

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Южно-Уральский государственный университет  
(Национальный исследовательский университет)»  
Институт открытого и дистанционного образования  
Кафедра «Современные образовательные технологии»

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ

Заведующий кафедрой

\_\_\_\_\_ А.В. Прохоров

\_\_\_\_\_ 2019г.

Работник как субъект трудового права

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА  
ЮУрГУ – 40.03.01.2019.85983. ВКР

Руководитель работы

доцент кафедры СОТ

\_\_\_\_\_ А.С. Черепашкин

\_\_\_\_\_ 2019 г.

Автор работы

студент группы ДО–510

\_\_\_\_\_ Ю.С. Деева

\_\_\_\_\_ 2019 г.

Нормоконтролер

ст. преподаватель кафедры СОТ

\_\_\_\_\_ Е.Н. Бородина

\_\_\_\_\_ 2019 г.

Челябинск 2019

## АННОТАЦИЯ

Деева Ю.С. Работник как субъект трудового права. – Челябинск: ЮУрГУ, 2019, ДО –510, 47 с., библиогр. список – 34 наим., 12 л. плакатов ф. А4.

Объектом исследования выступают общественные отношения в сфере труда, связанные с определением особенностей статуса работника как субъекта трудовых правоотношений.

Целью исследования является характеристика работника как субъекта трудового права, анализ его правового статуса, определение проблем и осуществление формулировки обоснованных теоретически рекомендаций, которые необходимы для совершенствования норм трудового законодательства.

В работе рассмотрен работник как субъект трудового права.

Результаты выпускной квалификационной работы имеют практическую значимость, содержат выводы, практические рекомендации и предложения автора по совершенствованию норм трудового права, которые определяют правовой статус работника как субъекта трудового права.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ.....	8
1.1 Трудовые правоотношения: понятие, виды.....	8
1.2 Структура трудовых правоотношений и их субъекты.....	12
2 ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКА КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРАВА.....	15
2.1 Понятие работника как субъекта трудового права.....	15
2.2 Общая характеристика правового статуса работника, основные права и обязанности работника.....	17
3 НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПО РОССИЙСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ.....	26
3.1 Учет мнения профессионального союза при защите трудовых прав работников.....	26
3.2 Судебная защита трудовых прав работников.....	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	44
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	46

## ВВЕДЕНИЕ

Каждая из отраслей права регулируют те или иные отношения, возникающие между их участниками. В свою очередь трудовое право России регулирует отношения, возникающие между людьми в сфере труда.

Субъекты трудового права, как правовая категория, представляют собой участников общественных отношений, урегулированных трудовым законодательством РФ, обладающих трудовыми правами и обязанностями, а также имеющих право реализовать их. Однако субъект трудового права не тождествен субъекту трудовых правоотношений. Последнее будет составляющим звеном первого. Любой субъект правоотношений всегда будет являться субъектом права, однако не каждый субъект права будет участником тех или иных отношений. Те лица, которые согласно законодательству могут реализовать правосубъектность, будут субъектами права, а те лица, которые ее реализовали, считаются субъектами правоотношений. Такое понимание о субъектах относится к любой отрасли права.

**Актуальность темы исследования.** Проблема правового положения субъектов правоотношений является центральной проблемой любой отрасли права.

Конституция Российской Федерации провозгласила человека, его права и свободы высшей ценностью, а признание, соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина – обязанностью государства. Тем самым она законодательно закрепила наметившуюся в последнее время тенденцию гуманизации права.

В области трудовых отношений это проявляется в том, что главной функцией трудового права становится закрепление и обеспечение основных прав работника.

«Работник» – важнейший субъект трудового права, в качестве которых могут выступать исключительно физические лица: способность к труду присуща только человеку, отдельно взятой человеческой личности, и все иные субъекты права – юридическое лицо, государство – могут действовать не иначе, как посредством трудовой деятельности отдельных человеческих индивидов, реализующих свою способность к труду в качестве органов или представителей соответствующего коллегиального субъекта.

Следует отметить, что в настоящее время действующее трудовое законодательство не способно в полной мере обеспечить осуществление и защиту прав граждан в период перехода к рыночной экономике. Многие вопросы, непосредственно влияющие на правовое положение работника, не нашли четкого законодательного решения.

Это, прежде всего, проблема сферы действия трудового права: до сих пор не ясно, кого включать в понятие «работник»; должно ли трудовое законодательство одинаково распространяться на работников предприятий различных организационно – правовых форм. Нечетко решается законодателем и недостаточно исследуется учеными проблема защиты от дискриминации в трудовых отношениях. Нет единодушия в использовании понятийного аппарата

при характеристике правового положения граждан в сфере общественной организации труда. Нуждается в серьезном переосмыслении концепция права на труд и гарантий его осуществления. Все это обуславливает актуальность данного исследования.

**Целью исследования** является характеристика работника как субъекта трудового права, анализ его правового статуса, определение проблем и осуществление формулировки обоснованных теоретически рекомендаций, которые необходимы для совершенствования норм трудового законодательства.

Для достижения указанной цели были поставлены следующие **задачи исследования**:

- рассмотреть трудовые правоотношения: понятие, виды;
- раскрыть структуру трудовых правоотношений и их субъектов;
- дать понятие работника как субъекта трудового права;
- проанализировать общую характеристику правового статуса работника, основные права и обязанности работника;
- рассмотреть некоторые проблемные аспекты трудовых прав работников по российскому законодательству.

**Объектом исследования** выступают общественные отношения в сфере труда, связанные с определением особенностей статуса работника как субъекта трудовых правоотношений.

**Предметом исследования** является трудовое законодательство, нормативные правовые акты, учебная, специальная, научная литература, материалы судебной и правоприменительной практики, которые определяют правовой статус работника как субъекта трудового права.

**Методология исследования.** Работа выполнена с использованием следующих общенаучных методов: диалектического, системного, функционального; а также таких логических приемов, как анализ, синтез, индукция, дедукция.

**Структура работы.** Выпускная квалификационная работа состоит из трех глав, включающих в себя шесть параграфов, заключения и библиографического списка.

Результаты выпускной квалификационной работы имеют практическую значимость, содержат выводы, практические рекомендации и предложения автора по совершенствованию норм трудового права, которые определяют правовой статус работника как субъекта трудового права.

# 1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ТРУДОВЫХ ПРАВООТНОШЕНИЙ

## 1.1 Трудовые правоотношения: понятие, виды

В системе правоотношений главным является трудовое правоотношение как связывающее все другие виды правоотношений. В соответствии со статьей 15 Трудового Кодекса Российской Федерации: «Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором» [4]. Трудовое отношение в действительности выступает как трудовое правоотношение, поскольку оно урегулировано нормами права.

По мнению профессора В.Н. Толкуновой: «Каждое трудовое правоотношение, может быть охарактеризовано наличием единых для него субъектами, основанием возникновения, содержанием, которые в совокупности определяют его самостоятельность в существующей системе правоотношений. Отсутствует логическая возможность соединять в одно правоотношение содержание и субъекты разного рода правоотношений, которые хотя и возникают и на основании осуществления труда работников. Каждое отдельно взятое из перечисленных нами девяти правоотношений сферы трудового права, по сути, является самостоятельным правоотношением, с наличием и содержанием обязанностей и прав его субъектов» [27, с. 55].

Трудовое правоотношение – это добровольная юридическая связь работника с работодателем, в которой обе стороны в процессе производства подчинены правилам внутреннего трудового распорядка, трудовому законодательству, коллективному и индивидуальному трудовому договору.

Содержание трудового отношения работника сводится к выполнению им определенной работы в соответствии со специальностью, квалификацией, должностью. В рамках этого правоотношения работник и работодатель реализуют права и обязанности, установленные законодательством (например, ст. 21, 22 ТК РФ).

Сами отношения обладают специфическими чертами:

- протекают в условиях подчинения правилам внутреннего трудового распорядка;
- работник, как правило, включается в трудовой коллектив.

Виды трудовых правоотношений зависят от вида соответствующих отношений и конкретного вида трудового договора, лежащего в основе возникновения и существования этого правоотношения. Поэтому на одном и том же производстве

возможны разные виды трудовых правоотношений, так как возможны разные виды трудовых договоров (срочные, с неопределенным сроком, на время выполнения сезонной работы, по совместительству и др.).

Из них выделяют два специфических вида трудовых правоотношений:

- в связи с работой по совместительству;
- по ученическому договору.

Специфика их в том, что работа по совместительству создает второе трудовое правоотношение у работника наряду с его основным местом работы. А ученическое правоотношение обязывает ученика в отличие от других трудовых правоотношений не работать по специальности, должности, а овладеть на производстве данной профессией, специальностью. Затем, после сдачи квалификационного экзамена, ученическое правоотношение в полном объеме трансформируется в трудовое правоотношение по полученной специальности или профессии.

Отличительной чертой трудовых отношений является то, что трудовые отношения носят личностный характер, т. е. с развитием свободы трудового договора развивается индивидуализация трудовых правоотношений работника [32, с.79].

Другая особенность заключается в том, что эти отношения строятся на возмездных начатах, связанных с обязательным вознаграждением за труд в форме заработной платы.

