

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

ПРОБЛЕМЫ САМОЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2015. 552. ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук,
доцент кафедры
_____ Дацко Наталья Петровна
_____ 2020 г.

Автор работы,
студент группы Ю-552
_____ Бурова Алёна Александровна
_____ 2020 г.

Нормоконтролер,
Доцент кафедры
_____ Филиппова Эльвира Маисовна
_____ 2020 г.

Челябинск
2020

АННОТАЦИЯ

Бурова А.А. Выпускная квалификационная работа «Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-552, 67 с., библиогр. список –55 наим.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе являются правовые отношения, связанные с реализацией трудовых прав работников на самозащиту.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, связанные с самозащитой.

Цель исследования заключается в комплексном исследовании проблемы применения работниками самозащиты трудовых прав и пути их преодоления.

В работе проанализирована категория «самозащита» с позиции способа защиты трудовых прав; выявлены проблемы реализации прав на самозащиту; сформулированы понятия самозащиты; рассмотрены формы самозащиты трудовых прав; выявлены особенности и проблемы правовых отношений в отношении самозащиты на основе анализа законодательства и судебной практики.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения обозначенных в выпускной квалификационной работе проблем, связанных с реализацией работников права на самозащиту.

Результаты исследования могут быть полезны при разработке новых нормативных документов, локальных актов и положений, а также при изучении предмета «Трудовое право».

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

УТВЕРЖДАЮ

И.О. заведующего кафедрой,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент

_____ Е.М. Офман
_____ 2020 г.

З А Д А Н И Е

к выпускной квалификационной работе
Бурова Алёна Александровна

(Фамилия, Имя, Отчество)

Группа Ю-552

- 1 Тема работы «Проблемы самозащиты работниками своих трудовых прав» утверждена приказом по университету от 24.04. 2020 г. № 627.
- 2 Срок сдачи законченной работы 29 мая 2020 г.
- 3 Исходные данные к работе: Трудовое законодательство, материалы судебной практики, научная литература по вопросам сферы действия самозащиты трудовых прав работников.
- 4 Перечень вопросов, подлежащих разработке:
 - 4.1 Самозащита как разновидность защиты трудовых прав;
 - 4.2 Самозащита в зарубежных странах;
 - 4.3 Понятия и способы самозащиты трудовых прав;
 - 4.4 Основные проблемы применения работниками самозащиты и пути их преодоления.
5. Иллюстративный материал: не предусмотрен
- 6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Введение	05.12.2020
Глава первая	01.02.2020
Глава вторая	01.03.2020

Заключение	25.05.2020
Библиографический список	29.05.2020

Руководитель работы,
должность, ученая
степень
Автор работы, студент
группы

Н.П. Дацко
канд. юрид. наук
доцент кафедры
А.А. Бурова
Ю-552

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	2
1 САМОЗАЩИТА КАК МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ИНСТИТУТ ПРАВА	5
1.1 Самозащита как разновидность защиты трудовых прав	5
1.2 Самозащита в зарубежных странах	13
2 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА САМОЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКА.....	17
2.1 Понятия и способы самозащиты трудовых прав	17
2.2 Основные проблемы применения работниками самозащиты и пути их преодоления.....	33
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	60
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	67

ВВЕДЕНИЕ

Защита трудовых прав – один из значимых вопросов в трудовом праве. С принятием Трудового кодекса РФ появилась необходимость в исследовании правового института в трудовом праве – защиты трудовых прав. Дополнением защиты трудовых прав является самозащита.

Для применения указанных норм Трудового кодекса РФ на практике, необходимо всесторонне, детальное его исследование. Установлено, что в кодексе нет определения понятия самозащиты трудовых прав, так же нет конкретного регулирования ее применения, это усложняет понимание данного института.

Опыт показывает, что работодатели позволяют серьезные нарушения трудового законодательства. Во многом это связано с тем, что работник является более «слабой» фигурой в трудовых правоотношениях, так как работник находится в зависимости от работодателя.

В настоящий период приоритетным направлением в деятельности государственных органов стала защита прав гражданина, в том числе и трудовых прав. Во многом достижение цели самозащиты трудовых прав находится в зависимости от того, какой способ самостоятельной защиты своих прав выберет работник. Это говорит о том, что следует изучать пределы и границы защиты прав.

Помимо указанных способов самозащиты трудовых прав, допускает и применение других способов, не противоречащих закону. Установлено, что сложность данной проблемы состоит в том, что следует знать границы такой защиты. К примеру, применяя самозащиту трудовых прав, каждый работник встречается с вопросом ее условий и пределов, так как в противном случае он сам может стать правонарушителем.

В настоящее время определенная практическая деятельность применения самозащиты трудовых прав отсутствует, поэтому примеров ее крайне мало. Это является основанием для исследования и принятия государственными органами, призванными гарантировать защиту и

реализацию трудовых прав на самозащиту гражданами, необходимых нормативных актов для усиления и увеличения эффективности работы в данной области.

Объектом исследования являются правоотношения, связанные с реализацией трудовых прав работников на самозащиту.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты, связанные с самозащитой.

Цель заключается в комплексном исследовании проблемы применения работниками самозащиты трудовых прав и пути их преодоления.

Исходя из этого ставятся и решаются следующие задачи:

1. Учитывая теоретические и научные разработки в области защиты трудовых прав работников, рассмотреть самозащиту как разновидность защиты трудовых прав.

2. Изучить опыт самозащиты трудовых прав работника в зарубежных странах.

3. Раскрыть понятие «самозащита» и определить конкретные способы самозащиты трудовых прав.

4. Выявить основные проблемы применения работниками самозащиты и пути их преодоления.

Методологической основой исследования является традиционный для юридических наук формально-логический метод. На основе материалистического подхода использованы общенаучные методы, такие как: анализ и синтез, аналогия, сравнение, наблюдение, а также специальные методы исследования: историко-правовой, метод сравнительного правоведения, метод правового моделирования, обобщение правоприменительной практики.

Теоретическую основу исследования составляют труды ученых в области общей теории права, конституционного, гражданского, трудового и других отраслей права: Н. Г. Александрова, С. С. Алексеева, Б. К. Бегичева, Э. Н. Бондаренко, С. Н. Братуся, Л. Ю. Бугрова, С. Ю. Головиной, К. Н.

Гусова, И. Я. Дюрягина, В. П. Грибанова, В. А. Лебедева, В. М. Лебедева, А. М. Лушникова, М. В. Лушниковой, М. В. Молодцова, Т. А. Нестеровой, В. И. Попова, Н. М. Саликовой, В. Н. Скобелкина, В. Н. Смирнова, Т. А. Сошниковой, В. Н. Толкуновой, Е. Б. Хохлова, Чучи и других.

Нормативная основа исследования включает в себя Конституцию Российской Федерации, международные правовые акты, Трудовой кодекс РФ, федеральные законы, подзаконные акты Президента РФ, Правительства РФ, акты субъектов Российской Федерации, локальные нормативные акты и материалы судебной практики.

Научная новизна исследования заключается в рассмотрении современных проблем применения самозащиты работниками трудовых прав, а так же является исследованием правового регулирования этой области, для повышения эффективности защиты трудовых прав.

Научная и практическая значимость исследования. Результаты исследования расширяют научное представление о самозащите трудовых прав работников. Разработанные предложения в работе могут быть использованы в работе правотворческих и правоприменительных органов при разработке нормативных актов, внесении изменений и дополнений в действующие законодательные акты. Материалы и выводы могут быть использованы в учебном процессе на лекциях, практических семинарских занятиях.

Структура выпускной квалификационной работы определена характером исследуемых в ней вопросов. Работа состоит из введения, двух глав, включающих четыре параграфа, заключения и библиографического списка.

1 САМОЗАЩИТА КАК МЕЖОТРАСЛЕВОЙ ИНСТИТУТ ПРАВА

1.1 Самозащита как разновидность защиты трудовых прав

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

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

«Самозащита является новым способ защиты трудовых прав. Она проявляется в отказе работника выполнять порученную ему работу для восстановления нарушенного трудового права без обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы, которые осуществляют контроль за соблюдением трудового права».

Юридическую основу самозащиты составляют нормы Конституции Российской Федерации, статья 45¹ и также отраслевые нормы: о самозащите гражданских прав, статья 14 ГК Российской Федерации², о самозащите трудовых прав, статья 379 ТК Российской Федерации, статья 352 ТК РФ о формах защиты трудовых прав, ст. 380 ТК РФ Обязанность работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты³, о необходимой

¹ Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.

² Комментарий части первой Гражданского кодекса Российской Федерации для предпринимателей / Под ред. М.И. Брагинского. М.: Фонд Правовая культура, 1995. С. 18.

³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. // Российская газета. 2001. № 256.

обороне (ст. 37 УК РФ)¹, о крайней необходимости (ст. 39 УК РФ, ст. 1067 ГК РФ² и ст. 2.7 КоАП РФ³).

Целью самозащиты прав считается формирование механизма обеспечения защиты прав гражданина.

Вклад в развитие о правах человека внесли римские юристы. Они использовали естественно – правовые идеи греческих мыслителей, их концепции о политике и социально-политической справедливости. Данные концепции они совершенствовали и развивали. Римские правоведы создали науку юриспруденцию, и создали юридические дисциплины, такие как гражданское право.

Таким образом, в римском праве в рамках цивилистики возникло понятие «самоуправство», которое является самой первой формой защиты прав человека.

Более динамично самозащита исследовалась в конце XIX – начале XX в. Научные разработки юристов о самозащите стали базой для внедрения в российское законодательство этого нового для него института. Для грамотной разработки правовых норм и правил по самозащите нужно, в первую очередь, изучить вопросы истории становления и развития этого института в российской цивилистике.

В дело изучения института самозащиты прав внесли бесценный вклад и российские цивилисты Д.И. Мейер, К.Н. Анненков, Ю.С. Гамбаров, В.И. Синайский, но попытки дать разъяснение термину самозащита предпринимались и в проекте Гражданского уложения.

Гражданское уложение 1910 года является памятником российской цивилистической мысли. В котором активно происходили исследования цивилистов, в том числе и в области исследования института самозащиты

¹ Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

² Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. №32. Ст. 3301.

³ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 3195-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

гражданских прав. И хотя плану так и не суждено было стать законом, первоначальные попытки законодательного закрепления норм о самозащите были предприняты. Таким образом, необходимо отметить, что научные исследования отечественных ученых явились бесценным вкладом в дело изучения института самозащиты гражданских прав. Многие идеи уложения актуальны до сих пор¹.

В Российской Федерации в соответствии с Конституцией признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепринятым принципам и нормам международного права.

Ключевые права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому с рождения, при этом реализация прав и свобод человека и гражданина не должны нарушать права и свободы других лиц. Согласно Конституции – «государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина вне зависимости от пола, расы, национальности, языка, происхождения, материального и должностного положения, места жительства, отношения к вере, взглядов, принадлежности к общественным организациям, а также других обстоятельств». Статья 45 Конституции гарантирует право любого защищать собственные права и свободы всеми способами, не запрещенными законодательством².

В ч. 2 ст. 45 Конституции закреплено право на реализацию защиты. В России самозащита признана конституционным правом (ст. 30 Декларации прав и свобод человека и гражданина³, ч. 2 ст. 45 Конституции РФ). В 1994 г. Так же установлено, что и в ГК РФ закреплено право на самозащиту, в 2001 г. в Трудовом кодексе Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) были урегулированы формы самозащиты работниками трудовых прав.

¹ Саатчиан, А.Л. Гражданское уложение. Том 1. Спб.: Издание книжного магазина Законоведение, 1910. С. 126.

² Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.

³ Постановление ВС РСФСР от 22.11.1991 №1920-1 «О Декларации прав и свобод человека и гражданина». // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. 1991. № 52. ст. 1865.

В России начинает формироваться законодательство, регламентирующее правоотношения согласно независимой защите человеком собственных прав.

Самозащита как независимый комплексный институт права в наше время не обладает зафиксированными и четкими границами. Изучение правовых норм и изучение практики их использования могут посодействовать выработать предложения, осуществление которых станет способствовать единообразному разъяснению соответствующих норм.

ТК РФ формулировку определения самозащиты не включает. Только указано: «самозащита один способов защиты работниками трудовых прав» (ст. 352 ТК РФ)¹. На основе ч. 2 ст. 45 Конституции РФ лишь в ст. 21 ТК РФ установлено право сотрудника на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законодательством методами².

Самозащитой можно считать:

1) Если работник подвергся преследованию либо дискриминации на работе. И по этой причине расторг договор.

2) Прекращение работы, в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 Трудового кодекса).

3) Незаконный перевод без письменного согласия работника, перевод на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, перевод на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда, если условия труда не предусмотрены в трудовом договоре (ст. 72, 74 ТК). Если же перевод осуществляется в соответствии с законодательством, например, работодатель использует свое право на временный перевод в случае производственной необходимости (ст. 74 ТК) и при этом условия труда (воздействие вредных факторов производства или факторов, определяющих

¹ Желтов, О.Б. Трудовое право: учебник / О.Б. Желтов. 2-е изд., перераб. М.: Флинта, 2012. С.360.

² Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ф.Н. Филиной. М.: Гросс Медиа, 2007. С. 16.

опасность либо тяжесть труда) не меняются, работник не вправе отказаться от выполнения работы¹.

4) необеспечение работника средствами индивидуальной и коллективной защиты. В такой ситуации работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей (ст. 220 ТК);

5) возникновение непосредственной угрозы (опасности) жизни и здоровью работника вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК).

По мнению М. В. Лушниковой², следует вести речь о способах самозащиты, предусмотренных законом и трудовым договором. Это определяет способы самозащиты в сфере труда и отличает его от гражданско-правового.

Трудовой кодекс (ст. 220) закрепил гарантию занятости для работника при его отказе от продолжения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения такой опасности, а при невозможности этого – оплатить время простоя.

