утверждает, что интерес – это субъективная категория, указывает на то что в основе любого взаимодействия интересов различных субъектов лежит психика человека, его отражение окружающей действительности¹. А.Г.Здравомыслов: «Интерес есть определенное единство объективного и субъективного. Объективным элементом интереса является положение субъекта, субъективным моментом – идеальные побудительные силы: желания, стремления, мотивы деятельности»². С.Н.Братусь утверждает, что интерес – это объективная сторона, а воля – субъективная³.

В словарях русского языка интерес иногда сводят к потребностям, нуждам, корысти, выгоде⁴. Такое обыденное его понимание подвергается критике в правовой литературе, в которой, говоря о соотношении потребности интереса, указывают, что интерес есть выражение социальной зависимости человека от его общественной среды⁵, а потребность составляет содержание интереса или его сущность⁶. В этом смысле «потребность» определяют как «обусловленную всей системой общественных отношений, а также социальным положением конкретного субъекта, нуждаемость субъекта в таком вне его лежащем дополнении, которое необходимо для его нормального функционирования и развития»⁷ или как «выражение биологической зависимости всего живого, в том числе и человека, от внешней природной среды»⁸.

На наш взгляд, необходимости разграничивать следующие категории: «потребность», «интерес», «цель», «мотив деятельности». Первоначально у человека возникает потребность в чем-либо, обусловленная его

¹Михайлов С.В. Категория интереса в российском гражданском праве – М: Статут, 2012. – С. 43.

²Там же. – С. 42.

³Там же. – С. 44.

⁴Ожегов С.И. Словарь русского языка – М.: Феникс, 2001. – С. 215.

⁵Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников – М.: Юридическая литература, 2015. – С. 67.

⁶Там же. – С. 68.

⁷Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников – М.: Юридическая литература, 2015. – С. 68.

⁸Там же. – С. 69.

существованием в обществе. Затем в сложном мотивационном процессе рождаются интересы. Они обретают осознанный характер и, в свою очередь, воздействуют на мотив, непосредственно определяют цель человеческой деятельности в общественной жизни.

Интерес нельзя определять как потребность, мотив или цель деятельности, поскольку это разные по сути и значению категории.

Законный интерес – это отраженное в объективном праве либо вытекающее из его общего смысла и в определенной степени гарантированное государством простое юридическое дозволение, выражающееся в стремлениях субъекта пользоваться конкретным социальным благом, а также в некоторых случаях обращаться за защитой к компетентным органам – в целях удовлетворения своих потребностей, не противоречащих общественным¹.

Одной из целей трудового законодательства, закрепленной в ст. 1 ТК РФ, является защита прав и интересов работников и работодателей. Работник, действуя определенным образом в соответствии с нормами ТК РФ, стремится удовлетворить собственные законные интересы по пользованию социально значимым благом, а в случаях нарушения – обратиться в компетентные органы за защитой. Трудовое законодательство четко не регламентирует осуществление такой защиты. Вместе с тем, перечисляя в ст. 21 ТК РФ основные права и обязанности работника, законодатель дважды упоминает о возможности защиты им своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

Законный интерес и субъективное право работника взаимосвязаны. Законный интерес наряду с субъективными правами охраняется нормами ТК РФ.

Субъективное право определяется в литературе кратко как вид и мера возможного поведения или более широко — как «создаваемая и гарантируемая государством через нормы объективного права особая юридическая возможность действовать, позволяющая субъекту (как носителю

¹Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых интересов в российском трудовом праве Автореф. – Пермь, 2005 – С. 8.

этой возможности) вести себя определенным образом, требовать соответствующего поведения от других лиц, пользоваться определенным социальным благом, обращаться в случае необходимости к компетентным органам государства за защитой в целях удовлетворения личных интересов и потребностей, не противоречащих общественным»¹.

Общими чертами трудового субъективного права и законного интереса являются:

- 1) и те и другие обусловлены материальными и духовными условиями жизни общества;
- 2) содействуют развитию и совершенствованию социальных связей, фиксируя в себе определенное сочетание личных и общественных интересов;
- 3) несут определенную регулятивную нагрузку, выступая своеобразными подспособами правового регулирования;
- 4) предполагают удовлетворение собственных интересов работника, выступая своеобразными юридическими средствами (инструментами реализации данных интересов, способами их правового опосредствования;
- 5) имеют диапозитивный характер;
- 6) выступают в качестве самостоятельных элементов правового статуса работника;
- 7) их осуществление связывается в основном с такой формой реализации права, как использование;
- 9) являются объектами правовой охраны и защиты, гарантируются государством.

Вышеназванные черты сближают данные правовые категории, делают их «родственными». Но наряду с общими чертами между субъективными правами и законными интересами имеются и различия, которые важны, как для теории, так и для юридической практики.

¹ Солодовниченко Т.А. Законный интерес: проблемы понимания и соотношения с субъективным юридическим правом и юридической обязанностью // Вестник Омской юридической академии. – 2016. – № 3. – С. 35.

Субъективные права и законные интересы не совпадают по своей сущности и структуре. Нетождественность их определяется тем, что субъективные права и законные интересы – различные правовые дозволенности. Первая представляет собой особую дозволенность, обеспеченную конкретной юридической необходимостью других лиц. Если же правовая дозволенность не имеет либо не нуждается в юридически необходимом поведении других лиц, как средство своего обеспечения, то она и не возводится законодателем в ранг субъективного права¹.

Законный интерес – юридическая дозволенность, имеющая в отличие от субъективного права характер правового стремления. Однако и законный интерес можно считать известной возможностью, но возможностью в большинстве своем социальной, фактической, а не правовой. Он отражает лишь разрешенность действий и не более того.

Если сущность субъективного права заключается в юридически гарантированной и обеспеченной обязанностями других лиц возможности, то сущность законного интереса – в простой дозволенности определенного поведения.

Субъективное право и законный интерес не совпадают и по содержанию, которое у первого состоит из четырех элементов (возможностей), а у второго – только из двух. Субъективное право – это возможность, позволяющая субъекту пользоваться благом в границах, строго установленных законом. Законный интерес – тоже известная «возможность», позволяющая субъекту пользоваться благом, но уже без таких четких границ дозволенного поведения (вида и меры) и возможности требования определенных действий от других лиц.

Отсюда можно сделать вывод, что законные интересы также являются частью правового статуса работника, как субъекта трудового права.

¹ Солодовниченко Т.А. Законный интерес: проблемы понимания и соотношения с субъективным юридическим правом и юридической обязанностью // Вестник Омской юридической академии. – 2016. – № 3. – С. 36.

Подводя итоги сказанному, хотелось бы отметить, что законный интерес как правовая категория бесспорно присутствует в трудовом праве и имеет свои отличительные признаки.

В законодательстве не дается легального определения законного интереса, поэтому возникают различные подходы к его анализу.

В современной науке не сложилось единого понимания термина «интерес». Это обстоятельство объясняется тем, что данная категория исследуется различными науками, такими как социология, философия, психология, экономика, юриспруденция и др. Представители этих отраслей знаний толкуют данную категорию в соответствии с целями, предметом, методом своей науки.

В частности, в трудовом праве законный интерес всегда является субъективным и ни в коем случае не должен противоречить нормам действующего законодательства. Способы защиты законного интереса могут быть различными, но, по мнению автора, для данной категории споров наиболее приемлемое разрешение спора – обращение к неюрисдикционным способам защиты, таким как переговоры и рассмотрение спора примирительно–посредническими органами, то есть органами примирения, посредничества и арбитража. Основной принцип разрешения возникшего трудового спора путем переговоров или обращения в примирительно посреднические органы – добровольное достижение сторонами соглашения по предмету спора.

Наличие в трудовом праве юрисдикционных и неюрисдикционных способов дает возможность работнику выбрать наиболее приемлемый для него способ защиты нарушенных прав и законных интересов.

Таким образом, подводя итоги первой главы настоящей работы, следует отметить, что в настоящее время термин «работник» относится к числу понятий требующих законодательного определения, так как в настоящее время в правовых нормах нет четкого определения рассматриваемого понятия. На наш взгляд, работник – одна из сторон трудового отношения и трудового

правоотношения. Он является носителем труда, трудовое правоотношение выступает, как правовое опосредование, правовая оболочка трудовой деятельности работника.

Анализ содержания основных прав и обязанностей работника и работодателя, установленных ст. 21 и 22 ТК РФ, показывает, что у работников численно преобладают права, тогда как у работодателей – обязанности. Это, на наш взгляд, обеспечивает сбалансированность интересов сторон, поскольку работодатель является в экономическом и социальном отношении более сильной стороной и в силу этого должен иметь более широкий круг обязанностей перед работником, чтобы обеспечить реализацию прав работника и иметь меньше возможностей для злоупотребления своими правами.

ГЛАВА 2 ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ В СФЕРЕ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОМ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ

2.1 Защита трудовых прав работников на примере Челябинской области

Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется.

Согласно Конституции РФ каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Трудовые права работников призваны защищать и все юрисдикционные органы, рассматривающие трудовые споры, включая суды¹.

В соответствии со ст. 30 Конституции РФ каждому предоставлено право на объединение, включая право создавать профсоюзы для защиты своих интересов. При этом свобода деятельности общественных объединений, в том числе профсоюзов, гарантируется. Таким образом, правовым основанием раздела XIII Трудового кодекса РФ являются указанные положения Конституции РФ, в соответствии с ними определены способы защиты трудовых прав и свобод, указаны органы и их деятельность в данной области.

Но прежде необходимо рассмотреть, что представляет собой понятие «защита права», в частности «защита трудовых прав работников». Термин «защита права» применяется в различных смыслах как в законодательстве, так и в научной литературе. В законодательстве понятие «защита права» чаще носит достаточно абстрактный характер и означает возможность государства, его органов защитить те или иные права. Не конкретизируя, идет ли речь о защите нарушенных прав или о гарантиях, формах реализации каких-либо еще не нарушенных прав. В научной и учебной литературе вопросы защиты трудовых прав обычно рассматриваются в связи с трудовыми спорами и

¹Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Проспект, 2016. – С. 203.

порядком их разрешения, хотя возможность определения защиты трудовых прав работников через категорию деятельности допускалась еще в советский период. На основе этих исследований понятие защиты трудовых прав определялось в широком и узком смысле.

Защита трудовых прав «в узком смысле (или собственно защита)» раскрывалась как непосредственное восстановление нарушенных или оспариваемых прав, осуществляемое управомоченными органами в установленной процессуальной форме. Понятие защиты трудовых прав работников иногда предлагалось рассматривать более широко и обосновывалось возможностью включения в него деятельности уполномоченных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства. Как, видно из приведенных определений, субъектами, осуществляющими защиту трудовых прав работников, являлись органы, уполномоченные разрешать трудовые споры, а также органы, несущие контрольно-надзорные функции¹.