Третья особенность в том, что трудовые отношения носят длящийся характер, т. е. они не прекращаются после выполнения работником определенного трудового задания, а связаны с выполнением им определенной трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; или конкретизации вида поручаемой работнику работы) – ст. 15 ТК РФ [4].

Законодательство закрепляет, что трудовые отношения основаны на определенности и устойчивости трудовой функции работника, и запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

Как трудовой договор, так и возникшее на его основании трудовое правоотношение всегда взаимные и двусторонние.

Обе стороны трудового правоотношения имеют право требовать выполнение другим субъектом его трудовых обязанностей поданному правоотношению.

Поскольку работодатель обладает правом дисциплинарной власти, то может сам наказывать работника при неисполнении обязанностей в соответствии с трудовым законодательством, привлекать его к дисциплинарной и материальной ответственности, а также обе стороны могут прибегнуть к принудительной силе государства [28, с.64]. Этим характеризуется волевое содержание трудовых правоотношений, которое подкрепляется нормами трудового права, обеспечивающими нормальные, безопасные условия труда, соответствующую оплату, охрану труда, возмещение вреда (ущерба), дисциплинарную ответственность, возможность увольнения и перевода на другую работу и т. п.

Как отмечает Толкуновой В.Н.: «В трудовом праве различают семь видов трудовых правоотношений» [27, с.63]

1. Правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству возникают при устройстве граждан на работу и подборе кадров работодателями, в том числе с помощью службы занятости.

Данные правоотношения, как правило, предшествуют трудовым правоотношениям, но могут последовать и за прежними трудовыми правоотношениями при высвобождении работников.

В зависимости от субъектов правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству возникают:

- между органом службы занятости и гражданином (при обращении последнего в службу занятости с заявлением о помощи в устройстве на работу и регистрации обратившегося лица в качестве безработного);
- между органом службы занятости и работодателем (с момента приобретения работодателем правоспособности и до его ликвидации);
- между трудоустраиваемым гражданином и работодателем (при предоставлении работодателю направления органа службы занятости).

Основания реализации отношений по обеспечению занятости населения и трудоустройства закреплены в Законе РФ от 19.04.1991 № 1032–1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. от 11.12.2018 с изм. и доп. вступ. в силу с 01.01.2019)

2. Трудовое правоотношение – добровольная юридическая связь работника и работодателя, выражающаяся в наличии прав, обязанностей и ответственности обеих сторон. Работник обязуется выполнять определенные трудовым договором трудовые обязанности по оговоренной специальности, квалификации, должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку. Работодатель обязан полностью и своевременно оплачивать труд работника, создавать необходимые условия в соответствии с действующим трудовым законодательством, коллективным соглашением и трудовым договором.

3. Организационно-управленческие правоотношения способствуют разрешению вопросов, связанных с организацией и оплатой труда, удовлетворению социально-экономических интересов как трудовых коллективов, отраслей, регионов, так и отдельного работника.

Данные правоотношения возникают:

- между коллективом работников и работодателем;
- между профсоюзным органом на производстве и работодателем;
- между представителями социальных партнеров на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом и иных уровнях.

4. Правоотношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у работодателя возможны:



– по ученическому договору работника для повышения квалификации, переобучения, обучению смежным профессиям (дополняют трудовые отношения работника);

– по руководству обучением на производстве (когда к высококвалифицированному работнику предприятия прикрепляются ученики). Данные правоотношения могут являться разновидностью трудовых, если обучение – основная трудовая обязанность.

5. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства существуют с момента начала работы организации с целью выполнения требований по охране труда, обеспечения безопасных условий производства и т. д.

Субъектами являются Федеральная инспекция труда и специализированные государственные, профсоюзные инспекции, осуществляющие надзор и профсоюзный контроль, с одной стороны, и должностные лица администрации, работодатели, обеспечивающие охрану труда, – с другой [15, с. 67].

6. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора, возникающие в случае противоправного виновного причинения ущерба.

Законом предусмотрена как ответственность работодателя за вред, причиненный работнику, так и материальная ответственность работника за причиненный работодателю ущерб.

7. Правоотношения по разрешению трудовых споров (индивидуальных и коллективных) относятся к процессуальным и возможны как трудовые процессуальные (при обращении в КТС, примирительные комиссии, трудовой арбитраж), гражданские процессуальные (спору рассматриваются в суде общей юрисдикции), административно-процессуальные (заявление или жалоба направляется в вышестоящий в порядке подчиненности орган).

Хотелось бы выделить три категории трудовых правоотношений: общерегулятивные, регулятивные и правоохранительные.

Общерегулятивные правоотношения возникают на основании норм Конституции и принадлежат всем субъектам вне зависимости независимо от социальных признаков, возраста, пола, национальности [17, с. 48].

Отличительной чертой таких правоотношений – это то, что они не могут использоваться для отчуждения, передачи права от одного субъекта к другому. Лицо, являющееся работником, как субъект трудового права имеет конституционную правоспособность от рождения и не имеет права на передачу своих прав, даже в тех случаях, когда он ими не используется.

Регулятивными признаются такие правоотношения, которые закреплены нормами трудового права и могут быть основаны на правомерных действиях их участников. Например, момент заключения трудового контракта на основании правил, которые установлены ТК РФ, предусматривает наличие регулятивных отношений.

Правоохранительные же правоотношения возникают вследствие правонарушений. Они указывают на наличие правовой связи между должностным лицом, государственным органом, и правонарушителем. Могут возникнуть после

выявления факта правонарушения и применения к правонарушителю правовой ответственности. [17, с.50].

Таким образом можно сделать вывод, что трудовые правоотношения – это общественные отношения, которые урегулированы нормами трудового права, складывающиеся между работником и работодателем на основе соглашения, в силу которого работник обязан лично выполнять определенную трудовую функцию, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка организации, а работодатель обязан своевременно и систематически выплачивать заработную плату и создавать условия труда, предусмотренные законодательством, соглашениями, коллективным и трудовым договором.

Принципиальных отличий в определениях понятий «трудовые отношения» и «трудовые правоотношения» нет, так как общественные отношения, являющиеся предметом трудового права, всегда выступают в форме трудовых правоотношений, т. е. в них уже реализованы нормы трудового права.

## **1.2 Структура трудовых правоотношений и их субъекты**

Будучи впервые введенными в теорию трудового права еще в 1925 г. И.С. Войтинским, понятие «трудовое правоотношение», по наиболее распространенному мнению среди исследователей, в современных условиях является единым по своей природе и сущности и представляет собой характерный для трудового права структурный тип правоотношений и главное средство действия норм в механизме правового регулирования труда [17, с.61].

Как и любые другие правоотношения, трудовые правоотношения можно рассматривать также с позиции теории права и государства, в соответствии с которой структура правоотношений включает в себя такие элементы, как юридическая обязанность, объект, субъект, субъективное право. Настоящие элементы направлены на выполнение содержания определенного правоотношения.

В соответствии со статьей 20 ТК РФ сторонами трудовых правоотношений являются работник (физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем) и работодатель (физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником)[4]. Как выделяет Шиян В.И.: «Термин «сторона» применяется только к субъектам трудовых правоотношений и не применяется к субъектам иных непосредственно связанных с трудовыми правоотношений. Тем самым подчеркивается важность субъектов именно трудовых правоотношений, которые выступают источником для всех иных отношений, связанных с трудом».

Также субъектом трудового правоотношения может быть и иностранец (и как работник, и как представитель работодателя), а также работодателем может быть и отдельный гражданин, принимающий работника в качестве домработницы, личного водителя, садовника и т. п.

Основной аспект субъектов трудового права можно охватить таким понятием как дееспособность, которая трактуется как возможность субъектов права на

вступление в определенные правоотношения и на основании своих действий осуществлять приобретение прав и обязанностей, их осуществление и использование [20, с. 35].

Объект трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений – это предметы материального мира, продукты духовного творчества в объективной форме, личные имущественные и неимущественные блага сторон (участников), реальные действия, а также результаты этих действий (труда), на достижение которых было направлено поведение субъектов отношений в сфере труда.

Юридическим содержанием трудового правоотношения является определенное сочетание взаимосвязанных субъективных прав и обязанностей сторон трудового отношения – работника и работодателя.

Его необходимо отличать от материального содержания трудового правоотношения, под которым понимают само поведение, деятельность и действия лица.

Право стороны трудового правоотношения – это закрепленная в законе, ином нормативном правовом акте, содержащем нормы трудового права, или договоре возможность для стороны требовать от обязанной, в том числе виновной, стороны положительных действий по выполнению нормативных правовых актов в сфере труда и условий трудового договора, недопущения нарушений субъективного права или его восстановления в случае нарушения

Основные субъективные права работника и работодателя, установленные ТК РФ, определяются, конкретизируются и детализируются ведомственными и локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

Субъективное право может быть рассмотрено как.

1. Притязание.
2. Средства обеспечения определенного поведения обязанных лиц.
3. Дозволенность собственного действия управомоченного и возможность требовать определенного поведения обязанных лиц.
4. Мера возможного или дозволенного поведения управомоченного лица.