Наиболее урегулированным выглядит вариант самозащиты, вызванной поручением работнику работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Как сказано в ст. 220 ТК РФ, при отказе работника от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, за исключением случаев, предусмотренных законами, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, то время простоя до устранения опасности для жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Продолжительность приостановки выполнения трудовых обязанностей в порядке самозащиты не

¹. Филина, Ф.Н. Указ. соч. С. 17.

² Лушников, А.М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. Монография. М: Проспект, 2015. С. 236.

ограничивается и определяется временем, необходимым для восстановления нарушенных прав работника. Сразу же после выплаты заработной платы, издания приказа о восстановлении на прежней работе, выдачи средств индивидуальной защиты и т. п. работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей. Такие же права работник имеет и в случае приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ), это является особой формой самозащиты работником своего права, на своевременную выплату заработной платы.

Общий порядок использования права на самозащиту законодательством не установлен, однако по отношению к отдельным видам самозащиты можно говорить о необходимости соблюдения определенной процедуры. Следует иметь в виду, что узаконено положение о том, что «работник обязан предупредить работодателя о приостановке трудовой деятельности». Неисполнение требования – это дисциплинарное нарушение. Останавливать работу временно можно не во всех случаях. Если приостановить работу, не законно, то к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания¹. И не стоит забывать, что право на самозащиту ограничено. Так, согласно п. 2 ст. 142 ТК РФ установлен перечень работ, которые приостановить недопустимо.

Не допускается приостановка работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или

¹ Горохов, Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учеб. практ. пособие. М.: Проспект, 2011. С. 154.

- ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
 - в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
 - в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).¹

Самозащита трудовых прав осуществляется работниками свободно. Руководитель, иные должностные лица организации не могут принуждать работника к выполнению работы, угрожать ему, оказывать психологическое давление. В соответствии со ст. 380 ТК РФ «преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается». Однако это положение носит декларативный характер. Таким образом, самозащита рассматривается как «особая мера защиты», и в трудовом законодательстве имеется норма, гарантирующая право на самозащиту, что нашло отражение в установлении обязанности работодателя не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты.

Так же, можно говорить об использовании права на самозащиту и в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК). Работник может отказаться и от выполнения тяжелых работ, не предусмотренных трудовым договором (ст. 220 ТК). Это тоже можно рассматривать как самозащиту.

Самозащиту трудовых прав необходимо отличать от забастовки. «Самозащита – это отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника»².

¹ Полный сборник кодексов Российской Федерации. / А.П. Новиков. М.: Эксмо, 2007. С. 929.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 3-е изд. / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М.: Норма; Инфра-М,

!Забастовка – это отказ от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора, т.е. направлена на отстаивание коллективных интересов или коллективных прав».

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

Наряду с использованием права на самозащиту работник может обратиться в органы федеральной инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Забастовка проводится в ходе разрешения коллективного трудового спора, без суда и контроля. В ходе забастовки должны проводиться примирительные процедуры¹.

Самозащита трудовых прав и забастовка различаются по своим правовым последствиям. «Отказ от выполнения работы в порядке самозащиты может длиться до устранения нарушения трудовых прав.

Продолжительность забастовки определяется эффективностью проводимых в этот период примирительных процедур. Забастовка может быть завершена заключением соглашения об установлении новых прав работников, о выполнении или частичном выполнении прав, предусмотренных коллективным договором, соглашением. Возможно, прекращение забастовки без достижения соглашения о разрешении спора»².

2015. С. 218.

¹ Самозащита работниками трудовых прав. Официальный сайт Федерации Омских Профсоюзов. URL: http://omskprof.ru/docs/797-samozachshita_rabotnikami_trudovx_prav/ (дата обращения 30.05.2020).

² Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт / под ред. Ю. Н. Миловидова, А. Н. Крестьянинова. М.: Академия труда и социальных отношений, Международный институт экономики и права, 1998. С. 48.

Общий порядок использования права на самозащиту законодательством не установлен, однако по отношению к отдельным видам самозащиты можно говорить о необходимости соблюдения определенной процедуры.

Самозащита трудовых прав осуществляется работниками свободно. Руководитель, иные должностные лица организации не могут принуждать работника к выполнению работы, угрожать ему, оказывать психологическое давление. Не допускается также привлечение работников, реализующих право на самозащиту, к дисциплинарной ответственности.

Незаконные действия лиц, представляющих интересы работодателя, могут быть обжалованы в суд или федеральную инспекцию труда.

1.2 Самозащита в зарубежных странах

Самозащита в зарубежных странах активно совершенствуется и изучается современными цивилистами. Немецкое гражданское уложение, которое было принято сто лет, включало в себя гражданские и трудовые права человека. Рассмотрим пример из этого уложения: «Один человек брал в пользование имущество другого, и он собирается в скором времени улететь из страны, то в таком случае законный владелец имеет право использовать «самопомощь». Он вправе забрать свое имущество даже с применением силы». Такое право прописано, как «право кулака».

Зарубежом самозащита используется активно работниками при защите своих трудовых прав. А так же активно используется и в Уголовном кодексе. Рассмотрим Уголовный кодекс, используемый в штате Нью-Йорк. «Самозащита – это такая защита прав, которая имеет оправдывающие факторы». Так же самозащита имеет подробную регламентацию в США. Рассмотрим пример из нормативно-правовых актов США. В них прописаны определенные действия, которые не рассматриваются как преступление, а так же определено, в каких случаях можно применить крайние методы самозащиты.

Как правило, зарубежные государства не выделяют самозащиту как отдельный способ защиты. Так, в законодательстве США утверждения, интерпретируемые как гарантирующие работнику право на самозащиту, содержатся в Национальном акте о трудовых правоотношениях, в статье 7.

Так же данная статья прописывает в себе право работника на коллективную защиту трудовых прав. Сотрудник может реализовывать защиту своих прав, даже если он не член организации работников. Но существуют и ограничения в осуществлении самозащиты. Например, работник воспользуется самозащитой в том случае, если это учтено коллективным договором. Данное обстоятельство подтверждено доктриной «Interboro».

Данная концепция основывается, на том, что самозащита прав оказывает огромное воздействие на права всех работников. И контролируется договором. Поэтому самозащита входит в предмет регулирования статьи 7, потому что содержит цель «совместной поддержки и защиты».

Такая защита личных прав является совместной или коллективной. И является значимой для оценки с позиции статьи 7 акта. Собственно слово совместный порождает недоумение – как возможно совместить индивидуальные воздействия работника по самозащите и совместной помощью? Но утверждения ст. 7 не ограничиваются узким значением данного термина. Данная мера демонстрирует полномочия как «joining», так и «assisting» организаций, т.е. учреждений, к которым работник может присоединиться либо содействовать, не являясь ее членом. Индивидуальные воздействия работника в рамках таких организаций считаются «совместными».

Судебная практика приводит 2 эпизода, когда индивидуальные действия считаются «совместными»:

1. Когда работник планирует создать петицию.
2. Если работник представляет права другого. Их действия означают, что в случае нарушения законодательства, при самозащите,

сотрудники не защищены положениями статьи 7 акта и будут нести ответственность за свои действия.

Статья 8 акта, носит название «несправедливая трудовая практика». Рассмотрим пункты из данной статьи: «работодателю запрещено препятствовать, сдерживать и ограничивать работников в осуществлении их прав» и «работодателю запрещено сокращать работника в связи с самозащитой».

Определение самозащиты через «совместность» способно увеличить возможности работника, позволив ему обратиться к совместным способам защиты прав.

В Азербайджане¹ популярна концепция индивидуальной забастовки. Забастовка определяется Кодексом республики как «временный полный либо неполный отказ на добровольных началах работников (работника) от выполнения своих трудовых функций, с целью разрешения коллективного либо индивидуального трудового спора»².

Но существуют и страны, в которых самозащита как способ защиты отчетливо регламентируется вплоть до создания различных инструкций.

В Канаде, был основан «Employment standards act», включающий в себе «Self-help kit», который имеет подробную схему действий.

Целью такого документа является помощь работникам и работодателям решить трудовой спор или конфликт. Если, например, работнику не выплатили зарплату, то в таком случае он должен обратиться в «Employment standards Branch» для самозащиты своих прав. Однако такое обращение возможно только в случае если использование инструкции не привело к разрешению трудового спора, а так же если заявитель относится к категории лиц, у которых до окончания шестимесячного срока подачи заявления осталось не более 30 дней.

¹ Трудовой Кодекс Азербайджанской республики// Сборник законодательных актов Азербайджанской Республики. 1999. № 4. Ст. 213.

² Employment Standards Act of British Columbia, Self-help kit. URL: http://www.labour.gov.bc.ca/esb/self-help/self_help_kit.pdf.

При осуществлении работником самозащиты своих трудовых прав, в инструкции прописаны вопросы, помогающие понять, попадает ли проблема работника под ряд условий.

Условия действуют по принципу алгоритма – «Да» на все вопросы обозначает, что требования подпадают под действие акта. Но при ответе «Нет» хотя бы один на вопрос означает, что данный конфликт не может разрешиться в соответствии с положениями акта.

Далее, если все ответы попадают под положение акта, то работником заполняется требование и отправляется вместе с уведомлением о самозащите своих трудовых прав, так же информационные бюллетени и остальные документы по делу. Работодатель должен отреагировать на требование в течение 15 дней.

Опыт самозащиты прав зарубежных стран показывает доступность пояснений, которые понятны любому. К сожалению, что нельзя сказать о самозащите прав в России. Последовательные «инструкции» и алгоритмы по решению трудовых споров при самозащите отсутствуют, но опыт мог бы быть применим и в РФ. Присутствие таких концепций и актов послужило бы правовым просвещением населения и выработало бы единый подход к разрешению индивидуальных трудовых конфликтов¹.

¹ Халиков, В.Р. Самозащита в российском трудовом праве: дис. на соискание уч. степени. Челябинск: 2005. С. 192.

2 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА САМОЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКА

2.1 Понятия и способы самозащиты трудовых прав

Данный институт впервые закономерно установлен в отечественное гражданское законодательство, в часть первую (ст. 12, 14) Гражданского кодекса Российской Федерации 1994 г. и имеет продолжительное историческое развитие. Становление является итогом проделанных научных исследований отечественными правоведом.

Упоминания о самозащите встречаются в первом в истории российской цивилистики фундаментальном курсе гражданского права, построенном на основе лекций профессора Д. И. Мейера¹.

Общепринятого термина самозащиты нет. Существуют несколько вариантов определения самозащиты. Рассмотрим несколько вариантов.

Профессор Д. И. Мейер рассматривал самозащиту как разновидность защиты прав. Самозащита осуществляется ее обладателем, нежели чем судебная защита, которая осуществляется только органами власти. Самозащиту можно рассмотреть как самооборону или самоуправство².

«Самооборона – это самоличное отражение посягательств на право». «Самоуправство – это самоличное восстановление уже нарушенного права».

По его мнению, вопросы об условиях наказуемости самообороны и ненаказуемости самоуправства являются предметом изучения уголовного права, с той лишь разницей, что некоторые из форм ненаказуемого самоуправства являются выражением определенных гражданских прав, то

¹ Мейер, Д. И. Русское гражданское право (в 2 ч.). По исправленному и дополненному 8-му изд., 1902. Изд. 3-е, испр. М.: Статут, 2003. С. 831.

² Комментарий части первой Гражданского кодекса Российской Федерации для предпринимателей / под. ред. Е. А. Суханова, М. И. Брагинского, В. В. Витрянского и др. М.: Фонд Правовая культура, 1995. С. 428.

есть права удержания, права самовольного установления и осуществления установленного права залога.¹

Рассмотрим понятие самозащиты в советской теории.

«Самозащита – это осуществление своего права своими средствами без обращения к публичной власти». В советской юридической литературе самозащита раскрывалась как «своеобразный метод защиты прав». Под самозащитой гражданских прав понималось только лишь осуществление управомоченным лицом дозволенных законодательством деяний фактического порядка, нацеленных на охрану его личности или имущественных прав и интересов. К мерам самозащиты причисляли необходимую защиту и крайнюю необходимость, а к действиям юридического порядка, используемым непосредственно самим управомоченным лицом, использовался термин «юридические меры оперативного воздействия».

Самозащита, в зависимости от законности прав, которые принадлежат лицу, исполняющего защиту данных прав, делится на законную и незаконную.

Реализация своего реального или мнимого права путем посягательства на личность или собственность другого рассматривалось как самоуправство, то есть противозаконная реализация своего права. А законная самозащита трактовалась как реализация собственного права без посягательства на чужую личность либо имущество. Правомерная самозащита обуславливалась определением «самопомощь».

Самопомощь допускалась как в осуществлении частных прав, так и прав публичных. Законная самозащита в уголовном праве именовалась необходимой обороной. Под необходимой самообороной, в Уголовном кодексе РФ, понималась защита собственных или чужих правомерных благ.

В настоящее время существует несколько подходов к определению понятия «самозащита прав». В соответствии с одним из них, который

¹ Степанова, С.А. Гражданское право. Том 1. 2-е издание. М.: Проспект, 2015. С. 638.

отстаивают В. П. Грибанов¹, В. А. Рясенцев: «самозащитой именуются действия, нацеленные на защиту от нарушения собственных гражданских прав, только во внедоговорных отношениях». Они считали, что самозащита не может осуществляться в правоотношениях, регламентированных договором. Здесь всевозможные действия работника, нацеленные на самозащиту собственных нарушенных прав, обязаны рассматриваться как нарушение трудового соглашения. В договоре должны содержаться положения, затрагивающие ответственности стороны, не исполняющей условий договора. Если одна сторона не соблюдает его, другая сторона обязана прибегнуть в суд за защитой собственных нарушенных прав.