Можно полагать, что в современный период такой подход не охватывает всех субъектов, осуществляющих защиту трудовых прав, а также интересы работников. В юридической литературе предлагается представить круг субъектов в виде системы, которая будет выглядеть следующим образом:

- 1) сам работник;
- 2) государственные органы, осуществляющие защиту прав и свобод человека и гражданина, в том числе трудовых прав работников (Конституционный Суд РФ, суды общей юрисдикции, прокуратура); специально уполномоченные государственные органы контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде и правил безопасного ведения работ в отдельных отраслях (Федеральная инспекция труда, Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор), органы государственного надзора в сфере санитарно–эпидемиологического

¹Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 2. – С. 3.

благополучия населения (Роспотребнадзор); негосударственные органы и организации (комиссии по трудовым спорам, профессиональные союзы). Данная система представляется достаточно обоснованной.

Защита трудовых прав граждан предполагает, в том числе, свободу труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности; запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда; защиту от безработицы и содействие в трудоустройстве; обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска; и иные меры.

На сегодня защита трудовых прав граждан (работников) является одним из основных направлений трудовой политики РФ. Так, уже в ст. 1 ТК РФ указывается, что одной из основных целей трудового законодательства является надзор и контроль (в том числе профсоюзный контроль) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), а также разрешение трудовых споров¹.

Толковый словарь В. Даля раскрывает лексическое значение термина «защита», в котором защита означает «заступничество, покровительство»². Говоря о защите как трудовых прав, так и защите вообще, следует отличать ее от такого термина, как «охрана». На первый взгляд, данные понятия являются схожими, но при более детальном рассмотрении выявляется ряд различий.

Защита предполагает комплекс мероприятий, направленных на пресечение какого-либо посягательства на законные интересы, и действует непосредственно после начала посягательства как такового. Охрана же

¹Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 30.10.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

²Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 тт. Т. 1. – М.: Омега, 2009. – С. 668.

является более масштабным понятием, которое включает в себя комплекс мер, направленных не только на пресечение противоправных действий, но и на защиту законных прав и интересов вообще¹.

Таким образом, исходя из современной теории трудового права, можно дать следующее определение защиты в двух смыслах: в широком и узком.

Защита трудовых прав работников в узком смысле слова – это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение².

В широком смысле под защитой трудовых прав следует понимать реализацию защитной функции трудового права, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает и защиту в узком смысле, и следующие важнейшие способы защиты этих прав:

1) установление на федеральном уровне Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и другим трудовым законодательством высокого уровня условий труда, гарантии основных трудовых прав, которые дополняются, повышаются, развиваются региональным трудовым законодательством и в локальном порядке коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

2) развитие производственной демократии, как непосредственной, так и представительской (через профсоюзы и других представителей работников), когда работники сами участвуют и в определении правил внутреннего трудового распорядка, и в установлении обязательности заключения в организации коллективных договоров, не отдавая все это на решение только законодателя;

¹ Андрияшина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан – М.: Проспект, 2015. – С. 5.

² Бай Н.Г. Трудовое право: Курс лекций – М.: Норма, 2016. – С. 73.

3) широкая пропаганда трудового законодательства всеми способами (через СМИ, лекции и т.д.) среди трудящихся, а также обучение основам его работодателей и их представителей (администрации) с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучение трудящихся культурно бороться за свои трудовые права¹.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита.

Это основные (генеральные) способы защиты трудовых прав. Третий и четвертый способы сориентированы на защиту, осуществляемую государством, второй – обществом в лице профсоюзов, а первый – самим работником.

Здесь важно сделать правильный выбор, найти оптимальный и самый безболезненный путь.

Для того чтобы выбор был оправданным, необходимо четко представлять, какие из систем органов обладают соответствующими полномочиями в области защиты трудовых прав граждан (работников), какие законные способы и средства они используют, какова процессуальная сторона восстановления нарушенных трудовых прав граждан (работников).

Одним из важных способов защиты работником трудовых прав является способ защиты прав через органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, поскольку этот способ защиты трудовых прав работников позволяет не только восстанавливать нарушенные

¹Бай Н.Г. Указ. соч. – С. 74.

права, но и предупреждать такие нарушения, а также применять соответствующие меры государственного воздействия к лицам, допустившим нарушение трудовых прав работников¹.

Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является как важнейшим правовым институтом трудового права, так и наиважнейшим среди всех способов защиты трудовых прав работников².

Система органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства имеет сложную структуру. Государственный надзор и контроль в сфере труда осуществляют:

- 1) федеральная инспекция труда;
- 2) федеральные органы исполнительной власти по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, осуществляющие государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях и на некоторых объектах промышленности;
- 3) федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, наделенные функциями внутриведомственного государственного контроля в подведомственных организациях;
- 4) генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры.

Государственная защита трудовых прав работников при осуществлении указанными органами государственного надзора и контроля обеспечивается путем предупреждения и пресечения нарушений трудового законодательства и требований охраны труда, а также путем принятия мер по восстановлению

¹Трудовое право России: Учебник. / Под ред. Ю.П.Орловского, А.М. Нуртдинова. – М.: Волтерс Клувер, 2016. – С. 508.

²Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Проспект, 2016 – С. 203.

нарушенных трудовых прав работников и привлечению к ответственности должностных лиц, допустивших соответствующие правонарушения¹.

Федеральная инспекция труда – это орган исполнительной власти в системе Федеральной службы по труду и занятости², находящейся в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ³.

Кроме того, если деятельность осуществляется органом федерального государственного надзора, обладающим полномочиями привлечения к административной ответственности, то, очевидно, эти полномочия предусматриваются и Кодексом РФ об административных правонарушениях⁴ (далее по тексту – КоАП РФ). Это значит, что при выявлении нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, государственные инспекторы труда вправе привлечь к административной ответственности виновных должностных лиц или юридических лиц согласно КоАП РФ.

Порядок привлечения к административной ответственности строго регламентирован РФ, как производство по делам об административных правонарушениях, и, соответственно, отношения, возникающие между государственным инспектором труда и работодателем (или лицом, его представляющим) по поводу привлечения последнего к административной ответственности, регулируются нормами административного права.

Обратим внимание на то, что отношения, возникающие в связи с осуществлением федеральной инспекцией труда государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых

¹Трудовое право России: Учебник. / Под ред. Ю.П.Орловского, А.М. Нуртдинова. – М.: Норма, 2017 – С. 509.

²Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости: Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 (ред. от 01.07.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2004. – №28.– Ст. 2901.

³Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 (ред. от 05.07.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 26. – Ст. 3528.

⁴Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 N 195–ФЗ (ред. от 30.10.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

актов, содержащих нормы трудового права, четко закреплены в ТК РФ в качестве отношений, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, т.е. эти отношения включаются в предмет трудового права. Это значит, что ТК РФ, установив, что данные отношения урегулированы нормами трудового права, воспринял нормы административного права, регламентирующие деятельность органов государственного надзора, включив в ТК РФ главу 57 (ст. ст. 355 – 365 ТК РФ), устанавливающую и виды органов государственного контроля (надзора), и принципы, и задачи деятельности федеральной инспекции труда, ее полномочия, порядок инспектирования, взаимодействия с иными субъектами защиты трудовых прав и т.д. Тем самым законодатель подчеркнул и обозначил трудовую сущность деятельности федеральной инспекции труда. Восприятие норм административного права не означает, что они переродились в чисто трудовые нормы, но это означает, что их можно рассматривать и совершенствовать с точки зрения трудового права как его публично-правовой элемент.

Деятельность федеральной инспекции труда регламентируется значительным количеством нормативных правовых актов. Особо подчеркнем сложный характер правовой регламентации ее деятельности. Сложность заключается в разноотраслевом регулировании различных граней функционирования федеральной инспекции труда, на которое обращалось внимание выше.

С этих позиций рассмотрим международные и национальные нормативные правовые акты, отражающие деятельность федеральной инспекции труда.

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ являются составной частью правового поля России. Если международным договором РФ установлены другие правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора (ст. 15 Конституции РФ, ст. 10 ТК РФ).

В этой связи примечательно дело, рассмотренное с применением указанных положений. Так, работник обратился в суд с иском к Евразийскому банку развития о взыскании заработной платы, компенсации морального вреда. В суде выяснилось, что у ответчика иммунитет от судебного преследования на территории Российской Федерации. Отказываться от указанного иммунитета ответчик не желает. Суды первой и второй инстанции производство по делу прекратили. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ, отменив эти судебные акты, направила дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции, указав, что они приняты с нарушением норм материального и процессуального права. В частности, надзорной инстанцией установлено, что ответчик является международной организацией, которая создана и действует на основании Соглашения об учреждении Евразийского банка развития от 12 января 2006 г. При этом Устав банка является неотъемлемой частью Соглашения. В соответствии с п. 3 ст. 401 ГПК РФ иммунитетом не пользуются международные организации, и в силу ч. 2 ст. 401 ГПК РФ международные организации подлежат юрисдикции судов в Российской Федерации по гражданским делам в пределах, определенных международными договорами Российской Федерации, федеральными законами.

Согласно п. 1 ст. 31 Устава ответчика банк обладает иммунитетом от любого судебного преследования, за исключением случаев, не являющихся следствием осуществления его полномочий или не связанных с осуществлением этих полномочий

Основными функциями банка являются становление и развитие рыночной экономики государств – участников Соглашения, их экономический рост и расширение торгово–экономических связей. Из этого следует, что трудовые отношения и, соответственно, выплата заработной платы работникам не являются основной функцией банка. На реализацию данных полномочий иммунитет банка не распространяется. Это означает, что судебная защита трудовых прав обеспечивается в Российской Федерации

исходя из общепризнанных принципов и норм международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, т.е. может быть осуществлена в российском суде¹.

С учетом того что положения Конвенции МОТ N 81² обладают высшей юридической силой в сопоставлении с нормами и положениями национального законодательства, государственные инспекторы труда должны руководствоваться нормами Конвенции МОТ N 81 в качестве правоустанавливающих в конфликтных либо спорных ситуациях при осуществлении ими контроля (надзора) в сфере труда. Конечно, наличие коллизий международных и национальных норм нежелательно, но в то же время при сопоставлении отдельных норм ТК РФ о деятельности федеральной инспекции труда и Конвенции МОТ N 81 можно выявить коллизии между ними. В последующих параграфах настоящей монографии мы обратим на эти коллизии детальное внимание. Здесь же подчеркнем, что российскому законодателю необходимо проявить интерес к международным нормам и их адаптации к правоотношениям в сфере труда в России. Например, уже давно назрела необходимость ратификации Конвенции МОТ N 129 об инспекции труда в сельском хозяйстве. Ее положения практически полностью воплощаются в нормах ТК РФ, поскольку соответствуют положениям Конвенции МОТ N 81.