Юридическая обязанность в трудовом правоотношении – это предписанная нормами трудового права мера должного поведения обязанной стороны в интересах управомоченной стороны (субъекта), обеспеченная возможностью государственного принуждения. Обязанность устанавливается всегда там, где есть субъективное трудовое право. Юридическая обязанность – это не действие, а всего лишь его необходимость.

Следует согласиться с мнением Шиян В.И., что свойствами обязанности в трудовом правоотношении являются:

- необходимость совершать активные положительные действия в пользу управомоченной стороны, чтобы не допустить нарушения ее прав;
- необходимость для обязанной стороны вести себя установленным образом;
- необходимость воздержания от действий, запрещенных нормами трудового права;

– возможность применения государственного принуждения к обязанной стороне в случае неосуществления ею требуемых законом или договором обязательных действий или совершения действий, которые запрещены ТК РФ [17, с.56].

Таким образом, в системе отношений, регулируемых трудовым правом, трудовые отношения являются центральным звеном. Иные непосредственно связанные с трудовыми, отношения обусловлены их существованием. В подавляющем большинстве случаев прекращение трудовых отношений приводит к прекращению и других отношений, входящих в сферу трудового права, и, наоборот, возникновение трудовых отношений порождает и иные непосредственно связанные с ними отношения, регулируемые трудовым правом.

Как видно из вышеизложенного, юридические обязанности и права в трудовом правоотношении – это не как таковое определенное поведение субъектов, а предоставление необходимости или возможности к определенному поведению, которое предусмотрено нормами права.

### **Вывод по разделу 1**

В первой главе была рассмотрена общая характеристика трудовых правоотношений.

Таким образом можно сделать вывод, что трудовые правоотношения – это общественные отношения, которые урегулированы нормами трудового права, складывающиеся между работником и работодателем на основе соглашения, в силу которого работник обязан лично выполнять определенную трудовую функцию, подчиняясь правилам внутреннего трудового распорядка организации, а работодатель обязан своевременно и систематически выплачивать заработную плату и создавать условия труда, предусмотренные законодательством, соглашениями, коллективным и трудовым договором.

В системе отношений, регулируемых трудовым правом, трудовые отношения являются центральным звеном. Иные непосредственно связанные с трудовыми отношения обусловлены их существованием. В подавляющем большинстве случаев прекращение трудовых отношений приводит к прекращению и других отношений, входящих в сферу трудового права, и, наоборот, возникновение трудовых отношений порождает и иные непосредственно связанные с ними отношения, регулируемые трудовым правом.

## 2 ПРАВОВОЙ СТАТУС РАБОТНИКА КАК СУБЪЕКТА ТРУДОВОГО ПРАВА

### 2.1 Понятие работника как субъекта трудового права

Легальное определение понятия работника закрепляется ст. 20 ТК РФ, которая устанавливает, что работник – это физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. С учетом положений ст. ст. 15 и 20 ТК РФ можно выделить следующие признаки работника:

- работник – это физическое лицо (гражданин РФ, иностранный гражданин, лицо без гражданства), обладающее трудовым статусом;
- работник лично осуществляет принадлежащие ему субъективные трудовые права и обязанности в пределах правовых отношений, возникающих в сфере трудового права;
- работник выполняет на основании заключенного трудового договора трудовую функцию, подчиняясь внутреннему трудовому распорядку;
- работник осуществляет возмездную трудовую деятельность, получает заработную плату в полном размере и в установленные сроки [4].

Правовой статус работника физическое лицо приобретает с вступлением в силу трудового договора, когда на него в полной мере распространяется действие норм трудового законодательства.

Следует отметить, что субъектом трудового права лицо становится еще до возникновения его трудовых отношений, на стадии подыскания работы. Чтобы вступить в трудовые правоотношения, лицо должно обладать таким свойством, как трудовая правосубъектность.

В теории трудового права условиями трудовой правосубъектности считаются возрастная и волевая критерии. Отдельные ученые выделяют и третий критерий – физическое состояние лица. По мнению большинства ученых, трудовая правосубъектность никоим образом не зависит от психического и физического состояния индивида.

Возможность выступать в качестве субъекта трудового права связана с достижением определенного возраста, когда физическое лицо юридически признается обладающим способностью к регулярному труду и способностью отвечать за свое поведение и отношение к труду. Данное суждение подтверждается позицией отечественного законодателя. В действующем Трудовом кодексе РФ отсутствуют волевая критерий и критерий физического состояния лица как условия трудовой правосубъектности.

Статья 63 ТК РФ предусматривает возрастные категории лиц, с которыми допускается заключение трудового договора.

Представляется, что физические лица приобретают трудовую правосубъектность работника по достижении 14–летнего возраста, который является общим условием возникновения у них трудовых прав и обязанностей. Трудовая правосубъектность лиц в возрасте от 14 до 15 лет возникает при

наличии сложного фактического состава, который включает в себя согласие одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства.

Сложнее обстоит дело с юридической квалификацией трудовой деятельности несовершеннолетних, не достигших 14-летнего возраста (малолетних). По этой проблеме мы разделяем мнение Б.К. Бегичева, который писал об отдельных проявлениях трудовой правоспособности малолетних, называя ее исключительной правоспособностью [17, с.65].

Возможно ограничение трудовой правосубъектности в судебном порядке в следующих случаях:

- назначение уголовного наказания по приговору суда в виде лишения права занимать определенные должности и заниматься определенной деятельностью (ст. 47 Уголовного кодекса РФ);
- применение меры административного взыскания по решению судьи в форме дисквалификации, заключающейся в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица (ст. 3.11 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

Основные права и обязанности работника, закрепленные ст. 21 ТК РФ, подразделяются по форме их реализации на индивидуальные и коллективные. К индивидуальным относятся, например, право на заключение, изменение и расторжение трудового договора, право на предоставление работы, право на отдых, право на выплату заработной платы и др. К коллективным относятся право на объединение, право на участие в управлении организацией и т. д. [30, с.54].

Работник обладает законными интересами, которые не закрепляются в трудовом законодательстве. Их основное содержание отражено в отдельных положениях ТК РФ, а некоторые из них следуют из общего смысла Трудового кодекса РФ. Например, согласно ст. 250 ТК РФ орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащего взысканию с работника. Учитывая указанные обстоятельства, суд в одном случае снижает размер ущерба и тем самым защищает законный интерес работника в снижении судом размера ущерба, подлежащего возмещению при возложении на этого работника материальной ответственности. В других же ситуациях суд может поступить иначе.

ТК РФ предусматривает юридические гарантии трудовых прав и законных интересов работника, которые составляют значительную часть трудового законодательства. Можно выделить четыре группы юридических гарантий трудовых прав и законных интересов работника:

- превентивные гарантии (например, запрет требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором – ст. 60 ТК РФ);
- гарантии, содействующие реализации трудовых прав работника (к примеру, установление работникам продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска – ст. 115 ТК РФ);

- восстановительные гарантии (например, возможность восстановления работника на работе в случае признания его увольнения или перевода на другую работу незаконным – ст. 394 ТК РФ);
- гарантии-санкции (к примеру, ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы – ст. 142 ТК РФ) [4].

## **2.2 Общая характеристика правового статуса работника, основные права и обязанности работника**

Правовой статус – установленное нормами права положение его субъектов, совокупность их прав и обязанностей.

Правосубъектность – способность лица иметь и осуществлять непосредственно или через представителя юридические права и юридические обязанности, т. е. быть субъектом права.

Трудоспособность – состояние, позволяющее человеку без ущерба для здоровья выполнять работу определенного объема и качества.

Гражданин становится субъектом отношений трудового права еще до их возникновения, когда он подыскивает необходимую работу. С возникновением трудовых отношений он приобретает правовой статус работника. Поэтому надо отличать правовой статус гражданина как субъекта трудового права от правового статуса работника конкретного производства. Правовой статус гражданина состоит из общих по составу для всех граждан основных конституционных трудовых прав. В гарантиях же их есть определенные отличия, например некоторые субъекты (женщины, молодежь, инвалиды и др.) имеют помимо общих еще и специальные гарантии (например, квоты приема на работу). В правовой статус работника также входят и специальные гарантии (трудовые льготы для некоторых из них). Поэтому правовой статус и гражданина, и работника – всегда конкретный для данного лица. Работником является физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем (ст. 20 ТК РФ).

Трудовая правосубъектность гражданина – общая, возникающая с 16-летнего возраста, когда он может самостоятельно устроиться на работу. Прием на некоторые виды работ предусматривается с более позднего возраста (например, на опасные взрывные работы – с 21 года, на вредные и тяжелые – с 18 лет).