Рассмотрим другую точку зрения, Г. Я. Стоякина²: «самозащита – это действия, нацеленные на защиту прав только в договорных отношениях». «Договор – это соглашение между двумя либо более субъектами об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязательств. После заключения такого соглашения между его сторонами появляется определенное правоотношение, по поводу которого было заключен данный договор. В случае если одна из сторон не соблюдает требования соглашения, это станет причиной для реализации права на самозащиту, для другой стороны, если она в данном случае допустима. Во внедоговорных правоотношениях самозащита не возможна».

Третью точку зрения отстаивали М. И. Брагинский³, А. П. Сергеев. Они заявляли, что: «самозащита предполагает собой действия, нацеленные на защиту от нарушения гражданских и трудовых прав, как во внедоговорных, так и в договорных отношениях».

Согласно другой точке зрения, это не только фактические действия управомоченного лица по защите прав, но также любые допустимые

¹ Грибанов, В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М: Статут, 2001. С. 411.

² Стоякин, Г.Я. Меры защиты в советском гражданском праве: дисс. на соискание уч. ст. канд. юрид. наук. Свердловск: 1973. С. 198.

³ Брагинский, М.И. Возникновение гражданских прав и обязанностей, осуществление и защита гражданских прав. М.: Фонд Правовая культура, 1995. С. 5-15.

законодательством односторонние действия заинтересованного лица в целях предоставления неприкосновенности права, то есть действия юридического характера.

Таким образом, подводя итог, самозащита существует в широком и узком значении слова:

«В широком значении – это любые действия лица, имеющего субъективным правом, связанные с защитой данного права от нарушения.

В узком смысле слова понятие защита определяется как комплексная система мер, применяемых для обеспечения свободной и надлежащей реализации субъективных прав, включающая судебную защиту, законодательные, экономические, организационно-технические и другие средства и мероприятия, а также самозащиту прав».

Понятие «самозащита» введено в российское право Гражданским кодексом РФ, но не смотря на это ГК РФ не дает определения самозащиты. Помимо этого, самозащита введена в перечень универсальных способов защиты гражданских прав. В отличие от Гражданского кодекса, в Трудовом кодексе прописаны: «формы самозащиты». А сама самозащита указана, как способ защиты прав¹.(ТК ст. 352, 379)

ГК РФ и ТК РФ самозащита включена в перечень способов защиты гражданских прав, что, по мнению А. М. Эрделевского, считается не вполне конкретной. В ст. 14 ГК РФ и в ст. 352 ТК РФ не предусматривается определённый конкретный способ защиты.

Самозащита может реализоваться разными способами и является более общим понятием. В доказательство М. С. Кораблева подмечает – сложно поставить самозащиту права в один ряд с иными способами защиты прав, предусмотренными кодексами, так как это юридические категории разного уровня.

¹ Южанин, Н.В. Самозащита в гражданском праве. // Вестник общественной научно-исследовательской лаборатории «взаимодействие уголовно-исполнительной системы с институтами гражданского общества: историко-правовые и теоретико-методологические аспекты». Рязань: Академия права и управления ФСИН. 2015. №5. С. 40-45.

А. П. Сергеев¹ разделяет способ и форму защиты прав. Он указывает, что самозащита – это форма защиты прав, применяемая лицом, когда оно располагает возможностями правомерного воздействия на нарушителя.

Необходимо отметить, что форма защиты субъективного права предполагает собой, как отмечал В. В. Бутнев, совокупность внутренне согласованных организационных мероприятий по защите субъективных прав, протекающих в рамках единого правового режима. В Гражданском кодексе РФ говорится: «самозащите – способ защиты субъективных прав» (ст. 12 Гражданского кодекса РФ), аналогично говорится и в ТК РФ говорится: «самозащита – способ защиты субъективных прав» (ст. 379 ТК РФ), то в силу этого ряд авторов полагают, что самозащита – это способ защиты прав.

Кроме того, согласно мнению Т. Троценко², самозащита отличается определенной спецификой:

- она вариабельна;
- законность ее границ строго не очерчена;
- оперативна;
- упрощен механизм защиты;
- допускается участие сторонних субъектов;
- отсутствует определенная обязательная процедура.

Все это говорит о том, что самозащиту следует выделить из общего ряда способов защиты, и она требует самостоятельного изучения.

Самозащита прав, характеризуется рядом признаков, которые позволяют отграничить данный институт от других правовых институтов. Таким образом, можно выделить следующие признаки самозащиты:

- реализация самозащиты возможна только после нарушения права или в некоторых случаях во время нарушения права;

¹ Гражданское право: учебник. Ч. 1 / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. М.: Тенс, 1996. С. 271.

² Троценко Т. Самозащита как способ защиты гражданских прав // Закон и право. 2000. № 5. С. 13-15.

- лицо, исполняющее самозащиту, в момент осуществления не может прибегнуть к компетентным органам за защитой своего права;
- самозащита исполняется, прежде всего, силами самого пострадавшего.
- самозащита не должна выступать за пределы действий.

Перейдем к рассмотрению способов самозащиты прав.

Способ самозащиты прав – это действие или система действий по защите прав, предпринимаемых лицом без обращения в соответствующие государственные или иные правоохранительные органы.

В теории права не имеется единой точки зрения касательно способов самозащиты. К примеру, по мнению Н. Головковой: «знание считается способом самозащиты прав». Но с данной позицией невозможно однозначно согласиться.

Г. Свердлык и Э. Страунинг отметили: «знания сами по себе не могут защищать нарушенное право, для этого необходимо осуществление определенных действий по самозащите. Знания выступают лишь средством или предпосылкой, позволяющими наиболее правильно подобрать способ самозащиты, быстро и результативно его реализовать»¹.

Выбор способа самозащиты, зависит от характера и уровня опасности нарушения. «Закон определяет конкретные способы защиты нарушенных прав, без обращения в государственные и другие правоохранительные органы». Все способы самозащиты возможных нарушений невозможно предусмотреть. Поэтому у работника существует самостоятельный выбор способа защиты.

Перечень способов самозащиты, прописанных в законе, не является исчерпывающим, то есть лицо имеет шанс использовать любой способ самозащиты прав, не противоречащий законодательству.

Выделяют такие способы самозащиты:

¹ Свердлык Г.А., Страунинг Э.Л. Понятие и юридическая природа самозащиты гражданских прав. // Государство и право. 1998. №5. С. 20

- действия, совершенные в состоянии необходимой обороны и крайней необходимости (п. 3 ст. 546, ст. 1067 Гражданского кодекса Российской Федерации);
- удержание имущества должника либо удовлетворение требований за счет стоимости удерживаемой вещи (ст. 359, 712, 790, 899, 972, 996 Гражданского кодекса Российской Федерации)
- приобретение товаров непосредственно лицом, чье право нарушено, с отнесением на нарушителя всех необходимых и разумных расходов на их приобретение (ст. 520 Гражданского кодекса Российской Федерации);
- выполнение работ, услуг (исправление, устранение недостатков) непосредственно лицом, чье право нарушено, своими силами и средствами, но за счет нарушителя; либо по его поручению третьими лицами с возмещением понесенных необходимых расходов и других убытков (ст. 397, 503, 616, 693, 723 Гражданского кодекса Российской Федерации).

В отличие от Гражданского кодекса, в Трудовом кодексе не содержится перечень способов самозащиты прав, а указаны в ст. 379 Трудового кодекса РФ только формы самозащиты трудовых прав.

Такие как:

- работник вправе отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
- работник вправе отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью¹.

А так же в статье 142 ТК РФ говорится о праве работника приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

Проанализируем данные формы самозащиты трудовых прав.

¹ Рогожин, М. Ю. Увольнение. Как защитить свои права и найти новую работу. Спб.: Питер, 2009. С. 117.

Несогласие от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Ст. 60 Трудового кодекса РФ, а ранее зафиксировано в ст. 24 в Кодексе законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002), запрещает предъявлять требования от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Однако в ст. 60 Трудового кодекса РФ указывается, что работодатель может требовать от сотрудника работы, не обусловленной трудовым договором, в случаях, прямо предусмотренных Трудовым кодексом РФ также другими федеральными законами. В частности, ст. 74 Трудового кодекса РФ предусматривает случай, когда работодатель имеет право переводить сотрудника на срок до 1-го месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же компании с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка согласно прежней работе, по производственной необходимости.

Такого рода перевод сотрудника разрешается в следующих вариантах:

- предотвращение катастрофы, производственной аварии либо ликвидации последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- устранение несчастных случаев, простоя, уничтожения или порчи имущества;
- замена отсутствующего сотрудника¹.

Вместе с тем, односторонний отказ от исполнения трудовых обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, в случае незаконного перевода на другую работу, может являться одним из вероятных случаев правомерного применения сотрудником самозащиты. В связи с тем, что перевод является значимым изменением условий трудового договора, законодатель определяет, что он возможен только с письменного согласия сотрудника.

¹ Морозов, С.К. Правовое регулирование трудовых отношений как гарант обеспечения трудовых прав работников. М.: НГСП. 2014. С. 116.

В содержании трудового договора указывается: «наименование специальности, профессии и квалификации сотрудника». Изменение работодателем любого из перечисленных выше условий в отсутствие письменного согласия сотрудника будет признано незаконным переводом. Более того, одностороннее изменение работодателем трудовой функции нарушает закрепленное в ст. 21 ТК РФ право сотрудника на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, не говоря уже о том, что ст. 60 ТК РФ напрямую запрещает работодателю предъявлять требования от сотрудника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Сотрудник в этом случае может заявить, что предлагаемая ему деятельность его трудовым договором не предусмотрена, и, сославшись на ст. 379 ТК РФ, отказаться от ее выполнения. Необходимо акцентировать внимание на то, что право такого отказа возникает лишь в случае незаконного перевода¹.

Таким образом, к примеру, Сальникова Е.В. обратилась в суд с иском, к ООО «Оптовые решения», в котором просила признать незаконным приказ № 6 от 25 апреля 2019 год о переводе работника на другую работу. Так же признать незаконным приказ № 9 от 03 июня 2019 года о прекращении трудового договора с работником, восстановить истца в ООО «Оптовые решения» в должности лаборанта химической лаборатории.

25 апреля 2019 года истца отстранили от работы химического лаборанта и ознакомили с приказом о переводе в подсобные рабочие, где истец выразила свое несогласие с приказом. Работодатель не допускает истца до работы, ставит ей прогулы.

Заслушав стороны, исследовав материалы дела, заслушав заключение прокурора, суд приходит к следующим выводам.

Как следует из приказа «ООО», Сальникова Е.В. – с 25 апреля 2019 года была переведена подсобным рабочим в связи с неоднократными нарушениями технологической инструкции. Из объяснений представителя

¹ Герасимова Е.С. Трудовые права для всех. / Герасимова Е.С., Крылова О.С. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2014. С. 167.

ответчика следует, что данный перевод был обусловлен тем, что от покупателей поступали жалобы на качество продукции, изготавливаемых истцом, то есть данный перевод произведен в связи с тем, что истец не соответствовала, по мнению работодателя, занимаемой должности. При этом согласия на перевод у истца не истребовалось. Между тем работодателем при рассмотрении настоящего дела не были приведены доказательства, в связи, с чем указанный перевод является незаконным.

Таким образом, доказательств достижения между истцом и работодателем соглашения о переводе истца на другую работу либо наличия обстоятельств, позволяющих работодателю перевести работника без его согласия на необусловленную трудовым договором работу, не представлено.

Исковые требования Сальниковой Е.В. – удовлетворить.

Отказ от выполнения работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью сотрудника. Необходимо отметить, что в Трудовом кодексе Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) зафиксировано право сотрудника на отказ от выполнения работ в случае возникновения угрозы для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой угрозы. В этом случае введение подобного метода самозащиты, безусловно, является достаточно оправданным, так как трудовое законодательство РФ в качестве одной из обязанности работодателя определяет предоставление безопасности труда и условий, соответствующих требованиям охраны и гигиены труда (ст. 22 Трудового кодекса РФ). Установлено, что на работах с вредными условиями труда жизнь рабочего находится под угрозой и самозащита такого рода даст возможность работнику самому защищать собственные права при такой угрозе.

Один из способов самозащиты трудовых прав – право сотрудника прекратить работу в случае задержки выплаты заработной платы¹ в период

¹ Ершов, В. В. Применение трудового права // Законность. 2004. № 6. С. 22.

более 15 дней на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

Во-первых, задержка заработной платы считается нарушением права сотрудника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью работы, что указано в статье 21 Трудового кодекса Российской Федерации.

Во-вторых, в соответствии со ст. 21 Трудового кодекса РФ сотрудник обладает правом на защиту трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законодательством способами. Прекращение работы по причине задержки выплаты заработной платы предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

В-третьих, прекращение сотрудником работы по причине задержки заработной платы не будет являться правонарушением. Приостановление работником работы вследствие задержки выплаты заработной платы, предусмотренное ст. 142 Трудового кодекса РФ, относится к способу самозащиты трудовых прав.

Надо отметить, что в ст. 380 Трудового кодекса РФ закреплено положение о том, что работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается. И такое закрепление в ТК РФ является гарантией осуществления работником самозащиты, в случае нарушения его трудовых прав.

Можно выделить следующие особенности данного способа самозащиты¹:

- происходит задержка заработной платы работнику более, чем на 15 дней;

¹ Фоменко, О.Г. Самозащита трудовых прав работника // Фундаментальные исследования. 2005. № 10. С. 100.

- работник, в случае приостановления работы по такому основанию, должен уведомить об этом работодателя письменно;
- работник должен возобновить свою работу, когда задолженность по заработной плате погашена.

Этот способ имеет временные границы – начинается с 16 дня, с которого должна была быть выплачена зарплата. И заканчивается тогда, когда зарплата будет выплачена.

Не допускается применение данного способа самозащиты:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- в органах и организациях Вооруженных Сил РФ, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;
- государственными служащими;
- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергоснабжение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой помощи и неотложной медицинской помощи).