Среди национальных нормативных правовых актов, регламентирующих деятельность федеральной инспекции труда, особо выделим Трудовой кодекс РФ, который разграничивает в ст. 6 полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений. К ведению федеральных

¹Определение по делу N 5–В10–49 // Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2010 г., утв. Постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 8 декабря 2010 г. // [Электронный ресурс] : <http://legalacts.ru/sud/obzor-sudebnoi-prak2010> (дата обращения: 09.11.2017).

²Конвенция 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) // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 50. – Ст. 4650.

органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений относится принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих в том числе порядок осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Соответственно, субъекты Российской Федерации принимают нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти.

Стало быть, деятельность федеральной инспекции труда по защите трудовых прав работников должна быть регламентирована нормативными правовыми актами, принятыми только на федеральном уровне. В самом деле, принципы, задачи, функции, полномочия, ответственность федеральной инспекции труда закреплены в главе 57 ТК РФ (ст. ст. 355 – 365 ТК РФ).

В соответствии со ст. 354 ТК РФ федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда).

Соответственно, правовые статусы государственных инспекций труда в субъектах РФ как территориальных органов федерального органа исполнительной власти устанавливаются отдельными нормативными правовыми актами, на основе которых Федеральная служба по труду и занятости утверждает положения о государственной инспекции труда в конкретном субъекте РФ.

В Челябинской области органом государственного надзора и контроля в сфере защиты трудовых прав работников выступает Государственная инспекция труда в Челябинской области.

Инспекция осуществляет следующие полномочия в установленной сфере деятельности:

1. Осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, обследований, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2. Осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

3. Осуществляет надзор и контроль за реализацией прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также за назначением, исчислением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

4. осуществляет, в том числе:

– рассмотрение в соответствии с законодательством Российской Федерации дел об административных правонарушениях;

– информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– обобщение практики применения и анализ причин нарушений трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также подготовку соответствующих предложений по их совершенствованию;

- анализ состояния и причин производственного травматизма и разработку предложений по его профилактике, участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проведение его самостоятельно;
- государственную экспертизу условий труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- регистрирует в уведомительном порядке коллективные трудовые споры в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективные трудовые споры, возникающие в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена, предоставляет в установленном порядке сведения об указанных коллективных трудовых спорах;
- организует подготовку трудовых арбитров;
- выявляет и анализирует причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливает предложения по их устранению;
- принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов в целях обеспечения применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, относящихся к охране здоровья и безопасности работников во время их работы, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;
- ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;
- осуществляет иные полномочия в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации¹.

¹Положение о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости – Государственной инспекции труда в Челябинской области // [Электронный ресурс] : <https://git74.rostrud.ru/inf/92761.html> (дата обращения: 09.11.2017).

Судебная защита может осуществляться как на национальном, так и на международном уровне. В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией РФ.

Российская Федерация, ратифицировавшая Конвенцию о защите прав человека и основных свобод (заключена в Риме 4 ноября 1950 г.), признает юрисдикцию Европейского Суда по правам человека.

Это действенный способ защиты трудовых прав, имеющий место, когда работник самостоятельно или через представителя обращается непосредственно в суд с соответствующим заявлением. Использование иных способов защиты не исключает возможность обращения работника в суд за разрешением трудового конфликта. И наоборот, вступившее в законную силу решение суда не может быть пересмотрено в административном порядке, т.е. профсоюзом, инспекцией труда, органами исполнительной власти, местного самоуправления.

По статистическим данным в 2016 г. судами Челябинской области рассмотрено 847 дел по трудовым спорам, из них с удовлетворением иска 346, с отказом в удовлетворении заявленных требований 228, производство прекращено по 229 делам.

Суммы, присужденные к взысканию, включая компенсацию морального вреда, по таким делам составили 16398295 руб., госпошлина – 271847 руб.

В кассационном порядке в 2016 г. отменено 65 судебных решений с направлением дел на новое рассмотрение, по 11 делам вынесены новые решения.

В рамках обобщения практики рассмотрения судами Челябинской области гражданских дел, вытекающих из трудовых правоотношений, были истребованы и проверены 877 гражданских дел по данной категории, рассмотренных за период с 2016 года.

Из них подавляющее большинство составили дела по искам работников о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула¹.

Анализируя практику Челябинского областного суда за второй квартал 2017 год можно отметить, что судом было установлено, что оплата труда лиц, работающих по трудовому договору в кредитной организации, после отзыва лицензии у такой организации осуществляется, в том числе, с учетом положений специального закона (Федеральный закон от 02.12.1990 №395–1 «О банках и банковской деятельности»).

Истцы обратились в суд с иском к работодателю (банку) о взыскании задолженности по заработной плате в виде невыплаченной текущей премии, компенсации за задержку выплаты заработной платы.

Решением суда требования были удовлетворены.

В ходе рассмотрения дела было установлено, что приказом Центрального Банка России от 08.02.2016 года у ответчика отозвана лицензия на осуществление банковских операций с 08.02.2016 г.

Приказом Центрального Банка России от 29.01.2016 назначена временная администрация по управлению банком, руководителем которой было принято решение – производить с 01.02.2016 расчет заработной платы работникам Банка согласно окладам, предусмотренным трудовыми договорами с работниками, в выплате ежемесячной премии, предусмотренной трудовыми договорами с работниками, было отказано.

Удовлетворяя исковые требования, суд первой инстанции руководствовался ст.ст. 129, 135, 136, 236, 237 ТК РФ и исходил из того, что премия, предусмотренная трудовыми договорами, является фиксированной частью заработной платы, гарантирована к выплате и не зависит от результатов деятельности ответчика.

¹Обобщение практики рассмотрения судами Челябинской области гражданских дел по трудовым спорам // [Электронный ресурс]: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8712> (дата обращения: 10.11.2017).

Однако суды не учли, что применительно к кредитным организациям в целях обеспечения их финансовой надежности в ч.13 ст. 24 Федерального закона от 02.12.1990 г. N 395–1 «О банках и банковской деятельности» содержатся нормативные положения, касающиеся создания системы оплаты труда в таких организациях. На основании этой нормы закона кредитная организация обязана создать систему оплаты труда как в целом, так и в части оплаты труда управленческого персонала, предусматривающую возможность сокращения или отмены выплат в случае негативного финансового результата в целом по кредитной организации или по соответствующему направлению ее деятельности.

Банк России, как следует из содержания статьи 57.3 Федерального закона от 10.07.2002 N 86–ФЗ «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)», вправе в порядке осуществления им банковского надзора оценивать систему оплаты труда кредитной организации в части, связанной с результатом управления рисками, как в целом, так и в части оплаты труда управленческого персонала. В случае несоответствия системы оплаты труда кредитной организации характеру и масштабу совершаемых ею операций, результатам ее деятельности, уровню и сочетанию принимаемых рисков либо в случае отсутствия в политике кредитной организации в части оплаты труда, в том числе возможности сокращения или отмены выплат в случае негативного финансового результата в целом по кредитной организации или по соответствующему направлению ее деятельности, Банк России в установленном им порядке направляет в кредитную организацию предписание об устранении соответствующего нарушения.

Согласно ч. 9 ст. 20 Федерального закона от 02.12.1990 N 395–1 «О банках и банковской деятельности» после отзыва у кредитной организации лицензии на осуществление банковских операций Банк России не позднее рабочего дня, следующего за днем отзыва указанной лицензии, назначает в кредитную организацию временную администрацию в соответствии с требованиями параграфа 4.1 главы IX Федерального закона от 26.10.2002 N

127–ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»; совершает действия, предусмотренные статьей 23.1 этого же федерального закона (принудительная ликвидация кредитной организации по инициативе Банка России).

Временная администрация по управлению кредитной организацией является специальным органом управления кредитной организацией, назначаемым Банком России в порядке, установленном параграфом 4.1 Федерального закона от 26.10.2002 N 127–ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» и нормативными актами Банка России (пункт 1 статьи 189.25 Федерального закона от 26.10.2002 N 127–ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»).

Исходя из положений ст. 20 Федерального закона от 02.12.1990 N 395–1 «О банках и банковской деятельности» назначенная Банком России временная администрация по управлению кредитной организацией производит оплату расходов, связанных с исполнением текущих обязательств кредитной организации, на основании сметы расходов, утверждаемой Банком России.

Под текущими обязательствами кредитной организации в указанной статье этого же Федерального закона понимаются обязательства по оплате расходов, связанных в том числе с оплатой труда лиц, работающих по трудовому договору, выплатой выходных пособий этим лицам в случае их увольнения с учетом особенностей, установленных Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)» и данной статьей, а также иных расходов, связанных с ликвидацией кредитной организации после дня отзыва лицензии на осуществление банковских операций.

Пунктом 22.10 Положения о временной администрации по управлению кредитной организацией, утвержденного Банком России 9.11.2005 за N 279–П и зарегистрированного в Министерстве юстиции Российской Федерации 06.12.2005 N 7239 (далее – Положение о временной администрации), установлено, что временная администрация на основании утвержденной

территориальным учреждением Банка России сметы расходов вправе осуществлять с корреспондентского счета кредитной организации (корреспондентского субсчета филиала кредитной организации) в подразделении расчетной сети Банка России расходы по исполнению текущих обязательств, в частности оплату труда лиц, работающих по трудовому договору, выплату выходных пособий этим лицам в случае их увольнения с учетом особенностей, установленных Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)» (абзацы второй, третий пункта 22.10).

В целях сокращения текущих обязательств кредитной организации руководитель временной администрации, как следует из содержания абзацев восьмого и десятого пункта 22.10 Положения о временной администрации, проводит мероприятия по оптимизации расходов, связанных с оплатой труда работников кредитной организации, оптимизации штатной численности и должностных окладов работников.

По смыслу изложенных нормативных положений в их системной взаимосвязи, оплата труда работников кредитной организации в случае негативного финансового результата деятельности такой организации (в том числе отзыва лицензии у кредитной организации, ее банкротства) имеет особенности, установленные специальным законодательством.

Так, часть 13 статьи 24 Федерального закона от 2 декабря 1990 г. N 395–1 «О банках и банковской деятельности» содержит обязательную для кредитной организации норму, регулирующую вопрос создания системы оплаты труда кредитной организации, которая должна предусматривать возможность сокращения или отмены стимулирующих выплат работникам в случае негативного финансового результата деятельности кредитной организации. Неисполнение кредитной организацией указанного требования закона является основанием для применения к ней мер, предусмотренных Федеральным законом «О Центральном банке Российской Федерации (Банке России)».