Трудовой договор могут заключать и 15-летние, если они получили основное общее образование или оставили в соответствии с федеральным законом общеобразовательное учреждение. Для подготовки молодежи к производственному труду допускается прием на работу с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) учащихся с 14 лет на легкий труд, не причиняющий вреда здоровью и не нарушающий учебу, в свободное от учебы время (ст. 63 Кодекса). В таких случаях и трудовая правосубъектность возникает с 14 лет. Во всех случаях учитывается и состояние волевой способности гражданина. Лицо, не обладающее ею (психически больное), не может быть субъектом трудового права. При приеме на конкретные специальности, например грузчиком, летчиком, водителем, на вредные, опасные виды работ учитывается не

только общая, но и специальная трудоспособность гражданина. Специальную трудоспособность, определяемую состоянием здоровья, надо отличать от специальной правоспособности гражданина, определяемой его обученностью по данной специальности, квалификацией (врача, инженера, повара и т. д.). Правовой статус работника – это его правовое положение по отношению к работодателю, принявшему его на работу в данную организацию труда [29, с.24].

В соответствии со статьей 21 ТК РФ:

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;



– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами [4].

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) [4].

Теперь рассмотрим данную статью более подробно. Рассматриваемая статья предусматривает основные права и обязанности работника в сфере труда. Изложение в одной статье как прав, так и обязанностей работника подчеркивает, что тот, кто имеет права, должен нести и обязанности.

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 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 работников (например, Закон о службе в таможенных органах) [31, с.108].

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 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, Законе о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний и 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 [32, с.63].

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.

Трудовой Кодекс Российской Федерации подчеркивает, что 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 труда [26, с. 45].

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. Трудовой Кодекс содержит 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. Согласно Закону о специальной оценке условий труда работник вправе:

- присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обращаться к работодателю, его представителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда, за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте.

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

Данная статья 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 Кодексе является идентичная по содержанию ст. 30 Конституции РФ [1].

Это право реализуется свободно, без предварительного разрешения.

Российское законодательство о профсоюзах соответствует международно-правовому акту – Конвенции МОТ № 87 «О свободе ассоциаций и защите права на организацию» (1948), которая предусматривает, что трудящиеся и предприниматели без какого бы то ни было различия имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних.

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.

Непосредственно 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. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, при утверждении работодателем правил внутреннего трудового распорядка.

Особое значение имеет право работника на участие в управлении организацией путем проведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора [24, с.29].

Коллективный договор дает возможность решить все основные социально-трудовые вопросы, отнесенные к компетенции организации. Поэтому ТК РФ в рассматриваемой нами статье 21, предусматривая право работника на участие в управлении организацией, отдельно выделяет право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

Право работников на участие в управлении организацией закреплено во всех федеральных законах, определяющих правовой статус различных юридических лиц. Участие в управлении обществом работников-акционеров определено Законом об акционерных обществах. Статья 47 этого Закона указывает, что общее собрание акционеров – высший орган управления акционерным обществом. Его компетенция весьма широка. В числе вопросов, решаемых общим собранием акционеров – внесение изменений и дополнений в устав общества, реорганизация общества, избрание членов совета директоров и досрочное прекращение их полномочий, образование исполнительного органа общества.

Аналогичную норму содержит Закон об ООО.

В отличие от ранее действовавшего Кодекса, который включал в число основных прав работника возможность судебной защиты их трудовых прав, действующий ТК РФ содержит иную, более широкую формулировку: 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 [22, с.128].

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, контролирурующие 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.

Перечень основных прав работника, изложенный в комментируемой статье, предусматривает также право на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку. В данном случае ТК РФ дословно повторяет положение, закрепленное в ст. 37 Конституции РФ [1]. Это конституционное положение, с одной стороны, является гарантийной нормой трудовых прав граждан, а с другой – определяет механизм разрешения трудовых споров. Кодекс содержит специальные главы, которые регулируют общий для всех порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. В гл. 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» предусматривается механизм реализации права на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Забастовка проводится, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора.

Отдельно в ст. 21 выделено право работника на возмещение причиненного ему вреда и компенсацию морального вреда. ТК РФ, 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.

Новеллой ТК РФ является и установление в качестве одного из основных прав работника права на компенсацию морального вреда.

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. Эти обязанности являются основополагающими для применения правовых норм, содержащихся в главах: 22 «Нормирование труда», 30 «Дисциплина труда», 34 «Требования охраны труда» и др. Обязанности, предусмотренные в ТК РФ, 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 ТК РФ – обеспечивать сохранность имущества работодателя (в том числе 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.

## **Выводы по разделу 2**

Рассмотрев правовой статус работника как субъекта трудового права, можно сделать следующие выводы:

- не каждый человек является субъектом трудового права. Для этого необходимо наличие правового статуса работника:
- в правовой статус работника входят следующие элементы: правосубъектность, права и обязанности, юридические гарантии и трудовая ответственность;
- правосубъектность работника характеризуется наличием волевого и возрастного критериев. В содержание правосубъектности входит правоспособность, дееспособность и деликтоспособность;
- в ТК РФ закреплены права и обязанности работника, которые тесно взаимосвязаны между собой и корреспондируют с правами и обязанностями работодателя. Также ТК РФ предусмотрел и гарантии исполнения данных прав;
- помимо прав и обязанностей в правовой статус работника входит и ответственность перед работодателем: материальная – за причиненный ущерб и дисциплинарная – за нарушения норм трудового распорядка.

## 3 НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПО РОССИЙСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

### 3.1 Учет мнения профессионального союза при защите трудовых прав работников

Профессиональные союзы при осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства не реализуют властных полномочий. Они им просто не предоставлены. В соответствии со ст. 370 ТК они могут предъявить работодателю требование об устранении выявленных нарушений. Работодатель обязан в недельный срок рассмотреть требование и сообщить профсоюзу о результатах рассмотрения и принятых мерах.

Профсоюзный инспектор труда, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профессиональных союзов имеет право направить работодателю представление об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, обязательное для рассмотрения (ч. 6 ст. 370 ТК).

Как видно из приведенных норм, требования и представления профсоюзных органов обязательны для рассмотрения, механизма их принудительного исполнения не предусмотрено. Если работодатель не выполняет требования профсоюзного органа (представление профсоюзного инспектора), возможно обращение в государственную инспекцию труда [18, с.35].

Права профсоюзного инспектора труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессиональных союзов перечислены в ч. 6 ст. 370 ТК:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;



- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве [4].

Если попытаться обобщить указанные полномочия, можно свести их к трем основным:

1. Осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства.
2. Предъявление работодателю обязательных для рассмотрения требований.
3. Взаимодействие с работодателем и органами государственной власти по вопросам разработки проектов законов и иных нормативных актов, расследования несчастных случаев на производстве и т. п.

Права на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников прямо указаны в ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В соответствии с этой нормой профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы прежде всего представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов. Однако в коллективных трудовых отношениях, т. е. при заключении коллективного договора, соглашения, рассмотрении коллективных трудовых споров, участии в управлении организацией они осуществляют представительство интересов работников независимо от членства в профсоюзах. Например, в том случае, когда первичная профсоюзная организация объединяет более половины работников данного работодателя [22, с.128].

Представляя интересы работников, общероссийские профсоюзы и их объединения участвуют в рассмотрении проектов законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников путем представления предложений, которые учитываются федеральными органами государственной власти, проведения консультаций в рамках РТК.

Проекты иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются органами исполнительной власти или органами местного самоуправления с учетом мнения соответствующих трехсторонних комиссий, а если они не созданы – с учетом мнения объединений работодателей и профсоюзов [28, с.80].

Такой же порядок установлен для принятия программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и местного самоуправления в сфере труда.

По согласованию с общероссийскими отраслевыми (или иными) профсоюзами утверждается перечень необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки (ч. 3 ст. 412 ТК). Региональные перечни также утверждаются по согласованию с соответствующими профсоюзами (ч. 4 ст. 412 ТК РФ).

Профсоюзы вправе выступать с предложениями о принятии соответствующими органами государственной власти законов и иных нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы.

Они защищают право своих членов свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом МРОТ.

Защита профсоюзами социально-трудовых прав и интересов работников проявляется и в их участии в установлении систем оплаты труда и норм труда.

Профсоюзы вправе участвовать в рассмотрении органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также работодателями, их объединениями, другими общественными объединениями своих предложений [17, с.51].

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации учитывается при увольнении работника, являющегося членом профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием работника выполняемой работе или занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, либо в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации предусмотрена в ст. 373 ТК РФ [4]. Согласно этой норме работодатель должен представить в выборный профсоюзный орган, действующий в организации, проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия решения об увольнении работника. В течение семи рабочих дней выборный профсоюзный орган рассматривает эти документы, если

необходимо, заслушивает работника и формирует свое мнение по вопросу об увольнении.

Если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не представлено в семидневный срок или не мотивировано, работодатель вправе произвести увольнение работника. Если же профсоюзный орган представил обоснованные возражения против расторжения трудового договора с членом профсоюза, работодатель в течение трех дней обязан провести с ним консультации. Результаты консультаций фиксируются в протоколе и могут отражать согласованную позицию работодателя и профсоюзного органа относительно увольнения. Например, в ходе консультаций работодателю удалось убедить профсоюз в обоснованности решения о расторжении трудового договора с работником или профсоюзу удалось доказать работодателю, что увольнение будет признано незаконным, поскольку работодатель не в полной мере учел требования трудового законодательства.