Существуют примеры судебной практики по применению положения, предусмотренного ч. 2 ст. 142 ТК РФ. Так, гражданка В. обратилась в суд с иском к ООО по неуплате заработной платы.

В связи с задержкой выплаты заработной платы написала заявление о приостановке трудовой деятельности.

Представители ответчика ООО в судебное заседание не явились, о времени и месте рассмотрения дела извещены надлежащим образом.

В судебном заседании установлено, что Бабушкина В.А. работает в ООО «Новосмолинский щебеночный завод» диспетчером дробильно-сортировочной фабрики. Указанное обстоятельство подтверждается трудовым договором, копией трудовой книжки.

Бабушкина В.А. обратилась к работодателю с уведомлением, направленным почтой о приостановлении работы в связи с невыплатой заработной платы, а также с заявлением об увольнении по собственному желанию.

Таким образом, поскольку работодатель уклонялся от получения заявления работника, учитывая, что он не вправе отказать работнику в расторжении трудового договора на основании ст. 80 Трудового кодекса РФ, суд приходит к выводу о признании ее уволенной с, а также об обязанности ООО «Новосмолинский щебеночный завод» оформить увольнение Бабушкиной В.А.: издать приказ об увольнении в и внести соответствующую запись в трудовую книжку истца.

Поскольку ответчиком достоверных и допустимых доказательств выплаты заработной платы, либо иного размера задолженности не представлено, учитывая, что бремя доказывания по спорам о выплате заработной платы возложено на работодателя, суд приходит к выводу о том, что факт неисполнения ответчиком предусмотренной законом обязанности по выплате работнику Бабушкиной В.А. заработной платы, нашел подтверждение в судебном заседании и ответчиком достоверными и допустимыми доказательствами не опровергнут.

Исковые требования Бабушкиной Валентины Алексеевны к ООО «Новосмолинский щебеночный завод» удовлетворить частично:

1. Признать Бабушкину Валентину Алексеевну уволенной.
2. Издать приказ об увольнении, внести запись об увольнении в трудовую книжку.
3. Взыскать с ООО «Новосмолинский щебеночный завод» в пользу истца задолженность по заработной плате.

Вместе с тем, практика показывает, что работники злоупотребляют правом, предусмотренным ч. 2 ст. 142 ТК РФ¹. Например, Костыренко В.А. обратился в суд с иском к ООО «Производственно – коммерческая фирма «Астраханская судоремонтная компания» о взыскании заработной платы.

Истцу не выплатили заработную плату за август 2018 года. Ответчик и в настоящее время не выплачивает истцу заработную плату. Факт наличия трудовых отношений между истцом и ответчиком подтверждается трудовой книжкой. Других документов у истца не имеется. Трудовой договор при приеме на работу не выдавался. Истцом в адрес ответчика было направлено уведомление о приостановлении своей деятельности до выплаты заработной платы

В дальнейшем истец увеличил заявленные исковые требования.

Ответчик, представитель ответчика в судебном заседании исковые требования не признали, просили в иске отказать.

Как следует из материалов дела, согласно выписке учредителями ООО «ПКФ «АСК» являются Левин С.В и Балалиев А.А. На основании решения ООО ПКФ «АСК» № от 19.06.2018г. с 20.06.2018г. трудовой договор с директором Левиным С.В. расторгнут и с 20.06.2018г. директором ООО ПКФ «АСК» назначен Балалиев А.А.

На Левина С.В. возложена обязанность передать по акту приема-передачи всю текущую документацию и дела общества вновь назначенному директору в срок до 20.06.2018г.

Директором ООО ПКФ «АСК» Балалиевым А.А. была создана инвентаризационная комиссия, в связи с не передачей документации общества новому директору. Согласно акта инвентаризации документов от

¹ Касумов, А.М. Самозащита работника и ответственность работодателя как способы защиты трудовых прав // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: материалы Международной научно-практической конференции / ред. А.М. Касумов, К. Н. Гусов. М.: Проспект, 2006. С. 73–74.

06.07.2018г. установлено полное отсутствие документации Общества, отсутствие печати и ключей от сейфа.

Вместе с тем, 09.08.2018г. Бабалиевым А.А. направлялись заявления в адрес МИФНС России с вопросом о предоставлении отчетности за предыдущие периоды. 09.01.2019г. директором ООО ПКФ «АСК» издан приказ об утверждении штатного расписания, в соответствии с которым ввиду отсутствия деятельности Общества и объемов производства штатное расписание состоит из одной единицы и без фонда заработной платы.

Согласно справке директора ООО ПКФ «АСК» от 01.10.2019г. документы, подтверждающие факт трудовых отношений ООО ПКФ «АСК» с Костыренко В.А. до июня 2018 года отсутствуют. С июня 2018г. трудовой договор с Костыренко В.А. не заключался.

Согласно пояснениям истца, данным в суде, следует, что истец был принят на работу, на должность заместителя директора по производству предыдущим директором Левиным С.В. Все договоренности были с ним, заработную плату он выдавал лично частями, последний раз зарплату выдавал в августе 2018 года, за какой период пояснить не смог.

Заявляя требования о взыскании заработной платы за период приостановления работы, истец должен представить доказательства, подтверждающие его доводы.

Какие-либо доказательства выполнения истцом трудовых обязанностей за спорный период работы истца в ООО ПКФ «АСК» в материалах дела отсутствуют.

Костыренко В.А. к директору Бабалиеву А.А. не обращался, получение уведомления о приостановлении работы надлежащими доказательствами не подтверждено.

Судом были запрошены из Пенсионного фонда России сведения индивидуального персонифицированного учета на истца – выписки из индивидуальных лицевых счетов, которые не содержат сведений о том, что

истец в указанный им период (август 2018–август 2019 года) работал, производил необходимые отчисления в накопительную часть пенсии.

Отказывая истцу во взыскании заработной платы, суд также отказывает и во взыскании денежной компенсации, предусмотренной ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ст. 157 ТК РФ об оплате времени простоя будет применяться, если работник прибегает к самозащите в ответ на виновные действия работодателя, такие как: неисполнение обязанности обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда¹, задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней и невозможность выполнения трудовых обязанностей вследствие катастрофы, аварии или других чрезвычайных происшествий природного или техногенного характера².

В этих случаях оплата должна производиться в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ч. 1 ст. 157 ТК РФ). Если же самозащита стала следствием обстоятельств, за наступление которых работодатель не отвечает, то работодатель в этом случае имел право ввести простой по причинам, не зависящим от работника и работодателя. И должен заплатить 2/3 тарифной ставки или оклада.

Важно отметить, что ст. 157 ТК РФ требует от работника письменного предупреждения работодателя о начале простоя.

¹ Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Российская газета. 2007. № 294.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 3-е изд. / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. М.: Норма; Инфра-М, 2015. С. 218.

2.2 Основные проблемы применения работниками самозащиты и пути их преодоления

Вероятно, в силу некоторой новизны рассматриваемых способов самозащиты трудовых прав, налицо некоторые серьезные недочеты правового регулирования самозащиты в области трудовых отношений.

Правоведы жалуются относительно ограниченности и неразработанности установленной в ТК РФ концепции самозащиты. В гражданском законодательстве самозащита универсальна, а трудовое право не дает необходимых оснований для такого вывода о самозащите работниками трудовых прав.

Главное выбрать метод и способ защиты прав.

Однако, проблема в том, что необходимо знать границы защиты. Иначе можно самому стать правонарушителем.

Напомним, что действующий Трудовой кодекс (ст. 379 ТК Российской Федерации). В ст. 379 содержит такие формы самозащиты трудовых прав, как:

- работник имеет право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором;
- работник имеет право воздержаться от выполнения работы, которая напрямую угрожает его жизни и здоровью¹.

Статья 142 ТК РФ включает в себя «право работника прекратить работу в случае приостановки выплаты заработной платы более 15 дней». Проанализируем данные формы самозащиты на примере судебной практики:

Работа не предусмотрена трудовым договором, к примеру, при незаконном переводе работника на другую работу. Работник, перемещенный на другую работу в отсутствие его письменного согласия в тех случаях, когда присутствие такового являлось обязательным, обладает правом не

¹ Филющенко, Л. И.. Трудовое право : учеб. пособие / под. ред Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова. М-во науки и высш. образования Рос. Федерации. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. С. 14.

приступать к исполнению своих новых обязанностей, что не будет считаться причиной привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Таким образом, Поздняков Ю.Ю. обратился в суд с указанным иском к ФГУП «СВЯЗЬ-безопасность», в обоснование требований, указав, что работал в должности охранника ведомственной охраны.

Для определения его рабочего места был составлен график сменности на пост «КЗГЦТЭТ КПП-2» на ноябрь 2014 года в режиме сутки через трое. Поздняков Ю.Ю. прибыл на объект для получения инструктажа, чтобы приступить к работе. Командир отряда Рубан Д.А. и ответственный дежурный по объекту К.Ф.М. потребовали, чтобы Поздняков Ю.Ю. перешел на охрану другого объекта. Основания для перевода Позднякову Ю.Ю. предоставлены не были.

Поздняков Ю.Ю. отказался от перевода на другой пост, так как это противоречит ст. 72 ТК РФ. Он был отстранен от работы и находился в вынужденном прогуле.

Ему неоднократно предлагали подать заявление на увольнение по собственному желанию. После того, как Поздняков Ю.Ю. отказался это сделать, он был уволен за прогул.

Истец просил восстановить его на работе в должности и взыскать заработную плату за время вынужденного прогула.

Представители ответчика Рубан Д.А., Монастырская Е.П. исковые требования не признали, представили письменные возражения на иск. Суду пояснили, что в данном случае перевода не было, имело место перемещение, отчего работник не имел права отказываться.

В связи с отказом работать на посту Омский почтамт УФПС, Поздняков Ю.Ю. был от работы отстранен. В связи с отказом, на работу не выходил. По этой причине уволен за прогул.

Рассмотрев документы дела, суд выяснил: в трудовом договоре не определен конкретный пост охраны, что свидетельствует о возможности

перемещения работника с одного поста на другой в пределах одного населенного пункта.

Единственной причиной перевода на пост с дневным режимом работы явилось не прохождение Поздняковым Ю.Ю. проверки на пригодность к работе со специальными средствами, в силу чего он, по мнению работодателя, потерял право работы со специальными средствами и был перемещен на пост, где не требуется использование специальных средств. И где установлен дневной режим работы, но изучив материалы дела, суд решил, что объективных доказательств того, что Поздняков Ю.Ю. уклонялся от прохождения проверки, не имеется.

Так же суд установил, что в связи с переводом работника изменились условия трудового договора, а именно: график работы и оплата труда.

Таким образом, истец подлежит восстановлению на работе в прежней должности по основному месту работы в пределах заявленных исковых требований.

Несколько сложнее обстоит проблема в тех ситуациях, если перевод на другую работу отсутствует, однако рабочему поручаются какие-либо дополнительные типы работ, не считая исполнения своей основной трудовой функции¹. В соответствии со ст. 60.2. ТК, с письменного согласия работника ему может быть доверено выполнение в течение определенной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой либо такой же профессии за дополнительную плату. При этом работник имеет возможность в любое время отказаться от выполнения дополнительной работы.

Несомненно, что отказ от дополнительной работы, возложенной работодателем работнику без его согласия, также охватывается понятием самозащиты. Но в случае если данная работа предусмотрена должностной инструкцией работника, то в таком случае отказ от ее выполнения будет

¹ См.: Филющенко, Л. И. Трудовое право : учеб. пособие / под. ред Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова. М-во науки и высш. образования Рос. Федерации. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. С. 88.

неправомерным. Приведем конкретный пример из судебной практики 2010 года.

Гражданка К. обратилась в Петрозаводский городской суд Республики Карелия с иском к «ООО» о восстановлении на работе. Иск мотивирован тем, что истица работала в «ООО» санитаркой и была лишена работы за прогул, но прогул не совершала. Истица просила суд восстановить ее на работе, считая увольнение незаконным.

В соответствии с трудовым договором истица принята на должность санитарки и обязанности дворника или медсестры стерилизационной в ее должностные обязанности не входят. При приеме на работу истица не была ознакомлена с должностной инструкцией, и полагает, что должностная инструкция составлена нарушая закон, так как дополнена такими обязанностями, как стерилизация инструментов и уборка дворовой территории. Истица согласна осуществлять указанную работу только за дополнительную оплату.

Представители ответчика «ООО» в судебном заседании с иском не согласились, указав, что должностная инструкция санитарки разработана в соответствии с квалификационным справочником, а также в соответствии с особенностями работы в «ООО». Экземпляр должностной инструкции получен истицей при поступлении на работу и подписан ею. В должностной инструкции отмечено, что в прямые обязанности санитарки также входит уборка прилегающей территории и стерилизационная обработка инструментов.

Судом было определено, что согласно должностной инструкции санитарки стоматологической клиники гражданка К. должна осуществлять в числе прочего: уборку служебных помещений, коридоров, лестниц, санузлов, прилегающей местности; удалять пыль, подметать и мыть вручную и с помощью приспособлений стены, полы, потолки, оконные рамы и стекла, дверные конструкции, мебель и ковровые изделия (п. 2.1.1), гарантировать инфекционную безопасность.

Суд пришел к выводу о совершении истицей дисциплинарного проступка. При этом обоснованно учтено, что согласно ч. 1 ст. 379 ТК РФ в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя либо своего непосредственного руководителя или другого представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а кроме того отказаться от выполнения работы, которая напрямую угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, а также другими федеральными законами. Однако, как определено, истица не вышла на работу (в то время как не согласна была исключительно с обязанностями по уборке территории и стерилизацией приборов), то есть не исполняла свои должностные обязанности, обозначенные в инструкции, с которой была ознакомлена.