Таким образом, система оплаты труда кредитной организации в обязательном порядке должна соответствовать приведенной норме специального закона. Оплата труда лиц, работающих по трудовому договору в кредитной организации, после отзыва лицензии у такой организации осуществляется назначенной Банком России временной администрацией на основании утвержденной Банком России сметы расходов¹.

В случае увольнения без законного основания или с нарушением порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу работник должен быть восстановлен на прежней работе (часть 1 статьи 394 Кодекса).

Юрисдикционный орган, как это указано в части 2 статьи 394 ТК, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработной плате за все время выполнения нижеоплачиваемой работы, на которую работник был переведен с нарушением требований закона.

Если работник не настаивает на восстановлении в прежней должности и вообще на работе, то по его письменному заявлению орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу указанных выше компенсаций и об изменении формулировки основания увольнения по дискредитирующим обстоятельствам на увольнение по собственному желанию (часть 3 и часть 4 статьи 394 ТК).

В случае признания формулировки основания и (или) причины увольнения неправильной или не соответствующей закону, суд рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить эту формулировку и указать в решении причину и основания увольнения в точном соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом (часть 5 статьи 394 ТК РФ).

В тех случаях когда увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий

¹Обобщение судебной практики Челябинского областного суда за второй квартал 2017 года (утв. президиумом Челябинского областного суда 20 сентября 2017 г.). // [Электронный ресурс] : <http://www.chel-oblsud.ru/upload/file/reviews/general> (дата обращения: 10.11.2017).

индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора (часть 6 статьи 394 ТК РФ).

Если в случаях, предусмотренных статьей 394 ТК РФ, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника на работе, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. Если же к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя (часть 7 статьи 394 ТК РФ).

Если неправильная формулировка причины увольнения, внесенная в трудовую книжку, препятствовала гражданину поступать на другую работу, то суд принимает решение о выплате среднего заработка за все время вынужденного прогула (часть 8 статьи 394 ТК).

При неправильном увольнении или переводе работника на другую работу суд может по требованию этого работника вынести решение о возмещении денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом (часть 9 статьи 394 ТК).

Статья 395 Трудового кодекса предусматривает полное удовлетворение денежных требований работника, если они будут признаны органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор, обоснованными.

Если истец отказался от иска в процессе его разбирательства в суде или спор завершился мировым соглашением, суд выносит не решение, а определение, в котором фиксируется отказ от иска или утверждается мировое соглашение. Тем же определением суд прекращает производство по делу.

Решение мирового судьи или районного (городского) суда может быть обжаловано сторонами спора в вышестоящий суд в течение 10 дней. В тот же срок прокурор может принести кассационное представление. При

уважительной причине пропуска указанного срока он может быть судом восстановлен.

Вышестоящий суд, рассматривая дело в кассационном порядке, может оставить решение районного (городского) суда в силе, изменить или отменить его полностью или частично. В случае отмены решения суда первой инстанции вышестоящий суд может передать дело в тот же народный суд на новое рассмотрение по существу спора. Он может также прекратить производство по делу или оставить его без рассмотрения.

Решение суда первой инстанции может быть отменено в порядке надзора. В случае отмены решения суда в порядке надзора с работника, которому по этому решению выплачены определенные суммы, они обратно не взыскиваются. Исключение составляют случаи, когда решение суда было основано на подложных документах или ложных сведениях, представленных истцом.

Таким образом, трудовые права работников – возможности, гарантированные государством в трудовой деятельности, которые позволяют всем работникам использовать весь свой потенциал для удовлетворения материальных потребностей без какой-либо дискриминации. Весомость трудовых прав состоит в том, что они позволяют гражданам реализовать себя в трудовой сфере так, как допускается государством. Поэтому огромное значение имеет наполнение их конкретным содержанием, закрепление гарантий, правовая реализация и предусмотренные законодательством способы защиты. В современном законодательстве судебная защита выступает основополагающей гарантией защищенности трудовых прав, потому что она направлена на защиту от всякого рода нарушений, как со стороны физических лиц, так и государства в целом. Исходя из статистических данных, можно сделать вывод о том, что большинство граждан, являющееся связующим элементом в трудовых правоотношениях, не обращаются в суд в силу различных причин, как скрытых, так и видимых. Зачастую граждане боятся

преследования со стороны своего работодателя, поэтому и вынуждены обращаться в суд, когда ситуация доходит до крайней необходимости.

Вместе с тем все чаще на практике выявляются пробелы, появившиеся в результате принятия или изменения нормы, где законодатель не предусмотрел дальнейшее развитие трудовых правоотношений в той или иной области. Судебная защита является наиболее распространенным способом защиты трудовых прав и самым эффективным, по мнению многих, с точки зрения последствий. Но следует отметить тот факт, что большое количество обращений в суд за защитой трудовых прав свидетельствует, в первую очередь, о неудовлетворительном разрешении спора иными способами, наиболее близкими работнику. Учитывая специфику рассмотрения трудовых споров, законодательство предусматривает весьма сокращенные сроки рассмотрения данной категории дел, а также возлагает время доказывания по некоторым вопросам на работодателя.

2.2 Защита законных интересов работников на примере Челябинской области

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами представляет собой опосредованный способ воздействия работника на работодателя.

Профессиональный союз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Все профсоюзы пользуются равными правами. Каждый, достигший возраста 14 лет и осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов. Это право

реализуется свободно, без предварительного разрешения¹. Это право провозглашено в ст. 30 Конституции РФ.

Профсоюзные организации для осуществления своей защитной функции наделены правом представлять и защищать права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений; вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры и соглашения; участвовать в установленном порядке в определении работодателем систем оплаты труда, форм материального поощрения и норм труда; добиваться улучшения условий и охраны труда; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров и многими другими правами².

Одним из важнейших способов защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников является осуществление ими контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Свои полномочия профессиональные союзы осуществляют через свои органы (профкомы и другие звенья профсоюзной системы), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и собственные правовые и технические инспекции труда. В своей деятельности они руководствуются законодательством РФ по вопросам труда и актами соответствующих профсоюзных органов. На уровне организаций профсоюзный контроль осуществляется уполномоченными профсоюзного комитета по охране труда, избираемыми на общем собрании работников структурного подразделения³.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников,

¹Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

²Трудовое право Росси: Учебник. / Под ред. Ю.П.Орловского, А.М. Нуртдинова. – М.: Норма, 2017 – С. 522.

³Трудовое право Росси: Учебник. / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: Норма, 2016. – С. 491.

профсоюзные органы, профсоюзные инспектора по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо за неустранение нарушений несут ответственность, предусмотренную законодательством¹.

Работодатель обязан создавать необходимые условия для осуществления деятельности профсоюзов, в том числе по контролю в сфере охраны труда.

П. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в настоящее время содержит положения, согласно которым увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от основной

¹Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 20.

работы и порядок оплаты времени выполнения профсоюзных обязанностей и времени учебы указанных лиц определяются коллективным договором, соглашением.

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов. Условия их освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

Так, рассматривая данное дело, Конституционный Суд РФ отметил, что установление для работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, дополнительных гарантий имеет существенное значение для реализации права на создание профсоюзов.

Между тем конституционные права на свободу экономической деятельности предполагают наличие у работодателя ряда конкретных правомочий, позволяющих ему самостоятельно принимать решения по подбору, расстановке и увольнению работников. Поэтому, предусматривая гарантии трудовых прав профсоюзных работников, законодатель не вправе устанавливать ограничения, которые ведут к искажению существа свободы экономической деятельности. Это противоречит положениям ст. 55 Конституции РФ, в соответствии с которыми защита прав и свобод одних лиц не должна приводить к отрицанию или умалению прав и свобод других, а возможные ограничения, вводимые федеральным законом, должны преследовать конституционно значимые цели и быть соразмерными.

Ранее, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» не предусматривал обязанность профсоюзного органа в случае отказа дать согласие на увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов, излагать мотивы такого отказа.

Судебная проверка правомерности решения профсоюзного органа сводилась к выяснению фактов – правомочен ли данный профсоюзный орган

осуществлять это полномочие, принято ли решение надлежащим его составом и в установленном законом порядке. Следовательно, фактически вопрос об обоснованности расторжения по инициативе работодателя трудового договора решался не судом, а профсоюзным органом, представляющим интересы лишь одной стороны в споре.

Данные положения Конституционный Суд РФ расценил как несоразмерное правом, что несовместимо с положениями ст. 19 Конституции РФ. ограничение прав работодателя.

Кроме того, они предоставляют профсоюзным работникам необоснованные преимущества по сравнению с другими работниками, создают возможность злоупотребления

В результате положения п. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» были признаны Конституционным Судом не соответствующими Конституции РФ в той части, в какой ими не допускается без предварительного согласия соответствующих профсоюзных органов увольнение работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в случае совершения ими дисциплинарных проступков¹.

Однако законодатель в ст. 374 Трудового кодекса РФ предусмотрел, что увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка

¹Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. N 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – N 7. – Ст. 745.

увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Фактически данная норма Трудового кодекса РФ воспроизводит п. 3 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», признанной Конституционным Судом неконституционной. Отличие состоит только в том, что сузился круг профсоюзных работников и ограничен перечень оснований увольнения, по которым работодатель обязан получить предварительное согласие вышестоящего профсоюзного органа.

В числе таких оснований наряду с п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя), п. 3 ч. 1 ст. 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) предусмотрен также п. 5 ч. 1 ст. 81 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Очевидно, что последнее основание – это в полной мере субъективное обстоятельство, связанное с виновными действиями работника. В связи с этим совершенно обоснованно подвергается критике Трудового кодекса РФ с точки зрения ее соответствия Постановлению Конституционного Суда РФ¹.

Логичным был и запрос в Конституционный Суд РФ о конституционности ч. 1 ст. 374 Трудового кодекса РФ. В запросе оспаривалась конституционность положения, согласно которому увольнение руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81) допускается только с предварительного согласия

¹Головина С.Ю., Мершина Н. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда // Российская юстиция. – 2015. – № 3. – С. 13.

соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Однако на этот раз указанная норма была признана направленной на защиту государством свободы профсоюзной деятельности, не нарушающей баланс прав работодателя и работников в лице их представителей и не противоречащей Конституции РФ¹.

Проанализировав содержание ч. 1 ст. 30 Конституции РФ о праве на объединение и нормы международных актов Конституционный Суд в N 421–О пришел к выводу о том, что установление дополнительных гарантий для работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, следует рассматривать в качестве особых мер их социальной защиты. В этой связи Конституционный Суд РФ определил, что ч. 1 ст. 374 Трудового кодекса РФ по своему содержанию направлена на государственную защиту от вмешательства работодателя в осуществление профсоюзной деятельности.