В том случае, когда согласие не достигнуто, работодатель имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Локальные нормативные акты принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в тех случаях, когда это предусмотрено ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением (ст. 8 ТК РФ) [4].

Процедура учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, действующей в организации, предусмотрена ст. 372 ТК РФ. Эта процедура применяется во всех случаях, когда необходимо учесть мнение представительного органа работников.

В соответствии с ней работодатель разрабатывает проект локального нормативного акта и обоснование к нему. Эти документы направляются в представительный орган работников, который рассматривает их и в течение пяти рабочих дней представляет работодателю в письменной форме свое мотивированное мнение относительно целесообразности принятия такого акта и его содержания.

В том случае, когда у профсоюзного органа нет возражений по поводу локального нормативного акта, он утверждается работодателем. Если же профсоюз (профсоюзная организация) в лице своего выборного органа не согласен с принятием локального акта или имеет предложения по его изменению, дополнению, проводятся консультации. В ходе консультаций стороны делают попытку достичь взаимоприемлемого решения и подготовить окончательный проект локального акта, который устроил бы и работодателя, и работников. В случае невозможности достичь компромисса составляется протокол, в котором фиксируются разногласия сторон, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт по своему усмотрению.

После принятия локального нормативного акта профсоюз может начать коллективный трудовой спор и обжаловать принятие акта (если он нарушает

права работников или работодатель не соблюдал процедуру, установленную ст. 372 ТК РФ) в суд или органы Роструда.

Гарантии работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, предусмотрены Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 374 ТК. К ним относятся [4]:

– запрещение привлекать указанных работников к дисциплинарной ответственности без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов в организации, профорганизаторов – без согласия органов соответствующего объединения (ассоциации) профсоюзов (п. 1 ст. 25 Закона);

– запрещение перевода указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (п. 2 ст. 25 Закона);

– запрещение увольнения по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений без предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ);

– запрещение привлечения к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевода их на другую работу или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации (п. 4 ст. 25 Закона);

– освобождение выборных профсоюзных работников от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, на время краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов на условиях, определенных коллективным договором, соглашением (п. 5, 6 ст. 25 Закона).

Наложение дисциплинарного взыскания на не освобожденного от основной работы выборного профсоюзного работника без согласия соответствующего профсоюзного органа стало возможно в связи с принятием Конституционным Судом РФ Определения от 17.12.2008 № 1060–О–П, которым п. 1 ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» признан не действующим и не подлежащим применению, как аналогичный правовому положению, уже признанному Судом противоречащим Конституции.

Другие гарантии могут быть установлены в коллективном договоре, соглашении (ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») [17, с.77].

Статьей 376 ТК РФ предусматривается ограничение увольнения указанной категории работников по инициативе работодателя. Однако эта гарантия касается не всех членов выборного профсоюзного органа, а только его руководителя и его заместителей. В течение двух лет после окончания срока их полномочий расторжение с ними трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием работника выполняемой работе или занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, либо в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Похожая гарантия установлена ст. 27 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (закон должен применяться в той части, в которой он не противоречит ТК РФ).

Следовательно, запрещение увольнять выборных профсоюзных работников в течение двух лет после окончания их полномочий в связи с неоднократным неисполнением ими своих трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ) без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа также не может считаться соответствующим Конституции.

Освобожденные профсоюзные работники сохраняют все трудовые права в период работы в выборном профсоюзном органе. Им выплачивается заработная плата, сохраняются гарантии и льготы, предусмотренные для других работников коллективным договором и локальными нормативными актами организации.

После окончания срока полномочий работников, освобожденных от работы в организации в связи с избранием на выборную должность в профсоюзный орган, им предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – равноценная работа (должность) в той же организации.

Эта гарантия предусмотрена ст. 375 ТК РФ и ст. 26 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

В том случае, когда предоставить соответствующую работу невозможно по причине реорганизации организации, ее правопреемник сохраняет за выборным профсоюзным работником средний заработок на период трудоустройства. Максимальная продолжительность сохранения среднего заработка в соответствии с ч. 2 ст. 375 ТК РФ составляет шесть месяцев. Если работник проходит обучение или переквалификацию, заработок сохраняется на период до одного года.

Аналогичное правило действует в том случае, когда организация, в которой работал профсоюзный деятель, ликвидирована. Однако ввиду отсутствия правопреемника средний заработок за работником сохраняет общероссийский или межрегиональный профсоюз, в первичной организации которого он был избран на выборную должность [17, с.88].

Период работы в выборном профсоюзном органе засчитывается освобожденным работникам в общий и специальный трудовой стаж за исключением стажа, дающего право на досрочное назначение пенсии по старости.

Законодательство предусматривает общее требование к работодателям и должностным лицам организаций не препятствовать представителям профсоюзов посещать предприятия, на которых работают их члены, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав, а также содействовать деятельности профсоюзов (ст. 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Наряду с этим принципиальным положением законодательство предусматривает конкретные обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, созданного в организации. Эти обязанности закреплены в ст. 21 указанного Закона и ст. 377 ТК РФ. К ним относятся:

- предоставление помещения для проведения заседаний, хранения документации;
- предоставление возможности размещения информации в доступном для всех работников месте;
- предоставление оргтехники, средств связи и необходимых нормативных правовых документов [4].

Помещение предоставляется всем созданным в организации выборным профсоюзным органам независимо от их количества. Например, если в организации действуют три первичные организации различных профсоюзов и соответственно три профсоюзных комитета, каждый из них имеет право пользоваться выделенным работодателем помещением.

В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение.

Другие условия деятельности профсоюза (профсоюзной организации) обуславливаются в коллективном договоре или соглашении. Так, в соответствии с коллективным договором работодатель может предоставить в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу принадлежащие работодателю либо арендуемые им здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. Перечень объектов и порядок пользования ими определяются коллективным договором, соглашением [15, с.80].

Законодательством (ст. 377 ТК РФ) устанавливается ответная обязанность профсоюза обеспечить доступ к базам отдыха, спортивным и оздоровительным центрам не только своих членов, но и работников, не являющихся членами этого профессионального союза. При этом плата за пользование этими объектами должна быть одинаковой как для членов профсоюза, так и для работников, не состоящих членами профсоюза.

В коллективном договоре может быть предусмотрена обязанность работодателя отчислить денежные средства первичной профсоюзной организации

на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу. Размер и порядок отчисления устанавливается по соглашению сторон.

Коллективным договором может быть предусмотрена и обязанность работодателя ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Реализация этой обязанности производится при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза.

В организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

Для обеспечения нормальной работы выборного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя может осуществляться оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации. Размер оплаты оговаривается в коллективном договоре.

В соответствии со ст. 410 ТК РФ решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения) либо профсоюзом (объединением профсоюзов).

Решение объявить забастовку вправе принять профсоюз (объединение профсоюзов). Это правило установлено для разрешения коллективных трудовых споров, которые возникают при заключении соглашений.

Порядок объявления забастовки профессиональными союзами и их объединениями не определен, т. е. они не связаны жесткими требованиями закона и вправе объявить забастовку в том порядке, который определен их уставами. Однако решение об участии работников конкретной организации в забастовке, объявленной профсоюзом (объединением профсоюзов), должно быть принято на общем собрании (конференции) работников каждой организации, участвующей в коллективном трудовом споре. В противном случае может быть поставлен вопрос о несоблюдении процедуры объявления забастовки, что влечет признание ее незаконной [15, с.85].

Получение необходимой для представительства и защиты законных интересов работников информации должно быть обеспечено для всех представителей работников, в том числе для профессиональных союзов (выборных профсоюзных органов, действующих в организации).

В соответствии со ст. 37 ТК РФ представителям работников предоставляется информация, необходимая для ведения коллективных переговоров. При этом необходимо иметь в виду, что работодатель должен предоставить все сведения, которые нужны для заключения коллективного договора или соглашения, включая сведения, отнесенные к коммерческой либо служебной тайне.

Статья 53 ТК РФ предусматривает круг сведений, которые должны быть доступны представителям работников [4]. Это информация по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Другие случаи предоставления информации предусмотрены ст. 82 ТК РФ. В соответствии с указанной нормой работодатель в письменной форме извещает выборный профсоюзный орган организации о принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Эта информация должна быть предоставлена профсоюзному органу не позднее чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению – не позднее чем за три месяца [20, с.41].

Профсоюзные инспекторы труда (уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов) имеют право получать информацию о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст. 370 ТК РФ).

Для разрешения коллективного трудового спора также необходимо предоставление информации, например, о финансовом положении организации, о планах развития производства и т. п. Законодательство не предусматривает прямой обязанности работодателя предоставлять такую информацию представителям работников, что является очевидным пробелом. Однако трудовому арбитражу и представителям государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров такая информация должна быть предоставлена (ст. 404, 407 ТК РФ) [4].

При проведении забастовки правом на получение соответствующей информации от работодателя пользуется орган, возглавляющий забастовку. Он может требовать предоставления информации по вопросам, затрагивающим интересы работников (ст. 411 ТК РФ) [4].