Рассмотрим аналогичный пример из судебной практики 2019 года, Истец Коваленко Н.А. обратился в суд с иском к ответчику ФГБОУВО «Дальневосточный государственный университет путей сообщения» о признании приказа ректора незаконным и подлежащим отмене, признании факта систематического нарушения трудовых прав. Ректором ФГБОУВО был издан приказ «О внесении изменений в положение».

Истец полагает, что ректором нарушен порядок принятия локальных нормативных актов, нарушены трудовые права истца, осуществлена дискриминация. Считая, что приказ не соответствует трудовому законодательству. Истец ссылается на то обстоятельство, что приказ влечет для него увеличение объема работы, введение новых должностных обязанностей, не обусловленных трудовым договором.

В ходе рассмотрения дела установлено, что между образовательным учреждением и истцом заключен трудовой договор, по условиям которого он был принят на работу. Истец принял на себя обязательство добросовестно выполнять свои трудовые обязанности и установленные нормы труда. Ректором был издан приказ о внесении изменения в положение в целях

развития и улучшения системы менеджмента качества, который истец считает неправомерным и нарушающим Трудовой кодекс Российской Федерации.

Согласно ст. 8 Трудового кодекса РФ работодатели, принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Нормы локальных нормативных актов, которые ухудшают положение работников, не подлежат применению.

Суд установил, что в соответствии с Уставом университета, у ректора университета имелись все правовые основания для издания приказа «О внесении изменений в положение», в связи, с чем доводы истца относительно нарушения ответчиком процедуры издания локального нормативного акта суд признает несостоятельными, не являющимися основанием для признания приказа незаконным и необоснованным.

С учетом, установленных по делу обстоятельств и на основании вышеуказанных норм права, суд признает иски полностью необоснованными и не подлежащими удовлетворению.

Таким образом, можно сделать вывод, что вопросы самозащиты в случае отказа от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, так и остались не разработанными, а так же не имеющие одну общую систему оснований для использования самозащиту трудовых прав¹.

Затем проанализируем основание на самозащиту путем отказа работника от выполнения работы. По причине необеспечения работника средствами персональной и коллективной защиты по установленным нормам. В этом случае законодатель прямо определяет, что такого рода отказ не влечет за собой привлечения работника к дисциплинарной

¹ Халиков, В.Р. Самозащита в российском трудовом праве: дис. на соискание уч. степени. Челябинск: 2005. С.192.

ответственности (ч. 7 ст. 220 ТК РФ). Но такое основание у работника появляется только в том случае, если работа непосредственно угрожает его жизни и здоровью. Подобная угроза может иметь и вероятный, предположительный характер. Рассмотрим пример судебной практики 2010года.

Гражданка Т. обратилась в суд с иском к «ООО» о признании незаконным приказов о наложении дисциплинарных взысканий, взыскании невыплаченной заработной платы и компенсации морального ущерба. В подтверждение исковых требований указала, что работает в должности инженера по охране труда в отделе промышленной безопасности раздела в «ООО». Работодателем ей был вынесен выговор за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин с 6 апреля по 16 апреля 2010 года и с 19 апреля по 30 апреля 2010 года, данные дни признаны прогулом. С взысканием не согласна. 06.04.2010 года она отправила генеральному начальнику телеграмму о том, что, реализуя свое право на самозащиту трудовых прав, на основании ст. 379 ТК Российской Федерации, она отказывается от исполнения работы, указав на угрожающие ее жизни нарушения норм пожарной безопасности. С 06.04.2010 г. она на работу не вышла.

Отказывая в удовлетворении исковых требований истицы, суд пришел к выводу, что аргументы истицы считаются не доказанными, с чем ее отсутствие на рабочем месте признано работодателем прогулом.

Но судебная коллегия по гражданским делам Самарского областного суда с подобным заключением суда не согласилась. В соответствии с ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель должен гарантировать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Из постановления о назначении административного наказания с 27.05.2010 г. определено, что «ООО» было привлечено к административной ответственности в виде штрафа из-за нарушения требований пожарной безопасности, обнаруженные при осмотре технического корпуса в период с

09.04.2010 г. по 30.04.2010 г. Как очевидно, из постановления о назначении административного наказания, при осмотре технического корпуса было выявлено 50 нарушений пожарной безопасности.

Принимая во внимание, что нарушения могут вызвать пожар, и препятствия эвакуации, доводы гражданки Т. о безопасности рабочего места судебная коллегия сочла обоснованными.

Характерно, что в данном деле нарушение правил пожарной безопасности носит характер массовой угрозы жизни и здоровью работников, трудящихся в этом помещении, следовательно, все они могут пользоваться своим правом на самозащиту. Так же другие рабочие подали иски, с привлечением к дисциплинарной ответственности, в связи с использованием самозащиты. Все эти иски были удовлетворены.

Приведем пример 2019 года по аналогичному делу:

Поляков А.П. обратился с иском к «ООО», просил признать приказ о своём увольнении за прогул незаконным и обязать руководство «ООО» внести запись в трудовую книжку об увольнении по собственному желанию; взыскать 63000 рублей в счёт невыплаченной заработной платы. В обоснование исковых требований указано, что приказом от 30.02.2017 истец был принят на работу в ООО.

Приказом от 14.05.2019 трудовой договор с истцом расторгнут в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей – прогулом. Данный приказ истец считает необоснованным и незаконным.

12 мая 2019 года он должен был заменить вышедшую из строя трубу большого диаметра. Когда истец приступил к работе, то обнаружил, что из неё потекла вода. По технике безопасности и охране труда при наличии воды проведение электросварочных работ небезопасно для жизни. Работа была вынужденно приостановлена по причине отсутствия соответствующих условий труда и соблюдения техники безопасности.

13 мая 2019 года на объект приехал прораб Сентюрин П.М. и выразил неудовлетворенность по исполнению трудовых обязанностей истцом, и что по этой причине заработная плата не будет выплачена.

15 мая 2019 года с утра пришёл на работу и отдал заявление об увольнении по собственному желанию. Спустя некоторое время после планёрки истца поставили в известность, что он уволен и ознакомили его с приказом об увольнении за отсутствие на рабочем месте. По показаниям истца за весь период работы в организации у истца не было ни одного прогула, ни одного замечания, ни одного взыскания. Со стороны работодателя были и задержка выплаты заработной платы по 2-3 месяца, и не обеспечение средствами защиты и спецодеждой рабочих, и невыдача расчётов под роспись. Ответчик не учёл предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых был совершён дисциплинарный проступок. Отсутствие истца на рабочем месте было вызвано уважительными причинами. Истец считает, что незаконным увольнением было нарушено его право на труд. В судебном заседании представитель ответчика возражала против удовлетворения заявленных требований.

В письменном отзыве указала, что приказом от 25.04.2019 Поляков А.П. был направлен в командировку. Он прибыл на площадку выполнения работ в алкогольном опьянении, о чем была составлена служебная записка, а также составлен Акт о нарушении трудовой дисциплины от 25.04.2019. В связи с вышеизложенным, он был отстранен от выполнения работ 25.04.2019.

Установлено, что на основании приказа, Полякову А.П. продлен срок командировки до 31.05.2019, по 13.05.2019. Поляков А.П. самовольно покинул место работы, о чём свидетельствует служебная записка, акт о нарушении трудовой дисциплины от 13.05.2019. 14 мая 2019 года истец не вышел на работу и не написал заявление на увольнение, о чем свидетельствуют докладная записка от 13.05.2019 начальника участка и акт об отсутствии работника на рабочем месте от 14.05.2019. Истец постоянно

злоупотреблял спиртными напитками и периодически не выходил на работу, в основном по понедельникам, впоследствии задним числом оформлял административные отпуска, о чем свидетельствуют заявления и приказы об административном отпуске. Заработная плата выплачивается работникам своевременно, спецодеждой Поляков А.П. был снабжен в соответствии с утвержденными нормами выдачи специальной одежды, что отражено в карточке учета выдачи СИЗ. Учитывая вышеизложенное, в данном случае руководство ООО учло предшествующее поведение работника и его отношение к труду, и обосновано и мотивировано уволило Полякова А.П. Выслушав объяснения сторон, исследовав письменные доказательства в материалах дела, суд находит заявленные требования не подлежащими удовлетворению.

В рассматриваемом трудовом споре на работника Полякова А.П. Истцом не представлены суду достоверные доказательства указанных им доводов. С работником Поляковым А.П. произведён окончательный расчёт.

Доказательства наличия у предприятия задолженности перед работником по оплате выплат суду не представлено – суд решил: отказать в удовлетворении исковых требований.

Данные примеры судебной практики говорят о том, что законное урегулирование самозащиты трудовых прав не имеет точного, поочередного и единообразного толкования.

Еще одна возможность самозащиты работником своих трудовых прав, предусмотрена ст. 142 ТК РФ¹. Согласно данному положению трудового законодательства в случае приостановки выплаты заработной платы на период более 15 дней работник имеет возможность, известив работодателя в письменной форме, прекратить работу на полный период до выплаты задержанной суммы

Здесь появляется проблема: может ли работник в соответствии с этой нормой трудового законодательства прекратить осуществление работы в

¹ Вершинина, Д. С. Принудительный труд. // Молодой ученый. 2016. № 23. С. 313.

случае приостановки ему каких-либо иных выплат (оплаты командировочных затрат, задержки отпускных и т. д.). Как нам представляется, дословное объяснение ч. 2 ст. 142 ТК РФ учитывает право работника на самозащиту в случае задержки непосредственно заработной платы. Просрочка каких-либо других выплат причиной для приостановления работы не считается¹.

С другой стороны, некоторые выплаты могут равняться к заработной плате. Например, оплата вынужденного прогула. В данных случаях положения ст. 142 ТК РФ полностью применимы. Проиллюстрируем это на определенном примере.

Гражданин К. обратился в суд со иском к «МУП» об отмене приказа, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула, компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального ущерба, недоплаты.

В подтверждение иска указал, что состоял с ответчиком в трудовых отношениях, трудился в должности инженера по охране труда. 07.03.2011 г. он получил заказное письмо, которым был уведомлен о прекращении с ним трудового договора по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ в связи с однократным грубым нарушением – прогулом.

Однако, истец считает, что он временно остановил работу, так как ему была задержана выплата заработной платы более чем на 15 дней, о чем уведомил работодателя 11.01.2011 г.

Гражданину К. установлена ежемесячная надбавка в объеме 9900 руб. Решением Мытищинского городского суда Московской сфере от 30.09.2011 г. надбавка взыскана с ответчика в его пользу за период с апреля 2010 г. по июль 2010 г. Данные денежные средства были им заработаны по исполнительному листу только в мае 2011 г.

¹ Там же. С. 314.

Суд 1 инстанции в иске отказал, так как пришел к выводу о том, что несоблюдение должником судебного постановления не давало истцу основания к приостановлению трудовой деятельности в порядке ст. 142 ТК РФ, в связи, с чем ответчик обоснованно и законно уволил истца за прогулы. Но кассационная инстанция не согласилась, указав, что в статье. 129 Трудового кодекса РФ: «заработная плата – это поощрение за труд, а так же компенсационные и стимулирующие выплаты». В соответствии с ст. 234 ТК РФ работодатель должен возместить работнику неполученный им доход во всех случаях незаконного лишения его способности работать. Из содержания указанной статьи следует, что законодатель, обязывая работодателя возместить рабочему неполученный заработок, восстанавливает нарушенное право работника на получение оплаты за труд.

Статья 142 ТК РФ, которая закрепляет собой одну из форм самозащиты, предусматривает, что в случае задержки выплаты заработной платы на период более 15 дней работник обладает правом, известив работодателя в письменной форме, прекратить работу на весь период до выплаты задержанной зарплаты¹. При этом непосредственно предусматривается, что в период приостановления работы работник имеет возможность в свое рабочее время быть не находясь на рабочем месте. Как представляется, в других вариантах самозащиты работником трудовых прав также обоснованно его отсутствие на рабочем месте. Но в рассмотренной выше ситуации работник отказывается от выполнения не конкретной трудовой функции, установленной трудовым соглашением, а лишь от дополнительной работы, которая ему поручается. Согласно нашему мнению, вне зависимости от законности и обоснованности поручения работодателя, сотрудник обязан продолжить работу. Но только ту, что предусмотрена его трудовым договором, то есть не выходить в службу он не имеет права. В

¹ Буянова, А.В. Оплата труда : учеб. пособие / под. ред. А.Н. Приженникова, А.В. Буянова. М.: Проспект, 2017. С. 81.

соответствии с ст. 379 ТК РФ он может отказаться исполнять только не входящие в его трудовые обязанности функции.

Можно привести и иные примеры реализации работником права на самозащиту по данной причине. Так, вполне очевидно, что беременная женщина либо несовершеннолетний работник, имеют право отказаться от выполнения сверхурочных работ, работ в ночной период, выходные также нерабочие праздничные дни, а еще от выезда в командировку, куда их отправляет работодатель, в нарушение ТК РФ¹.

Отталкиваясь из действующего законодательства о труде смысл процедуры восстановления на работе состоит непосредственно в отмене правовых последствий увольнения путем отмены приказа об увольнении. Таким образом, обязанность работодателя выплатить заработную плату за период вынужденного прогула начинается в то же время с отменой им приказа о увольнении и восстановлением работника в прежней должности, являясь обязательной составляющей процесса восстановления на работе.

Согласно нашему мнению, такое обоснование применимо в отношении задержки работодателем иных выплат, какие приравнивают к заработной плате, то есть, призваны возместить заработок работника, не полученный им по уважительному основанию. К примеру, работникам, обучающимся в образовательных организациях высшего профессионального образования, работодатель обязан обеспечивать дополнительные отпуска с сохранением среднего оклада. Невыплата этих сумм влечет право работника на самозащиту.