Конституционный Суд РФ также разъяснил и порядок применения ч. 1 ст. 374. Работодатель, проводящий сокращение численности или штата работников, для получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение работника, являющегося руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного коллегиального органа, обязан представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение не связано с осуществлением работником профсоюзной деятельности. В случае получения отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться в суд с заявлением о признании его необоснованным. И только в случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, он вправе издать приказ об увольнении.

Таким образом, по мнению Конституционного Суда РФ, норма

¹Определение Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. N 421–О «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2003. – N 1.

Трудового кодекса РФ направлена на защиту свободы профсоюзной деятельности и не препятствует судебной защите прав работодателя в случае отказа вышестоящего профсоюзного органа дать согласие на увольнение такого работника.

Поскольку в компетенцию профессиональных союзов входит защита прав и интересов работников, то профсоюзы очень часто становятся участниками судебных разбирательств между работодателем и работником на стороне последнего. При этом одними из наиболее распространенных нарушений работодателями трудового законодательства являются принятие решений без учета мнения профсоюзного органа либо несоблюдение порядка учета мнения профсоюзного органа со стороны работодателя.

Так, например, работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по причине сокращения численности или штата работников организации не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа. Судебная коллегия по гражданским делам Челябинского областного суда по кассационной жалобе ООО «Арко» на Решение Центрального районного суда г. Челябинска по иску работника к ООО «Арко» о восстановлении на работе, компенсации морального вреда установила, что работник общества обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что он работал в ООО «Арко» заместителем директора по общим вопросам и одновременно являлся заместителем председателя профсоюзного комитета ООО «Арко». Приказом работодателя был уволен с работы по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – по сокращению штатов. Считает, что при увольнении его с работы была нарушена процедура увольнения. Решением Центрального районного суда г. Челябинска истец был восстановлен на работе в ООО «Арко» в должности заместителя директора по общим вопросам. В кассационной жалобе ООО «Арко» просит отменить решение суда. Ответчик считает, что суд неправильно истолковал положения ст. ст. 373 и 374 ТК РФ.

Судебная коллегия кассационной инстанции посчитала, что Решение Центрального районного суда г. Челябинска подлежит отмене за нарушением

норм материального права, поскольку, удовлетворяя требования истца и восстанавливая его на работе, суд сослался в решении на то, что ответчиком была нарушена процедура увольнения истца с работы, а именно был нарушен порядок учета мнения выборного профсоюзного органа, а именно положения ст. ст. 82 и 373 Трудового кодекса Российской Федерации. С указанным выводом судебная коллегия не согласилась, поскольку он не соответствует фактическим обстоятельствам дела.

В соответствии со ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу данной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В связи с проведением мероприятий по оздоровлению финансового положения предприятия, изменением штатной структуры должностей и численности работников, совершенствованием структуры управления и в целях увеличения объемов реализации генеральный директор ООО «Арко» издал приказ о сокращении штата, на основании которого из штатного расписания подлежала исключению должность заместителя директора по общим вопросам, на которой работал истец. Этим же приказом предписано о принятом решении поставить в известность профсоюзный комитет, что и было сделано своевременно. Решением совместного заседания профкома и администрации ООО «Арко» профком дал согласие администрации на исключение из штатного расписания должности заместителя директора.

Учитывая изложенное, нарушений ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации со стороны ответчика допущено не было.

В соответствии со ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации истцу были предложены все вакантные должности, имеющиеся на

предприятию, от которых истец отказался. Судом также было установлено, что о предстоящем высвобождении истец был предупрежден под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Одним из оснований для восстановления истца на работе явилось, по мнению суда, нарушение ответчиком ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации. Суд посчитал, что работодатель расторг трудовой договор с истцом по истечении месячного срока со дня получения мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

Как видно из дела, профком ООО «Арко» не дал согласия на увольнение истца, но приказ об увольнении был издан по истечении месяца.

Однако суд не учел, что истец являлся не просто членом профессионального союза, прекращение трудового договора с которым происходит с учетом мнения выборного профсоюзного органа, а заместителем председателя профсоюзного комитета ООО «Арко», гарантии которого при увольнении предусмотрены ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

В соответствии с вышеприведенной статьей увольнение по инициативе работодателя, в соответствии с п. 2, пп. «б» п. 3 и п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Положения ст. 373 ТК РФ не относятся к общему порядку увольнения работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поэтому Центральный районный суд г. Челябинска должен был учесть положения ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

Президиум обкома профсоюза работников потребкооперации и предпринимательства дал согласие на расторжение трудового договора с истцом, что подтверждается протоколом. Председатель обкома профсоюза работников потребкооперации и предпринимательства Смольянинова И.А.,

допрошенная судом в качестве свидетеля, подтвердила факт, что заседание профкома состоялось, согласие на увольнение истца было дано, т.к. работодателем были соблюдены все нормы трудового законодательства.

Поскольку ст. 373 ТК РФ не устанавливает срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, то применительно к положениям ч. 5 ст. 373 ТК РФ следует исходить из того, что увольнение может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

Указанная позиция нашла свое отражение в п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Увольнение истца было произведено до истечения месячного срока со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на его увольнение.

При таких обстоятельствах выводы суда о допущенных ответчиком нарушениях норм трудового законодательства при увольнении истца с работы являются незаконными, необоснованными, а потому решение суда нижестоящей инстанции подлежит отмене.

Судебная коллегия посчитала возможным вынести новое решение, которым в иске о восстановлении на работе и компенсации морального вреда отказать. Отменить Решение Центрального районного суда г. Челябинска¹.

В рассмотренном гражданском деле профсоюз не являлся заинтересованным лицом, однако его решение имело непосредственное влияние на судьбу как работника, так и работодателя. Очевидно, что работодатель неизбежно и обязательно должен считаться с выборным профсоюзным органом, в противном случае его решения не будут иметь

¹Решение Челябинского областного суда от 02 августа 2015 г. по делу N 3-82/2015 // [Электронный ресурс]: <http://www.garant.ru> (дата обращения; 11.11.2017).

юридической силы. Также нужно помнить про ст. 374 ТК РФ, которая для специальных категорий работников, замещающих должности в выборных профсоюзных коллегиальных органах организации, предусматривает согласование с вышестоящим выборным профсоюзным органом, а также про месячный срок, который начинает течь после согласования с профсоюзом и в течение которого работник должен быть уволен. В противном случае будет нарушен порядок согласования с выборным профсоюзным органом.

Однако в некоторых случаях работодатели обращаются в суд ввиду бездействия профсоюзного органа при выполнении работодателем процедуры увольнения, предусмотренной ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации. В качестве примера можно привести гражданское дело по иску Муниципального унитарного предприятия «Ачинские коммунальные системы», которое обратилось в суд к Красноярскому краевому союзу СОЦПРОФ с заявлением о нарушении права работодателя бездействием профсоюзного органа. Исковые требования мотивированы тем, что в адрес ответчика – председателя Красноярского краевого союза СОЦПРОФ были направлены уведомления о предоставлении предварительного согласия в порядке ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации о возможном прекращении действия трудового договора со Шмаковой Т.Г. и Бачуриной Т.П. В нарушение требований трудового законодательства профсоюзный орган не предоставлял в письменной форме ответ на уведомления работодателя, в связи с чем истец вынужден был обратиться в суд с вышеназванным иском. В судебном заседании от представителя истца поступило заявление с просьбой прекратить производство по заявленному иску в связи с отказом от иска. Отказ был мотивирован тем, что в судебном заседании от представителя ответчика поступила выписка из протокола заседания Координационного совета СОЦПРОФ по вопросам рассмотрения ходатайства МУП АКС о возможном расторжении трудовых

договоров. Производство по данному делу судом было прекращено¹.

Из приведенного примера следует, что профсоюзный орган не может злоупотреблять своим правом согласования расторжения трудовых договоров, игнорировать ходатайства работодателя и затягивать процедуру увольнения без достаточных к тому оснований. В случае обоснованного несогласия профсоюзного органа с намерениями работодателя он может воспользоваться своим законным правом и защитить работника, не дав работодателю согласия на увольнение.

Нельзя забывать и о праве работодателя на обращение в суд с иском о признании отказа в согласии на увольнение необоснованным.

Так, например, частное учреждение «Учреждение отдыха «Соцтурпроф» обратилось в суд с иском к Челябинской областной организации профессионального союза работников культуры Российской Федерации о признании необоснованным отказа в согласии на увольнение заместителя руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

В обоснование иска представитель частного учреждения «Учреждение отдыха «Соцтурпроф» указал, что директором учреждения было принято решение об изменении штатного расписания, в соответствии с которым подлежала сокращению в том числе и должность бухгалтера, замещаемая Кирсановой С.Н., являющейся заместителем председателя профсоюзного комитета частного учреждения «Учреждение отдыха «Соцтурпроф». Требования ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации работодателем были соблюдены. Вышестоящим выборным профсоюзным органом было отказано в удовлетворении представления со ссылкой на ч. 2 ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также на соответствие квалификации Кирсановой С.Н. занимаемой должности. Истец посчитал отказ необоснованным в соответствии с правовой позицией, изложенной в Определении Конституционного Суда Российской Федерации от 4 декабря

¹Постановление Арбитражного суда Восточно-Сибирского округа от 6 июля 2015 г. N Ф02-2718/15 по делу N А33-2600/2013 // [Электронный ресурс]: <http://www.garant.ru> (дата обращения: 11.11.2017).

2003 г. N 421–О, в соответствии с которой отказ должен быть основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, то есть в силу дискриминационного характера увольнения.

По мнению же ответчика, вне зависимости от того, обоснован отказ или нет, Кирсанова С.Н. не может быть уволена с работы в силу гарантий, установленных ст. ст. 179 и 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении исковых требований.

В кассационной жалобе истец поставил вопрос об отмене решения суда в связи с неправильным определением обстоятельств, имеющих значение для дела, нарушением норм материального и процессуального права.

Судебная коллегия пришла к выводу о том, что решение суда первой инстанции подлежит отмене, поскольку суд вышел за пределы исковых требований, нарушив п. 3 ст. 196 ГПК Российской Федерации.

Исходя из правовой позиции, изложенной в Определении Конституционного Суда Российской Федерации от 4 декабря 2003 г. N 421–О, в случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет, производится ли в действительности сокращение численности или штата работников, связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно–штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью. При этом соответствующий профсоюзный орган обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, то есть увольнение носит дискриминационный характер.

Согласно содержанию отказа, несогласие с увольнением Кирсановой С.Н. мотивировано нарушением работодателем норм трудового

законодательства. Доказательств, свидетельствующих о том, что увольнение Кирсановой С.Н. носит дискриминационный характер, ответчиком не представлено, не установлено таких оснований и судом.