Помимо указанных случаев представители работников, которыми в подавляющем большинстве случаев выступают профсоюзы, могут получать информацию по вопросам, предусмотренным в коллективном договоре или соглашении. Состав и порядок предоставления информации в этих случаях определяется по соглашению сторон социального партнерства.

В соответствии со ст. 8 ТК РФ с учетом мнения представительного органа работников принимаются локальные нормативные акты в случаях, предусмотренных ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями. Многие статьи ТК предусматривают необходимость учета мнения представительного органа работников при принятии локальных актов конкретного вида. Например, локального акта, устанавливающего перечень должностей работников с ненормированным



рабочим днем (ст. 101 ТК РФ), определяющего систему оплаты труда в организации (ст. 135 ТК РФ), графиков сменности (ст. 103 ТК РФ) [4].

С учетом мнения представительного органа работников устанавливаются конкретные размеры повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), утверждаются локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ), принимаются правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) и другие локальные акты.

Профсоюзная организация (профсоюз) является самым распространенным представителем работников, поэтому в большинстве случаев указание закона об учете мнения представительного органа работников реализуется путем учета мнения профсоюза [27, с.80].

Некоторые нормы ТК РФ прямо предусматривают необходимость учета мнения выборного профсоюзного органа. Так, при принятии локального нормативного акта, предусматривающего разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ), учитывается мнение выборного профсоюзного органа данной организации.

Статья 8 ТК РФ предусматривает учет мнения представительного органа работников без указания на характер этого органа (профсоюзный или непрофсоюзный).

В соответствии со ст. 372 ТК РФ учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего интересы всех или большинства работников данной организации. В то же время нормы о принятии конкретных видов локальных нормативных актов предусматривают необходимость учета мнения представительного органа работников, т.е. как профсоюзного, так и непрофсоюзного представителя (ст. 103, 135, 147, 154, 162, 190 и др.). Статья 8 ТК РФ, устанавливающая общий порядок принятия локальных нормативных актов, также указывает в качестве субъекта, участвующего в локальном правотворчестве, представительный орган работников. И наконец, ст. 29 и 31 ТК РФ допускают представительство интересов работников при осуществлении социального партнерства органами, избранными работниками.

На основании анализа указанных норм, а также с учетом того, что непрофсоюзный представительный орган избирается при отсутствии профсоюзной организации либо ее малочисленности (ст. 31 ТК РФ), надо признать, что учет мнения иного (непрофсоюзного) представительного органа работников необходим.

Трудовой кодекс предусматривает несколько вариантов представительства интересов работников, не являющихся членами профессионального союза.

Если в организации (у индивидуального предпринимателя) действует первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников данного работодателя, она представляет интересы всех работников, в том числе не являющихся членами профессионального союза (ст. 30, 37 ТК РФ) [4].

В том случае, когда действуют две и более первичных профсоюзных организации, в совокупности объединяющие более половины работников данного

работодателя, они могут создать единый представительный орган. Такому органу предоставлено право представлять интересы всех работников (ст. 30, 37 ТК РФ).

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников, а единый представительный орган создать не удалось, общее собрание (конференция) работников может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой поручается провести коллективные переговоры в интересах всех работников (ст. 37 ТК РФ). Возможность поручить первичной профсоюзной организации представительство интересов всех работников существует и в том случае, когда у работодателя действует одна немногочисленная (объединяющая менее половины работников) первичная профсоюзная организация.

Наконец, если ни один из перечисленных выше вариантов не был реализован либо профсоюзная организация вообще не создана, работники могут избрать иного представителя (представительный орган).

Отнесение объединения профессиональных союзов к общероссийским имеет значение для их участия в деятельности РТК.

В соответствии со ст. 35 ТК РФ членами этой комиссии являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» в ст. 1 практически повторяет ту же норму, добавляя, что представители соответствующих объединений и Правительства РФ образуют стороны Комиссии.

Таким образом, для того чтобы принять участие в работе РТК, например, в разработке и принятии генерального соглашения, объединение профессиональных союзов должно обладать статусом общероссийского, т. е. объединять общероссийские профсоюзы [28, с.90].

Трудовой кодекс предусматривает ряд правоприменительных действий, которые должны осуществляться с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. К ним относится, например, введение неполного рабочего времени, когда в организации меняются организационные или технологические условия труда и это может повлечь за собой массовое увольнение работников (ч. 5 ст. 74 ТК РФ).

В этом случае учитывается мнение выборного органа профсоюзной организации. Отмена неполного рабочего времени до истечения установленного срока также производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 7 ст. 74 ТК РФ).

Увольнение членов профсоюза по п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ допускается с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ). Порядок учета мнения установлен ст. 373 ТК РФ и предполагает ознакомление выборного органа первичной профсоюзной организации с проектом приказа об увольнении члена профсоюза и документами, являющимися основанием для принятия решения об увольнении и проведение консультаций в том случае, когда профсоюзный орган не согласен с увольнением.

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится привлечение к сверхурочной работе, если основанием производства работ выступают не чрезвычайные обстоятельства, указанные в ч. 3 ст. 99 ТК РФ, а другие причины.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни также производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если оно обусловлено не наличием производственной аварии, катастрофы и других обстоятельств, указанных в ч. 3 ст. 113 ТК, а иными потребностями работодателя [30, с.55].

В соответствии со ст. 31 ТК РФ иной (непрофсоюзный) представительный орган работников создается по существу для замены профсоюза (в случае его отсутствия либо малочисленности). Никаких прямых указаний относительно того, что непрофсоюзный представительный орган обладает меньшими полномочиями, не существует. Поэтому надо сделать вывод о равенстве их прав в сфере осуществления социального партнерства.

Однако при представительстве интересов и защите прав своих членов первичная профсоюзная организация обладает более широкими правами. В частности, она высказывает мнение по поводу увольнения своих членов по некоторым основаниям (ст. 82 ТК РФ), может от имени работника участвовать в урегулировании разногласий с работодателем (ст. 385 ТК РФ) и т. д. Кроме того, профсоюзы наделены правом осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ).

Взаимные консультации (переговоры) социальных партнеров по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства признаются одной из форм социального партнерства (ст. 27 ТК РФ).

Проведение консультаций между работодателями (объединениями работодателей) и профессиональными союзами осуществляется на различных уровнях и по разным вопросам. Например, Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» предусматривает проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ в области социально-трудовых отношений, федеральных программ в сфере труда, занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения. Это одна из задач Комиссии (п. 3 ст. 3 указанного Закона).

Аналогичные консультации проводятся в региональных и территориальных трехсторонних комиссиях по социальному партнерству, которые создаются и действуют в соответствии с законодательством субъектов РФ (ст. 35 ТК РФ).

В рамках организации консультации работодателя с представителем работников, в том числе с выборным профсоюзным органом, проводятся в двух случаях, прямо предусмотренных ТК. Во-первых, по вопросам принятия локальных нормативных актов с учетом мнения представительного органа

работников (ст. 53, 372 ТК РФ), во-вторых, в случае увольнения работника, являющегося членом профессионального союза (ст. 373 ТК РФ).

В коллективном договоре могут быть предусмотрены любые избранные сторонами формы социального партнерства (в том числе и консультации) (ст. 41, 53 ТК РФ). Проведение консультаций может быть предусмотрено также учредительными документами организации или локальными нормативными актами (ст. 53 ТК РФ).

Система оплаты труда в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» устанавливается работодателем по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и закрепляется в коллективном договоре, соглашении. Статья 135 ТК РФ устанавливает иной порядок определения системы оплаты труда, который и должен применяться согласно ст. 423 ТК РФ.

Нормы труда в соответствии со ст. 11 Закона также устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным органом. Однако согласно ст. 159, 162 ТК РФ нормы труда устанавливаются либо коллективным договором, либо локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Трудовой кодекс несколько иначе устанавливает гарантии для выборных профсоюзных работников. Например, в отличие от ст. 25 Закона ТК РФ предусматривает запрещение увольнять выборных профсоюзных работников по инициативе работодателя без согласия вышестоящего профсоюзного органа только по трем основаниям, указанным в п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ.

Иных противоречий между этими законодательными актами нет.

В качестве органов социального партнерства ТК РФ прямо называет комиссии для ведения коллективных переговоров и комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ). Они создаются с участием профсоюзов (ст. 35-37 ТК РФ), за исключением тех случаев, когда интересы работников организации представляет иной (непрофсоюзный) представитель (ст. 31 ТК РФ).

Координационные комитеты содействия занятости населения создаются в соответствии со ст. 20 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» из представителей объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей, органов службы занятости и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите. Основной их задачей является выработка согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном и территориальных уровнях в рамках социального партнерства [17, с.53].

Создание комитетов (комиссий) по охране труда предусмотрено ст. 218 ТК РФ. Это также орган социального партнерства, он создается на паритетных началах представителями работодателя и работников, организует совместные действия партнеров по обеспечению требований охраны труда. В том случае, когда интересы работников организации представляет профсоюзная организация

(профсоюз), именно она участвует в создании комитета (комиссии) по охране труда.