Достаточно вопросов порождает и понятие «задержка выплаты заработной платы». В случае если работодатель выплатил работнику заработную плату, однако не в полном размере, может ли работник приостановить осуществление рабочей деятельности? Как нам представляется, поскольку закон свидетельствует о возможности

¹ Дзарасов, М.Э. Ответственность по нормам трудового права: учеб. М.: Проспект, 2018. С. 113.

приостановления работы до выплаты задержанной суммы, то даже частичная выплата заработной платы не мешает работнику воспользоваться своим правом на самозащиту. Но такая ситуация не распространяется на эпизоды спора между работником и работодателем о размере заработной платы¹. Например, если работник считает, что размер выплаченной ему заработной платы меньше, чем он считает. Приведем конкретный случай.

Так, гражданка М. обратилась в суд с иском к «ЗАО» об отмене приказа об увольнении, изменении основания и даты увольнения на увольнение с 9 февраля 2011 г. по собственному желанию, внесении соответствующей записи в трудовую книжку, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула с 9 февраля 2011 г. по период изменения записи в трудовой книжке. В подтверждение она указала, что с 27 мая работала в подразделении ответчика .торговом центре продавцом. В августе 2010 года в связи с замещением другого сотрудника истица отработала месячную норму рабочего времени .176 часов и 76 часов дополнительно в выходные дни. 16 августа 2010 г. при поступлении заработной платы на карту истица выяснила, что за месяц ей начислено 6776 руб., а это меньше, нежели у продавцов, отработавших месячную норму. Выяснив, что получение меньшей заработной платы носит постоянный характер, истица, в течение нескольких месяцев, старалась решить конфликт. 15 декабря 2010 г. она письменно сообщила администрации о временном приостановлении работы. Вследствие инцидента истица уволена приказом, который считает незаконным. Просит уволить по собственному желанию.

Суд первой инстанции истице в иске отказал, придя к заключению, что в этом случае имел место конфликт работника с работодателем о размере причитающейся работнику заработной платы за прошлый период, но не о задержке выплаты, поэтому прекращать работу не имела права.

¹ Карпушкин, А.В. Конституционно-правовые гарантии самозащиты прав работников при задержке выплаты заработной платы // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2011. №1. С. 16.

В этом процессе доводы истицы были связаны с тем, что она выполняла обязанности на время отсутствующего работника и за это ей полагалась доплата к заработной плате. Но в статье 151 Трудового кодекса РФ указано: «объем такой доплаты устанавливается согласно договору сторон трудового соглашения с учетом содержания и объема дополнительной работы». Другими словами, по обстоятельствам дела невозможно судить о размере доплаты за выполнение обязанностей на время отсутствующего работника, так как подобного соглашения между работником и работодателем достигнуто не было. В подобных моментах работник может обратиться в суд, трудовую инспекцию, комиссию по трудовым спорам, однако не может временно останавливать выполнение работы в порядке самозащиты трудовых прав¹.

Но как быть в том случае, если законодательством установлен минимальный уровень доплат, к примеру, за осуществление работы в условиях, отклоняющихся от нормальных? Конфликт о сумме выплаченной заработной платы может появляться, например, в случае оплаты сверхурочной работы, работы в выходные либо нерабочие праздничные дни, оплаты времени простоя и т. п. Как демонстрирует практика, суды исходят из того, что в случае если работодатель выплатил зарплату в соответствии с трудовым соглашением, но в меньшем объеме, нежели это предусмотрено законодательством, то имеет место спор о размере оплаты².

Рассмотрим примеры судебной практики за 2018–2019 года:

Болотненко Л.П. обратилась в суд с иском к ООО, с учетом уточнения исковых требований, об установлении факта трудовых отношений, внесении изменений в трудовую книжку, взыскании невыплаченной заработной платы за ноябрь, декабрь 2018 г. в размере 15 754 рубля 50 копеек. В обоснование

¹ Залесский, Б.Б. Материальная ответственность работодателя и работника: Постатейный комментарий к разделу XI Трудового кодекса Российской Федерации / Б.Б. Залесский, Л.А. Чиканова. М.: 2002. С. 10.

² Беспалов, Ю.Ф. Досудебные процедуры урегулирования споров. Путеводитель по судебной практике. М.: Проспект, 2017. С. 142.

иска указав на то, что работала в ООО в должности продавца-консультанта. Приняв от работника трудовую книжку, работодатель вместо трудового договора подписал с Болотненко Л.П. договор. В трудовую книжку истицы внесена запись «Принята в ООО продавцом-консультантом по договору подряда. в магазине произошла кража денежной выручки в размере 26 000 рублей, в связи с чем работодатель не выплатил Болотненко Л.П. заработную плату за ноябрь, декабрь 2018 г. в общей сумме 15 754 рубля 50 копеек.

Истец в судебном заседании на удовлетворении исковых требований настаивала.

Представитель ответчика ООО Куклин В.В. в судебном заседании исковые требования признал частично, а именно в части установления трудовых отношений, внесении изменений записи в трудовую книжку, пояснил, что кража произошла по вине Болотненко Л.П., поскольку та не убрала деньги в сейф. С Болотненко Л.П. заключен договор о полной материальной ответственности, в связи с чем, заработная плата удержана в счет погашения ущерба. В трудовую книжку Болотненко внесена запись «Уволена в связи с расторжением в одностороннем порядке договора подряда ООО».

Суд, заслушав истца, представителя ответчика, исследовав материалы дела, признает заявленные исковые требования подлежащими частичному удовлетворению по следующим основаниям.

Болотненко Л.П. принята в ООО продавцом-консультантом согласно записи в трудовой книжке по договору подряда. Работодатель принял на хранение трудовую книжку Болотненко Л.П., ежемесячно выплачивал заработную плату состоящую из оплаты за выход. Между истцом и ответчиком заключен Договор о полной индивидуальной материальной ответственности.

На рабочем месте Болотненко Л.П. произошла кража денежной выручки, был вызван наряд полиции. Болотненко Л.П. к работе не

допускалась, работодателем ей предложено уволиться, заработная плата удержана в счет погашения ущерба, причиненного кражей.

Как пояснила истица в судебном заседании в обеденный перерыв она вышла на 5-7 минут из торговой точки купить еду, при этом убрала выручку в шкаф и закрыла шкаф на ключ. В имеющийся сейф выручку не убрала, т.к. ожидала приезда менеджера за выручкой. В это время произошла кража.

Анализ данного положения договора позволяет прийти к выводу о том, что материальная ответственность как вид ответственности свойственна для трудовых отношений, и содержится в главе 39 ТК РФ.

В данном случае то обстоятельство, что трудовой договор между сторонами не был оформлен в письменной форме, свидетельствует о допущенных нарушениях со стороны работодателя (ст. 67, 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, заключенный между сторонами договор подряда № фактически подменяет собой трудовой договор, факт трудовых отношений между Болотненко ЛП и Обществом с ограниченной ответственностью следует считать установленным.

Учитывая, что судом правоотношения между Болотненко Л.П. и ООО признаны трудовыми, подлежат удовлетворению требования истца о внесении изменений в трудовую книжку с внесением записи о трудовых правоотношения между сторонами.

Довод ответчика о правомерном удержании заработной платы Болотненко Л.П. в счет погашения ущерба согласно договора о полной индивидуальной материальной ответственности не может быть принят во внимание судом. Т.к заключенный договор о полной индивидуальной материальной ответственности не соответствует указанной форме, утвержденной Постановлением Правительства РФ. Перечень случаев возложения на работника материальной ответственности в полном размере причиненного ущерба приведен в статье 243 ТК РФ. К таким случаям отнесена и недостача ценностей, вверенных работнику на основании

специального письменного договора или полученных им по разовому документу (подпункт 2 части первой статьи 243 ТК РФ).

Ответчиком не представлено в материалы дела доказательств проведения проверки для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.

Таким образом, суд приходит к выводу о неправомерности удержания ответчиком заработной платы Болотненко Л.П. за спорный период.

Истец Андреева С.П. обратилась в суд с иском к ООО Строительная Компания «РостСтрой» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсацию отпуска при увольнении в размере 35428,58 руб., компенсации морального вреда в сумме 15000 руб., ссылаясь в обоснование иска на то, что работала в «РостСтрой» в качестве изолировщика на термоизоляции 5 разряда в строительной бригаде на основании трудового договора. Уволена по основаниям, предусмотренным п.5 ч.1ст.77 ТК РФ. В период с июня по август 2019 года задолженность по заработной плате составила 36428,58 руб., которая до настоящего времени не выплачена. Незаконными действиями работодателя ей был причинен моральный вред.

Суд, исследовав письменные материалы дела, находит исковые требования обоснованными и подлежащими удовлетворению по следующим основаниям:

Судом установлено, что истец Андреева С. П. на основании трудового договора была принята на работу в «РостСтрой» на должность в качестве изолировщика на термоизоляции 5 разряда в строительной бригаде, а уволена в связи с переводом к другому работодателю, что также подтверждается записями трудовой книжки. Работодателем «РостСтрой» приказом был введен режим простоя.

При установленных в судебном заседании обстоятельствах, указанная задолженность по заработной плате подлежит взысканию с «РостСтрой» в пользу Андреевой С.П.

А так же пример из практики десятилетней давности: гражданин И. и гражданка И. обратились в суд с иском к сельскому обслуживающему перерабатывающему потребительскому кооперативу о взыскании заработной платы и компенсации морального ущерба. Исковые требования мотивировали тем, что работали в кооперативе: с 01.10.2009 г. в качестве шофера и главного бухгалтера. За выполняемую работу им несвоевременно и не в полном размере выплачивалась зарплата.

Согласно причине наличия задолженности по заработной плате они письменно уведомили руководство кооператива об использовании мер самозащиты трудовых прав в виде приостановления работы. Незирая на использование мер самозащиты, они были уволены с 23 ноября 2010 г. за прогулы, которых, по сути, не совершали.

Как определено судом, критериями трудовых договоров с истцами был определен объем их заработной платы, которая начислялась, а также выплачивалась работодателем вовремя и в полном объеме, в соответствии с заключенными между сторонами трудовыми договорами, какая-либо задолженность, по оплате труда истцов, исходя из условий трудовых договоров, отсутствовала.

Случай недоплаты заработной платы в связи с установлением ее размера ниже минимального размера оплаты труда на территории РФ был определен лишь решением суда. Таким образом, право требования других сумм от работодателя на 13.09.2010 г. не было доказано, факт начисления и выплаты истцам заработной платы в меньшем, чем это предусмотрено трудовым законодательством размере, на 13.09.2010 г. установлен не был, то в таком случае приостановление работником рабочего места до выплаты ему не положено.

Таким образом, можно отметить, что за исход подобных дел не всегда в пользу истца, что может свидетельствовать о неоднозначности данного основания для применения самозащиты трудовых прав работника.

Еще один момент несовершенства механизма самозащиты считается проблема об оплате самого периода приостановки работы. С одной стороны, в соответствии с ст. 379 ТК РФ в период отказа с указанной работы за работником сохраняются все полномочия, предусмотренные трудовым законодательством и другими актами, включающими нормы трудового права. Это обозначает, что за работником сохраняется, в том числе и право на оплату труда.

С другой – право на выплату заработной платы у работника появляется по общему правилу при выполнении норм труда.

В соответствии со ст. 234 ТК РФ: «работник временно остановил работу, по причине незаконного перевода, то ему обязана производиться оплата вынужденного прогула, работодатель должен компенсировать рабочему неполученный им доход во всех вариантах незаконного лишения его возможности работать».

Но в силу положений ст. 220 ТК РФ при несогласии работника выполнения работ в случае появления угрозы для его жизни и здоровья работодатель должен обеспечить рабочему другую работу на период ликвидации такого рода угрозы. Если обеспечение другой деятельностью согласно объективным причинам работнику невозможно, период простоя работника до ликвидации угрозы для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии со ст. 157 ТК РФ. То есть в данном случае рабочему обязано быть выплачено не меньше $\frac{2}{3}$ средней заработной платы.

М. В. Филиппова считает, что, так как невозможность выполнять трудовые обязанности в этом случае не связана с виной сотрудника¹, этот период необходимо оплачивать как простой не по вине работника и в зависимости от присутствия в просрочке выплаты заработной платы вины работодателя .в соответствии со ст. 157 ТК в объеме двух третей среднего

¹ Маврин, С. П., Филиппова, М. В. Трудовое право России.: учебник. Спб.: 2005. С. 238-239.

оклада, заработка (ч. 1 ст. 157 ТК) либо двух третей тарифной ставки (ч. 2 ст. 157 ТК).

Между тем, в литературе, высказывается также другая точка зрения, в соответствии с которой период приостановления работы, в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы рабочему, не оплачивается, в случае если не предусмотрено коллективным договором, местным нормативным актом либо трудовым соглашением, которые могут установить более подходящие для работника правила осуществления права на самозащиту.

Суды до недавнего периода также зачастую отказывали в оплате времени приостановления работы в режиме самозащиты своих прав в случае задержки выплаты заработной платы¹. Таким образом, гражданин Н. обратился в суд с требованиями к «ООО» о взыскании задолженности по заработной плате. Заявленные исковые требования обоснованы тем, что за период с января 2010 г. по 01.04.2010 г. работодатель не платил ему зарплату, по этой причине он не вышел на работу на основании ст. 142 ТК РФ, а с 30.04.2010 г. уволился по собственному желанию. В связи с задержкой заработной платы истец обратился в суд и просит взыскать с ответчика долг по заработной плате за период с 01.01.2010 г. по 30.04.2010 г.

Ответчик – руководитель «ООО» и учредитель пояснили, что не признает исковые требования в части взыскания заработной платы за апрель 2010 г., так как истец в апреле не работал, а ст. 142 ТК РФ не учитывает обязанность работодателя сохранять рабочему заработную плату в период, когда он не выполнял свои должностные обязанности, а акты и договор такой оплаты не предусматривали.