Кроме того, из материалов дела видно, что Кирсанова С.Н. 22 февраля была избрана заместителем председателя профсоюзной организации частного учреждения «Учреждение отдыха «Соцтурпроф», в то время как приказ работодателем о сокращении штата работников был принят 1 марта того же года, что так же свидетельствует о том, что увольнение Кирсановой С.Н. не связано с ее профсоюзной деятельностью.

То обстоятельство, что в частном учреждении «Учреждение отдыха «Соцтурпроф» имело место действительное сокращение штата работников, подтверждается штатными расписаниями до издания соответствующего приказа¹.

Таким образом, решение суда первой инстанции было отменено, поскольку судом неправильно определены обстоятельства, имеющие значение для разрешения спора, нарушены нормы материального и процессуального права. Судебная коллегия постановила решение об удовлетворении исковых требований частного учреждения «Учреждение отдыха «Соцтурпроф», не передавая дело на новое рассмотрение, так как обстоятельства, имеющие значение для дела, установлены на основании имеющихся в деле доказательствах.

Итак, для признания увольнения незаконным важнейшими критериями являются дискриминационный характер увольнения, а также его связь с деятельностью работника в профсоюзе.

Также, на наш взгляд, необходимо рассмотреть такой способ защиты прав и интересов работников как самозащита – это особый (частный) случай защиты, специфика которого проявляется в том, что управомоченное лицо

¹Апелляционное определение Челябинского областного суда от 24 июля 2014 N 33–29472/14 2015 // [Электронный ресурс] : <http://www.garant.ru> (дата обращения; 11.11.2017).

непосредственно своими действиями может защитить нарушенное право и интерес.

Необходимо отметить, что самозащита является новым для трудового законодательства способом защиты трудовых прав работников, введенным впервые Трудовым кодексом. Однако ТК РФ не дает определения понятия самозащиты.

Основу правового регулирования права на самозащиту составляют конституционные нормы, которые закрепляют институт защиты (возможность защиты) прав граждан и юридических лиц в целом, а также устанавливают правовые гарантии его реального осуществления. В России в соответствии с Конституцией признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права.

Основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения; при этом осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. Согласно ст. 19 Конституции государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Статья 45 Конституции гарантирует право каждого защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Самозащита во всех своих проявлениях есть правовая конституционная гарантия осуществления права на защиту, закрепленная в ч. 2 ст. 45 Конституции. Во всех случаях это односторонние действия управомоченного лица, направленные на защиту своих прав и интересов, которые осуществляются без обращения за помощью в государственные органы. Данные действия признаются всеми отраслями права правомерными.

Сложность в анализе нового для России института самозащиты прав вызвана тем фактом, что в действующем российском законодательстве отсутствует четкое определение данного правового института.

В Российской Федерации самозащита впервые признана конституционным правом человека (ст. 30 Декларации прав и свобод человека и гражданина, ч. 2 ст. 45 Конституции РФ). В 1994 г. в Гражданском кодексе РФ (ст. 14) было закреплено право на самозащиту гражданских прав, в 2001 г. в Трудовом кодексе РФ (гл. 59) были урегулированы формы самозащиты работниками трудовых прав. Таким образом, в России начинает формироваться законодательство, регламентирующее правоотношения по самостоятельной защите человеком своих прав и свобод.

Тем не менее, самозащита как отдельный комплексный институт права фактически пока не имеет фиксированных, четко установленных границ. Современный российский законодатель определяет самозащиту в общих чертах, не пытаясь ее детализировать¹.

Между тем, как способ защиты прав и законных интересов работников, самозащита предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья, прежде всего, без обращения к каким-либо полномочным органам или параллельно с ними.

Таким образом, самозащита сводится к совершению работником действий (бездействия), в результате которых возникают отношения по защите трудовых прав. Эти отношения возникают без участия каких-либо органов, а совершаемые работниками действия официально не оформляются. Следовательно, основным признаком самозащиты является самостоятельная процессуальная деятельность работников и работодателей без вмешательства органов государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и органов по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. При этом работодатель может добровольно устранить нарушение или,

¹Казакова Е.Б. Самозащита прав – новый институт в российском праве. // Нотариус. – 2014. – № 3. – С. 37.

не признав его, отклонить претензию работника. А поскольку законодательство не исключает возможность одновременного использования самозащиты и другого способа защиты трудовых прав и свобод, то во втором случае заключение о наличии или отсутствии нарушения может сделать полномочный орган, к которому обратился работник¹.

От самозащиты необходимо отличать самореализацию трудовых прав работником. При самозащите работник пассивно отказывается от выполнения работы (приостанавливает работу) с целью побудить работодателя исполнить его обязанности. При самореализации работник активными действиями осуществляет свое право, несмотря на отказ работодателя удовлетворить законные требования работника (либо игнорирование требований работника путем неисполнения нормативных предписаний). Например, использование учебного отпуска работником, совмещающим работу с обучением, без соответствующего распоряжения (приказа) работодателя о представлении такого отпуска является самореализацией права на профессиональную подготовку².

Также, самозащиту трудовых прав необходимо отличать от забастовки. Самозащита – это отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника (права на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, права на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности).

Забастовка же представляет собой отказ от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора, т.е. направлена на отстаивание коллективных интересов или коллективных прав.

¹Репринцев Д.Д, Самозащита работниками трудовых прав // Трудовое право. – 2015. – № 3. – С. 109 .

²Трудовое право России: Учебник. / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: Норма, 2016. – С. 501.

Право на самозащиту реализуется работником самостоятельно, независимо от других работников. Решение об объявлении забастовки может быть принято только коллективом – общим собранием (конференцией) работников организации¹.

Отказ работника от выполнения работы в порядке самозащиты может длиться до тех пор, пока работодатель не восстановит нарушенное право работника. Так, работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

Продолжение использования самозащиты после восстановления нарушенного права следует рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

Трудовой кодекс РФ говорит об одной форме реализации самозащиты – отказе от выполняемой работы.

В статье 379 ТК РФ установлено, что в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Однако отдельные авторы относят к самозащите и иные формы пресечения нарушений трудовых прав, реализуемые посредством:

¹Трудовое право России: Учебник. / Под ред. Ю.П.Орловского, А.М. Нуртдинова. – М.: Норма, 2017 – С. 526.

- отказа работника от ухода в отпуск при несвоевременной оплате отпуска;
- отказа от незаконного перевода на другую работу;
- самостоятельной реализации права на отдых, если предоставление времени отдыха не зависит от усмотрения представителей работодателя;
- отказа от выполнения незаконных распоряжений работодателя;
- отказа от дачи объяснений при привлечении к различным видам трудовой ответственности;
- отказа от направления в командировку, когда в соответствии с ч. 2 ст. 259 Трудового кодекса РФ такое направление может осуществляться лишь с письменного согласия работника и при условии, что это не запрещено ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказа от выполнения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, к которым работник привлекается с нарушением ст. ст. 113, 259 Трудового кодекса РФ;
- отказа от досрочного выхода из отпуска;
- отказа от представления представителям работодателя документов, сведений, которые не касаются выполняемой им трудовой функции и представление которых не предусмотрено действующим законодательством;
- прекращения работы по истечении двухнедельного срока предупреждения при увольнении по инициативе работника;
- отказа от получения трудовой книжки, в которую внесены не соответствующие законодательству записи.

Особое внимание заслуживает такая форма самозащиты, как приостановка работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

При этом работник вправе не выходить на работу до выплаты ему задержанной суммы¹.

Стоит отметить, что в процессе исследования форм защиты органами государства трудовых прав обращает на себя внимание тот факт, что ученые редко обращаются к рассмотрению форм защиты законных интересов, в частности в сфере труда.

Условно разделив мнения ученых в заданном вопросе на две группы, можно сделать вывод о том, что одни из них считают возможным защиту законных интересов как в судебной форме, так и в иной форме при наличии закрепленного перечня тех законных интересов, защиту которых необходимо осуществлять в судебной форме². Так, отмечается, что защита индивидуальных законных интересов может осуществляться:

1) в делах искового производства в случае вступления в дело третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований на предмет спора, признания прав (отрицательных исков о признании права) или при подаче исков о присуждении³.

Если проанализировать действующую ч. 3 ст. 263 ГПК РФ, то можно прийти к аналогичному выводу. Третьи лица, не заявляющие самостоятельных требований на предмет спора, не являются участниками спорного материального правоотношения, таким образом, «решение по делу может только повлиять на их права или обязанности. Вступая в дело, третье лицо, следовательно, не защищает и не может защищать свои субъективные права или обязанности»⁴, оно защищает свой интерес;

2) в делах, вытекающих из административно–правовых (ныне – публичных) отношений (гл. 25 ГПК РФ);

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: // – Российская газета. – 2006. – 31 декабря.

²Юрченко О.О. Право на защиту и способы защиты охраняемого законом интереса в гражданском праве. Дис. ... канд. юрид. наук. – Краснодар, 2014. – С. 60.

³Гукасян Р.Е. Проблема интереса в советском гражданском процессуальном праве / Избранные труды по гражданскому процессу. – М.: Спарк, 2016. – С. 33.

⁴Там же. – С. 34.

3) в делах особого производства.

Другая группа ученых полагает, что формой защиты законных интересов в сфере труда является только согласительный порядок, поскольку они (интересы) обеспечиваются, в частности в трудовом праве, соглашением¹. Иными словами, вторая группа ученых исключает судебную форму защиты законных интересов.

Полагаем, что полностью отрицать необходимость участия органов государства в защите законных интересов было бы неправильно. Другое дело, что участие данных органов, безусловно, влечет определенные особенности защиты, на которых следует остановиться.

Защитить законный интерес можно несколькими путями. Конечно, его защита должна осуществляться преимущественно с помощью переговоров и взаимных уступок либо путем проведения примирительных процедур. При разногласиях между работником и работодателем по поводу установления новых или изменения определенных условий трудового договора происходит столкновение их интересов. Несомненно, если налицо нарушение субъективного трудового права, например, работника, то в этом случае оно подлежит восстановлению либо в судебном, либо в ином порядке, в том числе и добровольном. Вместе с тем если сталкиваются законные интересы сторон в правоотношении, в котором один из субъектов (работник) подчиняется другому (работодателю), то в большинстве случаев, несомненно, возобладает интерес работодателя. Однако в некоторых ситуациях вероятность ущемления законного интереса работника не так очевидна, поскольку рыночные экономические отношения вполне могут предполагать определенную потребность работодателя в конкретном работнике. В конечном счете преобладание законных интересов работников или работодателей зависит от формирования спроса и количества предложений на рынке труда. Стало быть, природа законных интересов способствует приоритету согласительного

¹Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников // Журнал российского права. – 2014.– N 12. – С. 66.

порядка их защиты, что и проявляется в полном объеме при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров об интересах (гл. 61 ТК РФ).