В качестве органа социального партнерства можно рассматривать и примирительную комиссию, которая создается на равноправной основе представителями работодателя (работодателей) и работников, и принимает решения по соглашению сторон (ст. 402 ТК РФ). В ее создании также участвует профсоюзная организация (профсоюз), действующая в данной организации.

Профсоюз (первичная профсоюзная организация) не принимает непосредственного участия в рассмотрении индивидуального трудового спора. Однако выборный профсоюзный орган может участвовать в образовании КТС, выделяя своих представителей, которые затем утверждаются общим собранием (конференцией) работников организации или структурного подразделения (ст. 384 ТК РФ). Представители профессионального союза, избранные членами КТС, принимают участие в ее работе (ст. 387, 388 ТК РФ).

Выборный профсоюзный орган может представлять интересы члена профсоюза на предварительных переговорах с представителем работодателя (ст. 385 ТК РФ), защищать его интересы в суде, в том числе обращаться от его имени с заявлениями о рассмотрении трудового спора (ст. 391 ТК РФ), оказывать ему правовую и организационную помощь (ст. 11, 23 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Специальных норм об ответственности за нарушение прав профсоюзов законодательство не предусматривает, поэтому в данном случае необходимо использовать общие нормы, устанавливающие ответственность за нарушение законодательства о труде. В частности, ст. 195 ТК РФ допускает возможность привлечения руководителя организации и его заместителей к дисциплинарной ответственности за нарушение трудового законодательства, в том числе норм, устанавливающих права и гарантии для профсоюзов. Статья 5.27 КоАП предусматривает наложение штрафа или дисквалификацию за нарушение законодательства о труде.

Статья 5.38 КоАП устанавливает санкцию в виде предупреждения или наложения административного штрафа за воспрепятствование организации или проведению собрания, митинга, демонстрации, шествия или пикетирования, проводимых в соответствии с законодательством РФ. Это напрямую может затрагивать права профсоюзов. Статья 149 УК РФ за то же деяние, совершенное должностным лицом с использованием своего служебного положения либо с применением насилия или с угрозой его применения, устанавливает уголовную ответственность.

### **3.2 Судебная защита трудовых прав работников**

Исходя из содержания статьи 352 Трудового кодекса РФ, защита трудовых прав и свобод может быть определена как совокупность способов, перечисленных в этой норме, использование которых полномочными субъектами происходит с

применением процессуальных правил. 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. Разрешение трудовых споров в судебном порядке – один из наиболее распространенных способов защиты трудовых прав работников. И, несмотря на солидный «возраст» таких споров, десятилетиями накопленную судебную практику и обновленное трудовое законодательство, в этой сфере все еще остается значительное количество неразрешенных проблем [34, с.64].

Отметим, что российские суды суд принимают без легализации официальные документы из Азербайджана, Армении, Албании, Алжира, Белоруссии, Болгарии, Венгрии, Вьетнама, Греции, Грузии, Ирака, Испании, Италии, Йемена, Казахстана, Кипра, Китая, КНДР, Кубы, Киргизии, Латвии, Литвы, Молдавии, Монголии, Польши, Румынии, Таджикистана, Туниса, Туркменистана, Украины, Узбекистана, Финляндии, Чехии и Словакии, Эстонии, Югославии, – согласно Постановления Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ «О действии международных договоров Российской Федерации применительно к вопросам арбитражного процесса» от 11 июня 1999 г. № 8.

Особый интерес представляют дела о восстановлении на работе.

По изученным делам установлено, что в большинстве случаев основаниями увольнения являются: неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ) – 20,3 %; прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего времени (смены) (пп. «а» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ) – 17,6 %; сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ) – 10,8 %; ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуального предпринимателя (п.1 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ) – 6,8 % [33].

Имели место и такие основания увольнения, как отказ от предложенной должности гражданской службы в связи с изменением существенных условий контракта; грубое нарушение служебной дисциплины.

При изучении дел выявлен случай увольнения работника по основаниям, не предусмотренным трудовым законодательством.

Так, Зимин, работающий машинистом насосных установок МУП «Моркинский тепловодоканал», был уволен с работы в связи с уходом на пенсию по возрасту, письменного заявления об увольнении не подавал. По его иску он

был восстановлен на работе, взыскана заработная плата за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда [8, с.23.]

Другой пример из судебной практики. 8 ноября 2017 года Рыкова, работавшая уборщицей служебных помещений, была уволена «от выполнения должностных обязанностей», якобы, по собственному желанию. Ее оставили работать на полставки лаборанта, и она значительно потеряла в зарплате [33].

В суде Рыкова пояснила, что заявление об увольнении она не писала, а просила перевести ее на полную ставку лаборанта. Ответчик иск не признал и заявил, что Рыкова просила освободить ее от занимаемой должности уборщицы, значит – уволить. Суд изучил материалы дела, заключение прокурора, показания сторон. Было установлено, что администрация школы расторгла трудовой договор с Рыковой, а не перевела ее на указанную должность, чем существенно нарушила ее права. В итоге Владимирский городской суд вынес решение – восстановить Рыкову в прежней должности и взыскать компенсацию за вынужденный прогул [32, с.80].

В связи с принятием 22 июля 2008 г. № 147–ФЗ «О внесении изменений и дополнений в ГПК РФ» трудовые споры теперь не подведомственны мировым судьям. Они рассматриваются районными судами.

Вместе с тем на практике выявляются пробелы и нестыковки действующего трудового законодательства, которое по своему содержанию призвано обеспечивать баланс интересов государства, работодателей и работников, защищая их права.

Отдельные положения действующего трудового законодательства ориентированы иногда в чью-либо сторону больше, чем это необходимо по соображениям практической целесообразности. Так, например, ст.64 ТК РФ содержит одну из гарантий прав работника – запрет на необоснованный отказ в приеме на работу. При этом работодатель обязан только письменно обосновать причину отказа, который связывается исключительно с деловыми качествами работника.

Случаи обращения в суд по поводу необоснованного отказа в приеме на работу на практике возникают крайне редко. На наш взгляд, это связано с тем, что судьи в большинстве случаев вынуждены отказывать в принятии заявлений по таким делам. Законодательная неопределенность в вопросе о распределении бремени доказывания приводит к тому, что работник должен самостоятельно доказать наличие дискриминационного подхода работодателя.

Представляется целесообразным закрепить обязанности работодателя доказывать отсутствие дискриминации. Подобная практика, например, существует в большинстве стран Евросоюза.

Отмечается уменьшение количества дел, которые связаны с защитой права работников на справедливую заработную плату.

Заявители зачастую не используют ст.236 ТК РФ, которая предусматривает материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ от невыплаченных сумм за каждый день задержки. Это связано с тем, что, на наш

взгляд, компенсация, установленная законом, мала. Поэтому для ее действенности, а не видимости санкций, необходимо размер ответственности работодателя существенно увеличить. Это позволит стимулировать работодателя вовремя выплачивать заработную плату и подтолкнет работников к активным действиям по защите своих прав в суде в случае регулярных задержек выплаты заработной платы.

Таким образом, можно отметить следующее – отдельные проблемы, связанные с судебной защитой трудовых прав граждан, связаны с действующим трудовым законодательством.

Сегодняшнее трудовое законодательство своей основной задачей видит создание необходимых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 1 ТК РФ) [4].

В этой связи представляется верной позиция ученых, предлагающих сформировать систему специализированных трудовых судов, рассматривающих все категории трудовых споров (индивидуальных и коллективных) в коллегиальном составе, состоящем из трех человек – одного профессионального судьи и двух общественных судей (представителей социальных партнеров – работодателей и работников).

К решению проблемы создания трудовых судов необходимо подходить с позиции многих авторов о двухуровневой системе трудовых судов: трудовые суды первой инстанции, трудовой суд субъекта РФ. В масштабе всей страны необходимо создать федеральный трудовой суд, выполняющий функции надзорной инстанции. Рассмотрение трудовых споров в сельской местности оставить в подведомственности судов общей юрисдикции.

Во избежание субъективного подхода судей, рассматривающих трудовые споры организаций по месту их регистрации (что неизбежно по нынешним правилам ст. 28 ГПК РФ), трудовой спор должен подлежать рассмотрению по месту нахождения истца (или по его выбору – альтернативная подсудность)

Таким образом, сегодня от государства как никогда требуется проведение неотложных мер по совершенствованию правового механизма защиты трудовых прав работников. В литературе уже предлагалось образование на первой стадии реформирования приступить к созданию специальных судебных составов в федеральных судах (которые бы формировались на тех же условиях, что и трудовые суды). Это также поможет уже на этом этапе выявить недостатки в правовом регулировании [32, с.91].

### **Выводы по разделу 3**

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод о необходимости исключения неточного соблюдения работодателем трудового законодательства и для этого нужно акцентировать внимание работодателя на возможных финансовых потерях: в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном обращении в профсоюзный комитет за получением мотивированного мнения о возможном расторжении трудового договора с



работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным. В результате, если дело будет рассматриваться в суде, работодателю грозят штрафные санкции, возмещение морального вреда, восстановление на работе с причитающимися выплатами.