Рассматривая данное дело, суд исходил с того, что период приостановления деятельности в связи с нарушением сроков выплаты заработной платы работнику не оплачивается, в случае если другое не

¹ Постановление Пленума ВС РФ «О судебном приговоре» от 29 ноября 2016 г. № 55 // Бюллетень ВС РФ. 2017. № 1.

предусмотрено коллективным соглашением, договором, локальным нормативным актом либо трудовым соглашением, которые могут установить более благоприятные для сотрудника принципы осуществления права на самозащиту. В связи с этим суд не нашел оснований для удовлетворения исковых требований истца в части взыскания заработной платы

В дальнейшем Верховным Судом РФ была сформулирована довольно конкретная позиция по этой проблеме, что легла в основу нынешней судебной практики по делам подобного рода¹.

Панкевич Г.И. 11 октября 2016 г. обратился в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Осадчей А.А. о взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации морального вреда. В обоснование заявленных требований Панкевич Г.И. указал, что между ним и индивидуальным предпринимателем Осадчей А.А. 15 октября 2015 г. был заключён трудовой договор, согласно которому он был принят на работу, на должность менеджера отдела продаж с заработной платой в размере 25 000 рублей в месяц. Трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, им исполнялись в полном объёме, однако в течение всего периода работы, ему заработная плата не выплачивалась.

В связи с невыплатой заработной платы Панкевич Г.И. 8 июля 2016 г. направил в адрес индивидуального предпринимателя Осадчей А.А. извещение о приостановлении работы в соответствии со статьёй 142 Трудового кодекса Российской Федерации, а с 9 июля 2016 г. прекратил выполнение своих трудовых обязанностей.

Поскольку задолженность по заработной плате не была погашена он обратился в суд с иском и просил взыскать невыплаченную заработную плату.

¹ Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Российская газета. 2007. № 294.

В процессе разрешения спора 6 декабря 2016 г. Панкевич Г.И. в порядке статьи 39 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации увеличил исковые требования. Просил взыскать с Осадчей А.А. задолженность по заработной плате за период с 15 октября 2015 г. по 30 ноября 2016 г. с учётом районного коэффициента и дальневосточной надбавки в размере 520 844 руб. 16 коп., а также денежную компенсацию за нарушение срока выплаты заработной платы в размере 74 701 руб. 11 коп., компенсацию морального вреда в размере 100 000 руб. и судебные расходы на оплату услуг представителя в размере 40 000 руб. Ответчик – иск не признала.

Решением Железнодорожного районного суда г. Хабаровска от 13 февраля 2017 г. исковые требования Панкевича Г.И. удовлетворены частично. С индивидуального предпринимателя Осадчей А.А. в пользу Панкевича Г.И. взыскана задолженность по заработной плате, денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы, денежная компенсация морального вреда в размере, судебные расходы на оплату услуг представителя в размере. В остальной части иска отказано.

Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 4 мая 2017 г. решение суда первой инстанции отменено, по делу принято новое решение, которым в удовлетворении исковых требований Панкевичу Г.И. отказано.

Но Верховный Суд РФ решил отменить апелляционное определение и оставил в силе решения суда первой инстанции.

Таким образом, отсутствие оплаты труда считается незаконным действием (бездействием) работодателя, в таком случае непосредственно он в силу ст. 234 ТК РФ обязан нести перед работником материальную ответственность в объеме его полного среднего заработка. Риск организации производства лежит на работодателе, в силу чего он должен оплачивать труд своих сотрудников вне зависимости от экономических результатов своей деятельности. Эта точка зрения была подтверждена Верховным Судом. Но в

наше время до сих пор нет единой и стабильной судебной практики по делам такого рода о порядке оплаты периода приостановления работы в связи с невыплатой заработной платы.

Следовательно, существует необходимость внесения изменений и дополнений в Трудовой кодекс.

В связи с реализацией полномочия работника на самозащиту на практике появляются две серьезных проблемы.

1. Оплата периода приостановления исполнения трудовых обязанностей.
2. Присутствие работника на рабочем месте.

В соответствии со статьями 219, 220 Трудового кодекса для случаев защиты права на труд, соответствующий требованиям охраны труда, определена оплата за простой не по вине работника. Лучше было бы, в данном случае, выплачивать приостановку выполнения трудовых обязанностей как простой по вине работодателя, в соответствии с ч. 1 статьи 157 Трудового кодекса, потому что работодатель не выполнил обязанностей, возложенных на него трудовым законодательством.

В то же время по отношению к случаям незаконного перевода на иную работу такой аспект вряд ли применим, так как сотрудник по сути лишается возможности работать. По сформировавшейся практике при восстановлении незаконно переведенного работника на прежней работе ему оплачивается период вынужденного прогула (ст. 72, 394 ТК)¹.

Вторая проблема, образующаяся на практике, сопряжена с определением режима пребывания работника на рабочем месте в случае осуществления права на самозащиту. Закон не предусматривает каких-либо правил и требований на этот счет. В связи с этим является верным регулировать эту проблема в соответствии с инструкциями внутреннего распорядка.

¹ Комментарий части первой Гражданского кодекса Российской Федерации для предпринимателей / Под ред. М.И. Брагинского. М.: Фонд Правовая культура, 1995.С. 20.

Остановка работы в целях защиты трудовых прав не влечет за собой остановки трудового правоотношения и умаления либо ограничения прав работника, статья 379 Трудового кодекса гласит о том, что «на время отказа работника от исполнения работы за ним сохраняются все полномочия».

В соответствии со ст. 45 Конституции РФ каждый имеет право защищать свои права и свободы абсолютно всеми методами, не воспрещёнными законом.

Это положение конкретизировано в Трудовом кодексе РФ, в соответствии с которым к способам защиты трудовых прав и законных интересов работников причислены:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный надзор за соблюдением трудового законодательства также других нормативных правовых актов, включающих нормы трудового права;
- судебная защита (статья 352 Трудового кодекса РФ).¹

Третья и четвертая формы направлены на защиту, осуществляемую страной, вторая – обществом в лице профсоюзов, а первая – лично работником.

В соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами работник имеет право отказаться от работы не только в связи с возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты), но и при нарушении работодателем установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере. В соответствии со статьей 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник

¹ Современные проблемы юриспруденции: сборник научных трудов магистрантов и аспирантов. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2017. Вып. 1. С. 147.

имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Таким образом, не только невыплата заработной платы, но и частичная ее невыплата, считаются принудительным трудом.

Нами выявлено несоответствие статьи 142 Трудового кодекса РФ и положениям Конституции РФ, запрещающим принудительный труд. А в п. 2 статьи 142 Трудового кодекса официально «узаконен» принудительный труд, который способен иметь место в течение 15 дней после даты, установленной для выплаты рабочему заработной платы.

При этом работник должен исполнять трудовые обязательства без оплаты половину следующего оплачиваемого месяца. Раздробленность форм самозащиты по всему Трудовому кодексу порождает проблемы по вопросу использования данных норм на практике.

Проанализировав нормативно-правовые акты, Трудовой и Гражданский кодексы, федеральные законы, судебные дела по проблеме о самозащите работника своих трудовых прав, представим вопросы, которые необходимо урегулировать трудовым законодательством:

1. Создание зафиксированных, четко определенных границ по правовому регулированию самозащиты трудовых прав.
2. Создание правил взаимодействия работников – работодателей по регулированию самозащиты, не прибегая к суду.
3. Выработать предложения, реализация которых будет способствовать единообразному толкованию соответствующих норм.
4. Разработать механизм привлечения к ответственности работодателя.
5. Расширить перечень способов самозащиты, прописанных в законе.
6. Определить новую форму для самозащиты: отказ от выполнения работы в случае задержки ему каких-либо иных выплат, помимо заработной платы (оплаты командировочных расходов, задержки отпускных и т. Д.).

Совершенствование правил, регулирующих данную сферу отношений, послужит предпосылкой эффективного развития правового государства и гражданского общества в России.

Подводя итог, следует отметить, что в настоящее время такой способ защиты трудовых прав, как самозащита, требует законодательной доработки. Конкретизация данных способов могла бы получить отражение в социально-партнерских соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Защита трудовых прав является юридической гарантией. Под юридическими гарантиями трудовых прав работника понимаются установленные законодательством организационно-правовые средства, с помощью которых обеспечивается осуществление и защита данных прав.

Право работника на защиту своих трудовых прав относится материально - правовым гарантиям

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

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

Целью самозащиты прав считается формирование и усовершенствование механизма обеспечения гарантий реализации прав и свобод гражданина и надежной, результативной их защиты в случае нарушения или несвоевременного предоставления.

«Самозащита – это новый способ защиты трудовых прав». Законодательного определения самозащиты Трудовой кодекс РФ не имеет. В нем только говорится: «самозащита считается одним из ключевых способов защиты работниками трудовых прав и законных интересов» (ст. 352 ТК РФ). Трудовой кодекс РФ ограничивает формы (способы) самозащиты.

Самозащитой можно считать:

- 1) прекращение трудового договора по инициативе работника, подвергающегося на работе так называемому моральному преследованию, дискриминации;

2) приостановку работником работы в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 Трудового кодекса);

3) незаконный перевод, осуществленный, например, без письменного согласия работника, перевод на работу, противопоказанную работнику по состоянию здоровья, перевод на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда, если такие условия труда не были предусмотрены в трудовом договоре (ст. 72, 74 ТК).

4) необеспечение работника средствами индивидуальной и коллективной защиты. В такой ситуации работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей (ст. 220 ТК);

5) возникновение непосредственной угрозы (опасности) жизни и здоровью работника вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК).

За рубежом самозащита используется активно работниками при защите своих трудовых прав.

«Самозащита – это такая защита прав, которая имеет оправдывающие факторы». Так же самозащита имеет довольно подробную регламентацию в Соединённых Штатах Америки, в Германии. Как правило, зарубежные государства не выделяют самозащиту как отдельного способ защиты, а в России самозащита прописана, как один из способов защиты трудовых и гражданских прав.

Национальный акт о трудовых правоотношениях США рассматривает нормы и пределы самозащиты прав. А именно, в статье 7.

Самозащита возможна в том случае, если это учтено коллективным договором, и, по сути, является совместным способом защиты.

Индивидуальные действия считаются «совместными»:

1. Когда работник планирует вызвать коллективные действия (создание петиции).

2. Если работник действует как представитель хотя бы одного другого сотрудника.

Пункты применимые к работодателю:

а) работодателю запрещено препятствовать, сдерживать и ограничивать работников в осуществлении их прав.

б) работодателю запрещено сокращать работника в связи с самозащитой.

В Азербайджане популярна концепция индивидуальной забастовки. Это временный полный либо неполный отказ на добровольных началах работников для разрешения трудового спора.

В Канаде, Министерством занятости, туризма и развития при содействии Министра труда был основан «Employment standards act», включающий в себе «Self-help kit», который подробной схемой действий для работников. Данный акт помогает быстро и законно решить трудовой спор или конфликт. При осуществлении работником самозащиты своих трудовых прав, в инструкции прописаны вопросы, помогающие понять, попадает ли проблема работника под ряд условий.

Самозащита в России рассматривается в узком и широком смыслах. В широком – это право каждого гражданина на защиту своего нарушенного права. В узком смысле слова – комплексная система мер, применяемых для обеспечения свободной и надлежащей реализации субъективных прав, включающая судебную защиту, законодательные, экономические, организационно-технические и другие средства и мероприятия, а также самозащиту прав.

Можно выделить следующие признаки защиты трудовых прав работников:

1. Осуществление защиты работником трудовых прав невозможно, например, в случае, когда работник не состоит в трудовых отношениях с работодателем.

2. Защита возможна только при нарушении или наличии реальной угрозы нарушения трудовых прав работника.

3. Защита – комплексная система мер, осуществляемую в соответствии законодательства РФ.

4. Защита осуществляется путем обращения в государственные органы либо также путем осуществления самозащиты.

Признаки самозащиты:

- осуществление самозащиты возможно только после нарушения права или иногда во время нарушения права;
- лицо, осуществляющее самозащиту, как правило, в момент осуществления не может обратиться к компетентным органам за защитой своего права;
- самозащита осуществляется, силами самого потерпевшего;
- самозащита не должна выходить за пределы действий.

Способ самозащиты прав – это действие или система действий по защите прав без обращения в соответствующие государственные органы. В ст. 379 Трудового кодекса РФ перечислены формы самозащиты трудовых прав:

- работник вправе отказаться от выполнения работы, непредусмотренной трудовым договором;
- работник вправе отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.
- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней.

Требования правомерной защиты:

Во-первых, лицо, самостоятельно защищающее свое право, должно являться бесспорным его обладателем. Данное требование означает, что самозащита невозможна, если она будет осуществляться лицом, не являющимся обладателем нарушенного права.

Во-вторых, защите подлежит только действительное право. Здесь подразумевается то обстоятельство, что до возникновения права на самозащиту, необходимо наличие правоотношения между работником и работодателем.

В-третьих, защите может подлежать только нарушенное либо нарушаемое право. Институт защиты прав, как в гражданском, так и в трудовом праве направлен на защиту субъективных нарушенных прав граждан. Самозащита как способ защиты трудовых прав также служит для самостоятельной защиты работником своих нарушенных трудовых прав.

В-четвертых, способы самозащиты не должны выходить за пределы действий, необходимых для их реализации.

Проведя анализ норм по самозащите, изучив поведение работников при самозащите, нами определены проблемы, которые могут возникнуть в связи с осуществлением права на самозащиту:

- правовой нигилизм и низкая правовая осведомленность граждан о самозащите прав;
- слабая законодательная регламентация института самозащиты в Трудовом кодексе РФ;
- отсутствие опыта применения самозащиты трудовых прав;
- отсутствие указаний на условия и пределы самозащиты прав.