В то же время обеспечить реальность защиты законного интереса работника в рамках согласительного порядка не всегда представляется возможным. Одной из причин является фактическое неравенство работника и работодателя, о котором писал еще Л.С. Таль, исследуя правовую природу хозяйской власти работодателя и подчинения ей трудящегося¹. Современные исследователи также обращают внимание на необходимость исходить из того, что экономического и юридического равенства сторон трудовых отношений не может быть². При невозможности (не во всех случаях) обеспечить интерес работника в рамках согласительного порядка остается обеспечение его в принудительном порядке. Как правило, это происходит при нарушении индивидуального законного интереса. В частности, в случаях злоупотребления правом происходит нарушение интереса обязанного лица, что, соответственно, в судебном порядке влечет отказ в защите права. Значит, исключать из форм защиты законного интереса в сфере труда судебную форму защиты не совсем правильно.

В настоящее время индивидуальные трудовые споры об интересах, то есть споры, возникающие без правонарушений по поводу установления или изменения индивидуальных условий труда, на основании ст. ст. 381, 382 ТК РФ рассматриваются и разрешаются комиссией по трудовым спорам (далее по тексту – КТС) или судом. Согласно ранее действовавшему законодательству (ст. 219 КЗоТ РФ) эта категория трудовых споров разрешалась путем непосредственных переговоров между работодателем и соответствующим профсоюзным органом как представителем работника, то есть путем применения согласительных процедур. Результатом разрешения этих споров являлось достижение баланса интересов работника и работодателя.

¹Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М.: Статут, 2010. – С. 447 – 508.

²См.: Передерни С.В. Процедурно–процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников. Дис. д–ра юрид. наук. – Воронеж, 2013. – С. 39, 79.

И если уж утверждать о приоритете социально–партнерской формы защиты законных интересов работников и работодателей, то деятельность комиссии по трудовым спорам как нельзя кстати удовлетворяет данным требованиям. С одной стороны, особенности создания позволяют утверждать, что основой ее деятельности является социальное партнерство и решение Комиссии по трудовым спорам (далее – КТС), по сути, является соглашением сторон, а с другой стороны, ее решения обеспечиваются принудительной силой государства. Эта ситуация отражает неясный статус КТС, поскольку в данном случае форма не совпадает с содержанием. Такой порядок приемлем при разрешении спора об интересах, когда одна сторона не обязана по закону удовлетворить интерес другой стороны, в связи с чем, полагаем, в том виде, в котором положение КТС закреплено в ТК РФ, данный орган должен быть правомочен осуществлять защиту законных интересов. В этом плане можно отметить, что индивидуальные трудовые споры об интересах должны рассматриваться в комиссии по трудовым спорам.

В то же время считаем, что роль независимого арбитра может выполнить только государство – как наиболее эффективный представитель интересов общества в целом, в связи с чем обратимся к деятельности государственных органов защиты законных интересов работников и работодателей. Во–первых, законом предусмотрена судебная форма защиты законных интересов, но результативной, на наш взгляд, не является. Кроме того, суды практически не разрешают споры о законных интересах. Однако это не повод, чтобы исключать из компетенции суда данную категорию споров, поскольку любой трудовой спор должен быть подведомствен суду в целях усиления юридических гарантий трудовых прав работников.

Правда, прокурору предоставлено право обращения с иском в суд в связи с защитой нарушенных законных интересов неопределенного круга лиц или интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований. В данном случае возможно удовлетворение иска в виде отмены нормативного правового акта, нарушающего законные

интересы указанных субъектов. В остальных случаях суд как орган власти, которому предоставлено право защиты интересов, должен ориентировать стороны на достижение соглашения, в результате которого обеспечивается баланс интересов сторон и, таким образом, происходит их признание.

Отсутствие притязания, несомненно, оказывает влияние не только на эффективность судебной защиты законных интересов, но и на возможность их защиты федеральной инспекцией труда. Так, если государственный инспектор труда может потребовать обязанное лицо восстановить нарушенное субъективное трудовое право, то правомерность его требования о признании интереса, например, работника представляется сомнительной, поскольку у работодателя нет обязанности соблюдать законный интерес работника, а есть такой же интерес, как и у работника. Иными словами, федеральная инспекция труда как орган государственного надзора по роду своей деятельности должна требовать восстановить нарушенное субъективное право, обеспеченное возможностью принуждения, но она не может выступать в роли субъекта защиты законного интереса работника, которому не корреспондирует обязанность работодателя. В противном случае федеральная инспекция труда как властный орган государства в любой ситуации при разрешении спора об интересе будет неправомерно принуждать одну из сторон соблюдать интерес другой стороны, порой в ущерб ее же интересам.

В то же время, если признание индивидуальных законных интересов работников действительно не включается в компетенцию федеральной инспекции труда, отсутствие у этого органа полномочий на удовлетворение коллективных интересов работников не представляется столь безоговорочным. Дело в том, что ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается процедура принятия локального нормативного акта с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с фактическим участием инспекции труда. В случае разногласий между работодателем и профорганом последний имеет право обжаловать в инспекцию труда принятый работодателем локальный нормативный акт, а

также имеет право начать процедуру рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора. Инспекция труда, получив жалобу профоргана, обязана провести в течение одного месяца со дня получения жалобы проверку и при выявлении нарушения выдать работодателю обязательное к исполнению предписание об отмене указанного локального нормативного акта.

В рассматриваемом случае государственный инспектор труда фактически вмешивается в коллективное трудовое разногласие, возникшее в связи со столкновением интересов работников и работодателя по поводу установлений условий труда. Однако юридически он разрешает не разногласие об интересах, а разногласие о правах, поскольку вступает в отношения по урегулированию разногласий после принятия данного акта работодателем, то есть после установления спорных условий труда¹.

Между тем совершенно очевидно, что фактически государственный инспектор труда выступает в роли трудового арбитра, способствующего достижению баланса интересов работников и работодателя.

Однако поручить защиту законных интересов работников государственным инспекторам труда нельзя в силу необеспеченности интереса обязанностью и, соответственно, невозможностью его принудительного удовлетворения с помощью осуществления государственного надзора и выдачи предписания. К тому же, заметим, посреднические услуги инспекторам запрещены и, значит, инспектору запрещено оказывать услуги трудового арбитра, способствующего достижению баланса интересов работников и работодателя. Схожая ситуация складывается и с деятельностью Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации, и с органами прокуратуры в части надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Между тем аналогично защите трудовых прав для защиты законных

¹Малько А.В., Субочев В.В. Законные интересы как правовая категория / А.В. Малько, В.В. Субочев – СПб.: Юридический центр Пресс, 2015. – С. 153–155.

интересов также наилучшим образом можно использовать потенциал все тех же трудовых арбитров федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функцию по оказанию государственных услуг в сфере урегулирования коллективных трудовых споров. В случае возникновения такого спора, а также при обращении ущемленной стороны к услугам трудового арбитра последний способствует достижению соглашения, выгодного обеим сторонам. Возможно, деятельность трудовых арбитров в этом случае позволит не рассматривать суд как единственный безальтернативный субъект государственной защиты законных интересов, а также максимально эффективно активизировать роль государства в защите законных интересов.

Природа индивидуальных и коллективных законных интересов требует наделить преимущественными полномочиями по их защите именно государственных трудовых арбитров, деятельность которых как раз и должна быть направлена на предоставление квалифицированной помощи сторонам в решении возникших спорных вопросов. В зарубежных странах деятельность активных и опытных посредников рассматривается как весьма эффективный способ улаживания разногласий¹.

Таким образом, предложенный путь повышения активности роли государства в процессе защиты законных интересов позволит сконцентрировать функцию оказания государственных услуг трудовыми арбитрами в одном органе и с пользой для общества ее реализовать.

¹См.: Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учеб. – М.: ТК «Велби», Изд-во "Проспект", 2015. – С. 284.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Целью данной выпускной квалификационной работы являлось изучение теоретических основ защиты трудовых прав и интересов работников и форм ее обеспечения (на примере Челябинской области).

Для достижения поставленной цели были решены следующие задачи:

- 1) изучено понятие «работник», как основной субъект трудовых отношений, его правовой статус;
- 2) рассмотрено понятие «интерес» в трудовом праве;
- 3) проведен анализ защиты трудовых прав работников (на примере Челябинской области);
- 4) проведен анализ защиты законных интересов работников (на примере Челябинской области).

В заключении следует отметить следующие выводы.

1. Термин «работник» относится к числу понятий требующих законодательного определения в расширительном толковании, так как в настоящее время в правовых нормах нет четкого определения рассматриваемого понятия.

В действующей редакции ТК РФ работник определен как сторона трудовых отношений и физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

На наш взгляд, работник – одна из сторон трудового отношения и трудового правоотношения. Он является носителем труда, трудовое правоотношение выступает как правовое опосредование, правовая оболочка трудовой деятельности работника.

2. Анализ содержания основных прав и обязанностей работника и работодателя, установленных ст. 21 и 22 ТК РФ, показывает, что у работников численно преобладают права, тогда как у работодателей – обязанности. Это, на наш взгляд, обеспечивает сбалансированность интересов сторон, поскольку работодатель является в экономическом и социальном отношении более

сильной стороной и в силу этого должен иметь более широкий круг обязанностей перед работником, чтобы обеспечить реализацию прав работника и иметь меньше возможностей для злоупотребления своими правами.

3. Защита трудовых прав – это различные действия государственных и профсоюзных органов по профилактике трудовых правонарушений, а при их появлении – оказание помощи этими органами работникам в ликвидации таких правонарушений (индивидуальных или коллективных), восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

4. Судебная защита является наиболее распространенным способом защиты трудовых прав и самым эффективным. Так как только на основании судебного решения, зачастую, у работников появляется возможность реализовать защиту своего нарушенного права.

5. Законодательством прелусмотрены сокращенные сроки рассмотрения дел по трудовым спорам. Однако, по своей правовой природе трудовое законодательство должно обеспечивать равновесие прав работников и работодателей и этому положению должны соответствовать все нормативно – правовые акты. Однако этот баланс в виду развития правоотношений очень сложно обеспечивать, и, поэтому некоторые положения действующего законодательства направлены иногда в чью – либо сторону больше, чем это необходимо.

В связи с этим, судам при рассмотрении трудовых споров необходимо учитывать не только требования закона, но и практику его применения в судах, а также положения международных правовых актов.

Анализируя весь комплекс объективно сложившихся обстоятельств, которые, переплетаясь и тесно взаимодействуя друг с другом, приводят к ненадлежащему использованию судебного механизма защиты трудовых прав, думается, стоит устранить пробелы в деятельности судебных органов по разрешению трудовых споров и наладить их более слаженную работу, а также внести необходимые изменения в трудовое и процессуальное законодательство.

б. Самозащита – это отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника (права на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, права на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности).