Можно отметить следующее – отдельные проблемы, связанные с судебной защитой трудовых прав граждан, связаны с действующим трудовым законодательством. Поэтому, когда суд упрекают в неэффективной деятельности, этот упрек следует относить и к законодателю, который, по существу, сужает конституционно – правовое поле судебной защиты зачастую декларированностью и необеспеченностью конкретными гарантиями принимаемых норм. Эффективная судебная защита может быть осуществлена только при том условии, что конституционные формулировки о верховенстве прав и свобод граждан, их приоритетной ценности перед всеми иными будут реализовываться в ходе любой государственно-правовой деятельности.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовые правоотношения характеризуются наличием строго определенной структуры, то есть представляют собой совокупность составляющих его взаимосвязанных элементов. Как и любые другие правоотношения, их можно рассматривать также с позиции теории права и государства, в соответствии с которой состав (структура) правоотношений включает в себя такие элементы, как юридическая обязанность, объект, субъект, субъективное право. Настоящие элементы направлены на выполнение содержания определенного правоотношения.

Содержание категории «работник» в трудовом праве очень неоднозначное. Но одно положение можно заявить со всей ответственностью – работник – это один из важнейших субъектов трудового права. В качестве работника всегда и при любых обстоятельствах может быть только физическое лицо. Это обуславливается тем фактором, что способность к труду есть только у человека. Иные субъекты трудового права, такие как государство или юридические лица могут действовать только на основании деятельности отдельных физических лиц, которые реализуют свою способность осуществлять трудовую деятельность посредством представителей коллегиального органа. Указанные и изложенные выше обстоятельства в своем сочетании создают сложную категорию «работник» как субъект трудового права.

Трудовые права работника, закрепленные в статье 21 ТК РФ можно определить, как трудовые права, которые распространяются на всех работников, и которые составляют содержание общей трудовой правоспособности. Настоящие права, закрепленные в трудовом законодательстве, могут быть ограничены по основаниям и условиям, закрепленным в законодательстве.

Рассмотрев правовой статус работника как субъекта трудового права, мы пришли к следующим выводам:

- не каждый человек является субъектом трудового права. Для этого необходимо наличие правового статуса работника:
- в правовой статус работника входят следующие элементы: правосубъектность, права и обязанности, юридические гарантии и трудовая ответственность;
- правосубъектность работника характеризуется наличием волевого и возрастного критериев. В содержание правосубъектности входит правоспособность, дееспособность и деликтоспособность;
- в ТК РФ закреплены права и обязанности работника, которые тесно взаимосвязаны между собой и корреспондируют с правами и обязанностями работодателя. Также ТК РФ предусмотрел и гарантии исполнения данных прав;
- помимо прав и обязанностей в правовой статус работника входит и ответственность перед работодателем: материальная – за причиненный ущерб и дисциплинарная – за нарушения норм трудового распорядка.

Практика судов, в том числе, которая носит руководящий характер, в современном мире не значит как источник трудового права, а может быть отнесена только к актам официального толкования, либо к актам применения права.

Судебные акты – это специфические прецеденты необязательного или обязательного толкования норм международного трудового права, а также отечественного права, а не их самостоятельные формы. Судебная практика по трудовым спорам должна быть отнесена к источникам трудового права, но не полностью, а в части – то есть руководящая практика, к примеру, о признании отдельных норм права, нормативных актов недействительными.

Исходя из вышеизложенного можно сделать вывод о необходимости исключения неточного соблюдения работодателем трудового законодательства и для этого нужно акцентировать внимание работодателя на возможных финансовых потерях: в случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном обращении в профсоюзный комитет за получением мотивированного мнения о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным. В результате, если дело будет рассматриваться в суде, работодателю грозят штрафные санкции, возмещение морального вреда, восстановление на работе с причитающимися выплатами.

Можно отметить следующее – отдельные проблемы, связанные с судебной защитой трудовых прав граждан, связаны с действующим трудовым законодательством. Поэтому, когда суд упрекают в неэффективной деятельности, этот упрек следует относить и к законодателю, который, по существу, сужает конституционно – правовое поле судебной защиты зачастую декларированностью и необеспеченностью конкретными гарантиями принимаемых норм. Эффективная судебная защита может быть осуществлена только при том условии, что конституционные формулировки о верховенстве прав и свобод граждан, их приоритетной ценности перед всеми иными будут реализовываться в ходе любой государственно-правовой деятельности.

Перечисленные нами позиции требуют научного обоснования и должны быть включены в процесс совершенствования трудового законодательства.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 // Российская газета. – 1993. – № 237.
2. Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 № 1–ФКЗ «О военном положении». – СПС «КонсультантПлюс».
3. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3–ФКЗ «О чрезвычайном положении». – СПС «КонсультантПлюс».
4. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001г. № 197–ФЗ. – СПС «КонсультантПлюс».
5. Федеральный закон от 27.05. 2003 г. № 58–ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации». – СПС «КонсультантПлюс».
6. Федеральный закон от 27.07. 2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». – СПС «КонсультантПлюс».
7. Федеральный закон от 27.05.1998 г. № 76–ФЗ «О статусе военнослужащих». – СПС «КонсультантПлюс».
8. Федеральный закон от 22.08.1995 г. № 151–ФЗ «Об аварийно- спасательных службах и статусе спасателей». – СПС «КонсультантПлюс».
9. Федеральный закон от 25.07.2002 г. № 115–ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации». – СПС «КонсультантПлюс».
10. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10–ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». – СПС «КонсультантПлюс».
11. Федеральный закон от 01.05.1999 г. № 92–ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». – СПС «КонсультантПлюс».
12. Постановление Верховного Совета РФ от 23.12.1992 г. № 4202–1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации». – СПС «КонсультантПлюс».
13. Указ Президента Российской Федерации от 01.02.2005 №113 «О порядке присвоения и сохранения классных чинов государственной гражданской службы Российской Федерации федеральным государственным гражданским служащим» – СПС «КонсультантПлюс».
14. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий». – СПС «КонсультантПлюс».
15. Алферова, Т. С. Трудовое право / Т.С. Алферова. – М.: Право, 2017. – 67–91с.
16. Богатыренко, З. С. Новейшие тенденции в нормотворческой деятельности МОТ / З.С. Богатыренко // Труд за рубежом – 2013. – №3. – С.129–157.
17. Гейхман, В.Л. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Гейхман, В.Л. – Москва: Юрайт. – 2016. – 48–99 с.
18. Иванов, С.А. МОТ: контроль за применением международных норм о труде и его проблемы / С.А. Иванов // Государство и право, 1997.– № 7– С.35–37.

19. Киселев, И.Я. Сравнительное и международное трудовое право / И.Я. Киселев. – М.: Дело, 2015.– 67с.
20. Куренной, А.М. Трудовые споры. Практический комментарий / А.М. Куренной. – Москва: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2017. – 35–46 с.
21. Лоцманенко, С.Б. Правовое регулирование прохождения службы / С.Б. Лоцманенко. – Санкт–Петербург, 2018. – 60с.
22. Лютов, Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования / Н.Л. Лютов. – Москва: Центр социально-трудовых прав, 2017. – 128с.
23. Миронов, В.Н. Правовое заключение по защите права на получение вознаграждения за труд после отказа в иске судом первой инстанции / В.Н. Миронов // Трудовое право. – 2018. – № 6. – С.88–98.
24. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учебно-практическое пособие / ред. Маврина, С.П. – Москва: Проспект. – 2016. – 29–36с.
25. Попондопуло, В.Ф. Коммерческое (предпринимательское) право / В.Ф. Попондопуло.– Москва: «Проспект». – 2017. – 59–72с.
26. Смирнов, О. В. Международное трудовое право / О.В. Смирнов. – Москва: Право, 2016. – 45–85с.
27. Толкунова, В.Н. Трудовое право. Особенности / В.Н. Толкунова. – М.: Право, 2018. – 55–86с.
28. Трудовое право России: учебник / ред. Орловский, Ю.П., Нуртдинова, А.Ф. 3-е изд. – Москва: КОНТРАКТ, ИНФРА-М. – 2015. – 64–98с.
29. Федин, В.В. Юридический статус работника как субъекта трудового права / В.В. Федин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2018. – 24–60с.
30. Харитонова, А.О. О пределах ограничения трудовых прав работников / А.О. Харитонова // Современное состояние российского законодательства: проблемы и пути совершенствования. Тезисы докладов международной научно-практической конференции. – Пермь. – №3. – 2012. С.54–60.
31. Циндяйкина, Е.П., Цыпкина, И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / Е.П. Циндяйкина, И.С. Цыпкина. – М.: ТК Велби; Проспект, 2019. –108с.
32. Шевченко, О.А. Трудовое право / О.А. Шевченко. – М.: Проспект, 2013. – 62–99с.
33. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2017 г. Постановление Президиума Верховного Суда РФ от 8 декабря 2017 г. // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2018. № 1.
34. Обзор судебных решений, принятых в Российской Федерации по спорам, связанным с расторжением трудовых договоров по инициативе администрации / под ред. В.В. Орлова, О.В.Добрынина. – М.: Статут, 2016. – 64–100с.