Проведенный анализ в данной работе требует внести некоторые предложения по совершенствованию законодательства:

- создание зафиксированных, четко определенных границ по правовому регулированию самозащиты трудовых прав, где будет разделена ответственность работодателя за нарушение прав работника на самозащиту от неправомерных действий самого работника;
- создание правил взаимодействия работников - работодателей по регулированию вопросов до применения самозащиты. В правилах такого взаимодействия работника-работодателя должны быть прописаны поэтапные действия, направленные на решение урегулирования отношений. Например, при задержке заработной платы на срок 15 и более дней возможен следующий алгоритм действий:

1. Работник уведомляет работодателя о приостановке трудового процесса письмом (передает в отдел кадров)

2. Работодатель реагирует на уведомление, в течение 1-3 дней (отправляет работнику письменный ответ);

3. Работодатель выплачивает заработную плату, в соответствии с трудовым договором;

3.1 Работодатель не выплачивает заработную плату (приостановление работником трудовой функции в рамках самозащиты).

4. Если работодатель не выплачивает работнику заработную плату, то работник применяет метод самозащиты, после невыплаты заработной платы на следующий день, после дня, указанного в трудовом договоре

- выработать предложения, реализация которых будет способствовать единообразному толкованию соответствующих норм;
- разработать механизм привлечения к ответственности работодателя;
- расширить перечень способов самозащиты, прописанных в законе; (отказ на короткий промежуток рабочего времени, например, половина рабочего дня);
- определить новое основание для самозащиты: отказ от выполнения работы в случае задержки ему каких-либо иных выплат, помимо заработной платы (оплаты командировочных расходов, задержки отпускных и т. д.).

Для решения данных проблем было бы целесообразно разработать акт, который содержит в себе детальную схему действий для сотрудников в рамках самозащиты трудовых прав, которая включает и пределы такой защиты прав. Цель акта – документальная помощь сотрудникам и работодателям для решения трудового спора.

Подводя итог, следует отметить, что в настоящее время самозащита, призывает к законодательной доработке норм, правил и пределов. Самозащита обязана содействовать тому, что работники станут чаще применять самостоятельную защиту своих трудовых прав. Определенная

конкретизация способов самозащиты могла бы получить отображение в трудовых договорах, коллективных соглашениях, локальных нормативных актах.

Таким образом, усовершенствование правил, регулирующих данную область взаимоотношений, послужит посылом результативного формирования правового государства и гражданского общества в Российской Федерации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ I НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.
- 2 Конвенция Международной Организации Труда № 81 об инспекции труда в промышленности и торговле (Женева, 19 июня 1947 г.) // СЗ РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.
- 3 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532
- 4 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 3195-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.
- 5 Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях» от 30.12.2001 №195-ФЗ» // Российская газета. 2001. № 256.
- 6 Гражданский кодекс Российской Федерации от 26 января 1996 г. № 14ФЗ. Часть вторая // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.
- 7 Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63ФЗ // СЗ РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.
- 8 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ. Российская газета.2001. № 256.
- 9 Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ // СЗ РФ. 1994. №32. ст. 3301.
- 10 Трудовой Кодекс Азербайджанской республики // Сборник законодательных актов Азербайджанской Республики. 1999. № 4. Ст. 213.

- 11 Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6986.
- 12 Федеральный закон от 08.03.2015 № 22-ФЗ «О введении в действие Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации» // СЗ РФ. 2015. № 10. Ст. 1392.
- 13 Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» // СЗ РФ. 2013. № 52 (часть I). Ст. 6986.
- 14 Постановление Правительства от 23 мая 2000. «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» № 399 // СЗ РФ. 2000. № 22. Ст. 2314.
- 15 Постановление ВС РСФСР от 22.11.1991 №1920-1 «О Декларации прав и свобод человека и гражданина». // Ведомости СНД РСФСР и ВС РСФСР. 1991. № 52. Ст. 1865.
- 16 Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Российская газета. 2007. № 294.

РАЗДЕЛ II ЛИТЕРАТУРА

- 1 Акатнова, М.И. Специфика регулирования труда отдельных категорий работников: учеб. пособие для магистров / ред. М.И. Акатнова, Е.В. Астраханцева, Э.Н. Бондаренко; Н.Л. Лютов, И.С. Цыпкина. М.: Проспект, 2018. 448 с.
- 2 Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / ред. А.А. Андреев, М.И. Акатнова, Э.Н. Бондаренко, Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 689 с.

- 3 Андреев, А.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) /А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко, К.Н. Гусов, В.Г. Джиое \ ред. К.Н. Гусов, Э.Г. Тучкова. 10-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2018. 1376 с.
- 4 Бабаева, О.Н. Правовое регулирование занятости и трудоустройства / О.Н. Бабаева. Воронеж: Издательский дом ВГУ, 2017. 35 с.
- 5 Балицкий, К.С. Трудовое право. Полный список диссертаций. 1934–2017 / К.С. Балицкий. М.: Проспект, 2018. 207 с.
- 6 Барышникова, Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. канд. юрид. наук / Т.Ю. Барышникова. Ярославль: 2005. 235 с.
- 7 Беспалов, Ю.Ф. Досудебные процедуры урегулирования споров. Путеводитель по судебной практике / Ю.Ф. Беспалов. М.: Проспект, 2017. 142 с.
- 8 Брагинский, М.И. Возникновение гражданских прав и обязанностей, осуществление и защита гражданских прав // Комментарий части Первой Гражданского кодекса Российской Федерации для предпринимателей / М.И. Брагинский. М.: Фонд Правовая культура, 1995. 307 с.
- 9 Буянова, А.В. Оплата труда : учеб. пособие / А.Н. Приженникова, А.В. Буянова. М.: Проспект, 2017. 81 с.
- 10 Буянова, М.О. Трудовое право: учебное пособие / М.О. Буянова. М.: Проспект, 2011. 240 с.
- 11 Вершинина, Д. С. Принудительный труд / Вершинина, Д. С. // Молодой ученый. 2016. № 23. С. 313–316.
- 12 Герасимова Е.С. Трудовые права для всех. / Герасимова Е.С., Крылова О.С. М.: АНО «Центр социально-трудовых прав», 2014. 167 с.
- 13 Горохов, Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учеб. практ. пособие / Б.А. Горохов. М.: Проспект, 2011. 154 с.

- 14 Гражданское право. Том 1. 2-е издание / Степанова С.А. М.: Проспект, 2015. 638 с.
- 15 Гражданское право: учебник. Ч. 1 / Под ред. А.П. Сергеева, Ю.К. Толстого. М.: Тенс, 1996. 271 с.
- 16 Грибанов, В.П. Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. Изд. 2-е. М.: Статут, 2001. 411с.
- 17 Грибанов, В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав // Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. М.: Статут, 2000. 132 с.
- 18 Дзарасов, М.Э. Ответственность по нормам трудового права: учеб. пособие / М.Э. Дзарасов. М.: Проспект, 2018. 113 с.
- 19 Ершов, В. В. Применение трудового права // Законность. 2004. №6. С. 20-22.
- 20 Ершова, Е.А. Трудовое право в России / Рос. акад. правосудия, Е.А. Ершова. М.: Статут, 2007. 626 с.
- 21 Желтов О.Б. Самозащита работниками трудовых прав // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 9. С. 39–45.
- 22 Желтов, О.Б. Трудовое право: учебник / О.Б. Желтов. 2-е изд., перераб. М.: Флинта, 2012. 360 с.
- 23 Забастовки. Зарубежный и отечественный опыт / под ред. Ю. Н. Миловидова, А. Н. Крестьянинова. М.: Академия труда и социальных отношений, Международный институт экономики и права, 1998. 157 с.
- 24 Залесский, Б.Б. Материальная ответственность работодателя и работника: Постатейный комментарий к разделу XI Трудового кодекса Российской Федерации / Б.Б. Залесский, Л.А. Чиканова. М.: Юринформцентр, 2002. 150 с.
- 25 Карпушкин, А.В. Конституционно-правовые гарантии самозащиты прав работников при задержке выплаты заработной платы / Карпушкин, А.В. // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2011. №1. С 15-16.

- 26 Касумов, А.М. Самозащита работника и ответственность работодателя как способы защиты трудовых прав // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении: материалы Международной научно-практической конференции / ред. А.М. Касумов, К. Н. Гусов. М.: Проспект, 2006. 174 с.
- 27 Ключков, М.А. Незаконное лишение работника возможности трудиться как основание материальной ответственности работодателя: монография / М.А. Ключков. М.: Проспект, 2017. 160 с.
- 28 Комментарий части первой Гражданского кодекса Российской Федерации для предпринимателей / под. ред. Е. А. Суханова, М. И. Брагинского, В. В. Витрянского и др. М.: Фонд Правовая культура, 1995. 428 с.
- 29 Крылов, К.Д. К развитию теоретического исследования реализации прав работника // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 5. С. 89–96.
- 30 Крылов, К.Д. Научное отражение актуальных вопросов реализации прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения // Реализация прав и свобод личности в сфере труда и социального обеспечения : сборник докладов / К.Д. Крылов. М.: Проспект, 2017. 123 с.
- 31 Лушников, А.М. Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период: монография / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. М.: Проспект, 2017. 623 с.
- 32 Лушников, А.М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития. Монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. Проспект, 2015. 236 с.
- 33 Лушникова, М.В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных

- отношений / М.В. Лушникова, А.М. Лушников, Н.Н. Тарусина. Ярославль: Статут, 2001. 416 с.
- 34 Маврин, С. П. Трудовое право России: учебник. / Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Спб.: Изд. Дом С.-Петерб. гос. ун-та, 2005. 448 с.
- 35 Матузов, Н.И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права / Н.И. Матузов. Саратов: Изд-во Сарат. ун-та. 1972. 292с.
- 36 Мейер, Д. И. Русское гражданское право (в 2 ч.). По исправленному и дополненному 8-му изд., 1902. Изд. 3-е, испр. / Д. И. Мейер. М.: Статут, 2003. 831 с.
- 37 Морозов, П.Е. Актуальные проблемы правового регулирования труда муниципальных служащих: учеб. пособие / П.Е. Морозов. М.: Проспект, 2018. 161 с.
- 38 Морозов, П.Е. Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации: учеб. пособие / П.Е. Морозов. М.: Проспект, 2018. 177 с.
- 39 Перевалов, В.Д. Теория государства и права: учебник / В.Д. Перевалов. М.: Высшее образование, 2005. 248 с.
- 40 Петров, А.Я. Ответственность по трудовому праву России и некоторых зарубежных стран: учеб. пособие / А.Я. Петров. М.: Проспект, 2018. 413 с.
- 41 Полный сборник кодексов Российской Федерации. / А.П. Новиков. М.: Эксмо, 2007. 929 с.
- 42 Рогожин, М. Ю. Увольнение. Как защитить свои права и найти новую работу. Питер: 2009. 117 с.
- 43 Саатчиан, А.Л. Гражданское уложение. Том 1. С.-Петербург: Издание книжного магазина Законоведение, 1910. 126 с.

- 44 Сапфинова, А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография / А.А. Сапфинова. М.: Проспект, 2017. 144 с.
- 45 Свердлык Г.А., Страунинг Э.Л. Понятие и юридическая природа самозащиты гражданских прав. // Государство и право, 1998. №5. С. 9–20.
- 46 Новак, Д.В. Соотношение самозащиты гражданских прав и права удержания // Хозяйство и право / Новак Д.В. 2002. № 10. С. 111–103.
- 47 Степанова, С.А. Гражданское право. Том 1. 2-е издание / Степанова, С.А.М.: Проспект, 2015. 638 с.
- 48 Стоякин, Г.Я. Меры защиты в советском гражданском праве: дисс. на соискание уч. ст. канд. юрид. наук / Г.Я. Стоякин. Свердловск: 1973. 198 с.
- 49 Трудовое право: учебник для бакалавров /ред. К. Н. Гусов. М.: Проспект, 2016. 632 с.
- 50 Трудовой кодекс Российской Федерации с путеводителем по законодательству и судебной практике: с учетом Федер. законов № 305-ФЗ, 347-ФЗ, 348-ФЗ / А.В. Гребенщиков, Н.И. Дивеева, Е.Н. Доброхотова / ред.: С.П. Маврин, В.А. Сафонов. М.: Проспект, 2017. 1165 с.
- 51 Филющенко, Л. И. Трудовое право : учеб. пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова. М-во науки и высш. образования Рос. Федерации. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. 204 с.
- 52 Фоменко, О.Г. Самозащита трудовых прав работника // Фундаментальные исследования / О.Г. Фоменко. 2005. № 10. С. 100–101.
- 53 Халиков, В.Р. Самозащита в российском трудовом праве: дис. на соискание уч. степени. / В.Р. Халиков. Челябинск: 2005. 192 с.
- 54 Южанин, Н.В. Самозащита в гражданском праве. // Вестник общественной научно-исследовательской лаборатории

«взаимодействие уголовно-исполнительной системы с институтами гражданского общества: историко-правовые и теоретико-методологические аспекты». Рязань: Академия права и управления Федеральной службы исполнения наказаний. 2015. №5. С. 40–45.

- 55 Patrick J. Cihon, James O. Castagnera / «Labor and employment law» // PWS-Kent Publishing Company. The USA. 1988. 82-86с.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

- 1 О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. // Бюл. Верхов. Суда Российской Федерации. 2004. № 6.
- 2 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 № 30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии» // Российская газета. 2012. № 2587
- 3 Постановление Пленума ВС РФ «О применении судами некоторых положений раздела I части первой ГК РФ от 23 июня 2015 г. № 25 // Российская газета. 2015. № 6711.
- 4 Постановление Пленума ВС РФ «О судебном приговоре» от 29 ноября 2016 г. № 55 // Бюллетень ВС РФ. 2017. № 1.
- 5 Судебная практика по трудовым спорам, рассмотрения судами Челябинской области гражданских дел по трудовым спорам// Официально не опубликовано