Самозащита в трудовом праве рассматривается как особая мера защиты, и в трудовом законодательстве имеется норма, гарантирующая право на самозащиту, что нашло отражение в установлении обязанности работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты.

Самозащита работником трудовых прав влечет возникновение у работодателя обязанности отреагировать на заявление о нарушении его трудового права. Полномочные представители работодателя должны устранить нарушение, которое работник указал в качестве основания осуществления самозащиты. Но при этом работодатель может обжаловать действия (бездействие) работника по самозащите трудовых прав в суд по месту жительства работника.

Для обеспечения реализации трудовых прав работников законодательство располагает большим арсеналом правовых средств.

Но несмотря на совершенствование правового механизма самозащиты работниками трудовых прав и свобод, имеющиеся проблемы до конца не преодолены.

В данной работе вынесены следующие предложения по совершенствованию реализации самозащиты как способа защиты трудовых прав:

1. Усиление контрольно-надзорной функции государства и профессиональных союзов в сфере труда, без деятельности указанных органов немыслима реализация самозащиты трудовых прав в полном объеме.

2. Закрепление и применение системы мер правоохранительных органов, направленных на выявление нарушений трудового законодательства, своевременное их пресечение и привлечение лиц, виновных в совершении правонарушений, к ответственности.

3. Повышение уровня правовой грамотности работников. Обеспечение доступа каждому из них к информации об их основных правах и гарантиях, способах защиты. Проведение просветительской работы, начиная еще в выпускных классах общеобразовательных учреждений. Разъяснение основных прав и гарантий работников при заключении ими трудового договора.

4. Установление в трудовом законодательстве четких гарантий прав работников в связи с реализацией права на самозащиту.

5. Закрепление в Трудовом кодексе РФ принципа добросовестности применительно к реализации и защите работником своих трудовых прав и интересов.

6. Установление и закрепление быстрых и действенных механизмов по оценке действий работодателя и работника по самозащите трудовых прав.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативные правовые акты и иные официальные материалы

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) // Собрание законодательства РФ. – 2001. – № 50. – Ст. 4650.

2. 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) // Российская газета. – 1993. – 21 декабря.

3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 30.10.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 1.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.

5. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

6. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» (ред. от 01.07.2016) // Собрание законодательства РФ. – 2004. – №28. – Ст. 2901.

7. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 N 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» (ред. от 05.07.2017) // Собрание законодательства РФ. – 2012. – № 26. – Ст. 3528.

8. Положение о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости – Государственной инспекции труда в Челябинской области // [Электронный ресурс]: <https://git74.rostrud.ru/inf/92761.html> (дата обращения: 09.11.2017).

2. Постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015) // Российская газета. – 2006. – 31 декабря.

10. Постановление Конституционного Суда РФ от 4 декабря 2003 г. N 421–О «По запросу Первомайского районного суда города Пензы о проверке конституционности части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда РФ. – 2003. – № 1.

11. Постановление Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. N 3–П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами Зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово» // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 7. – Ст. 745.

12. Определение по делу N 5–В10–49 // Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2010 г., утв. Постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 8 декабря 2010 г. // [Электронный ресурс] : <http://legalacts.ru/sud/obzor-sudebnoi-praktiki-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-n-12-2010> (дата обращения: 09.11.2017).

13. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 24 июля 2014 N 33–29472/14 2015 // [Электронный ресурс] :

<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/126290966> (дата обращения; 11.11.2017).

14. Обобщение судебной практики Челябинского областного суда за второй квартал 2017 года (утв. президиумом Челябинского областного суда 20 сентября 2017 г.). // [Электронный ресурс]: http://www.chel-oblsud.ru/upload/file/reviews/general/reviews_2017_02.htm (дата обращения: 10.11.2017).

15. Обобщение практики рассмотрения судами Челябинской области гражданских дел по трудовым спорам // [Электронный ресурс] : <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/8712052> (дата обращения: 10.11.2017).

16. Решение Челябинского областного суда от 02 августа 2015 г. по делу N 3–82/2015 // [Электронный ресурс]: <http://www.garant.ru/products/ipo/prim> (дата обращения; 11.11.2017).

17. Постановление Арбитражного суда Восточно–Сибирского округа от 6 июля 2015 г. N Ф02–2718/15 по делу N А33–2600/2013 // [Электронный ресурс]: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/37547811> (дата обращения; 11.11.2017).

3. Литература

18. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики: монография / Е.С. Батусова, И.Я. Белицкая, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. – М.: Юстицинформ, 2012. – 240 с.

19. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. – М.: Проспект, 2017. – 688 с.

20. Андрияхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан / А.М. Андрияхина, К.О. Гущина – М.: Проспект, 2015. – 144 с.
21. Бай Н.Г. Трудовое право: Курс лекций / Н.Г. Бай – М.: Норма, 2016. – 276 с.
22. Вальковой А.Ф. Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности / А.Ф. Вальковой // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 1. – С. 16 – 18.
23. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников / Н.Г. Гладков – М.: Юридическая литература, 2015. – 216 с.
24. Глухов А.В. Актуальные вопросы защиты трудовых прав и законных интересов работников – членов профсоюзов в практике Конституционного Суда Российской Федерации / А.В. Глухов // Трудовое право. – 2009. – N 7. – С. 85 – 91.
25. Глушко К. Трудовые споры с участием профсоюза / К. Глушко // Трудовое право. – 2015. – N 7. – С. 105 – 112.
26. Головина С.Ю., Мершина Н. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда / С.Ю. Головина // Российская юстиция. – 2015. – N 3. – С. 13–16.
27. Гукасян Р.Е. Проблема интереса в советском гражданском процессуальном праве / Р.Е. Гукасян // Избранные труды по гражданскому процессу. – М.: Спарк, 2016. – 124 с.
28. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 тт. Т. 1 / В.И. Даль – М.: Омега, 2009. – 1008 с.
29. Дмитриева И.К. К вопросу об экономических признаках наемного труда / И.К. Дмитриева // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 4. – С. 22 – 24.
30. Еремина С.Н. Защита трудовых прав работников в суде: проблемные вопросы / С.Н. Еремина // Российский судья. 2016. – N 4. – С. 7 – 11.

31. Защита гражданских прав: избранные аспекты: сборник статей / Ю.Н. Алферова, Ю.В. Байгушева, Ю.В. Виниченко и др.; рук. авт. кол. и отв. ред. М.А. Рожкова. – М.: Статут, 2017. – 432 с.
32. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. / Е.А. Исайчева. – М.: Альфа–Пресс, 2014. – 920 с.
33. Казакова Е.Б. Самозащита прав – новый институт в российском праве / Е.Б. Казакова // Нотариус. – 2014. – № 3. – С. 34–38.
34. Киселев И.Я. Сравнительное трудовое право: Учебник / И.Я. Киселев – М.: Велби, 2015. – 344 с.
35. Князева Н.А. Защита трудовых прав групп работников / Н.А. Князева // Журнал российского права. – 2016. – № 11. – С. 133 – 140.
36. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / С.Ю. Головина, А.В. Гребенщиков, Т.В. Иванкина и др.; отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. 2–е изд., доп. – М.: Городец, 2017. – 736 с.
37. Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников / В.В. Коробченко // Журнал российского права. – 2014. – N 12. – С. 63–68.
38. Курданов В.О. Самозащита как самостоятельный вид механизма защиты прав и свобод человека и гражданина / В.О. Курданов // Государственная власть и местное самоуправление. – 2017. – № 4. – С. 10 – 14.
39. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. / А.М., Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Статут, 2015. – 879 с.
40. Лушникова, М.В. Очерки теории трудового права. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2014. – 284 с.
41. Малько А.В., Субочев В.В. Законные интересы как правовая категория / А.В. Малько, В.В. Субочев – СПб.: Юридический центр Пресс, 2015. – 288 с.

42. Михайлов С.В. Категория интереса в российском гражданском праве / С.В. Михайлов – М: Статут, 2012. – 205 с.

43. Ожегов С.И. Словарь русского языка / С.И. Ожегов – М.: Феникс, 2001. – 1164 с.

44. Право и экономическая деятельность: современные вызовы: монография / Е.Г. Азарова, А.А. Аюрова, М.К. Белобабченко и др.; отв. ред. А.В. Габов. – М.: ИЗиСП, Статут, 2015. – 400 с.

45. Репринцев Д.Д, Самозащита работниками трудовых прав / Д.Д. Репринцев // Трудовое право– 2015. – № 3. – С. 108 – 112.

46. Сагандыков М.С. Реализация конституционного принципа защиты всех форм собственности в трудовом праве / М.С. Сагандыков // Трудовое право в России и за рубежом. – 2017. – № 1. – С. 10 – 13.

47. Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография. / А.А. Сапфинова. – М.: Проспект, 2016. – 144 с.

48. Саурин С.А. Проблемы защиты прав работников, занятых в неформальном секторе / С.А. Саурин // Трудовое право в России и за рубежом. – 2014. – № 4. – С. 48 – 51.

49. Солодовниченко Т.А. Законный интерес: проблемы понимания и соотношения с субъективным юридическим правом и юридической обязанностью / Т.А. Солодовниченко // Вестник Омской юридической академии. – 2016. – № 3. – С. 35 – 39.

50. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование / Л.С. Таль – М.: Статут, 2010. – 602 с.

51. Трудовое право Росси: Учебник. / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: Норма, 2016. – 644 с.

52. Трудовое право Росси: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Проспект, 2016 – 504 с.

53. Трудовое право Росси: Учебник. / Под ред. Ю.П.Орловского, А.М. Нуртдинова. – М.: Норма, 2017 – 782 с.

54. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова и др.; под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. – Саратов: Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. – 288 с.

55. Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод / В.А. Чибисов // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015. – № 2. – С. 30 – 33.

56. Трудовое право Росси: Учебник. / Под ред. Ю.П.Орловского, А.М. Нуртдинова. – М.: Волтерс Клувер, 2016. – 744 с.

4. Диссертации и авторефераты на соискание ученой степени

57. Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых интересов в российском трудовом праве / Т.Ю. Барышникова // Автореф. – Пермь, 2005 – 126 с.

58. Зыкина Т.А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики / Т.А. Зыкина – Архангельск: ИПЦ САФУ – 2012 – 144 с.

59. Передерни С.В. Процедурно–процессуальные правовые средства и способы обеспечения трудовых прав работников: Дис. . д–ра юрид. наук / С.В. Передерни – Воронеж, 2013 – 106 с.

60. Юрченко О.О. Право на защиту и способы защиты охраняемого законом интереса в гражданском праве: дис. канд. юрид. наук. / О.О. Юрченко – Краснодар, 2014 – 122 с.

Способы защиты трудовых прав и интересов работников



Порядок рассмотрения трудовых споров

