

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»

ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ОТ НЕЗАКОННЫХ УВОЛЬНЕНИЙ
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2015. 552. ВКР

Руководитель работы,
доцент кафедры
_____ Адис Мавлютбаевич Шафиков
_____ 2020 г.

Автор работы,
студент группы Ю-552
_____ Ольга Алексеевна Дмитриева
_____ 2020 г.

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

Челябинск
2020

АННОТАЦИЯ

Дмитриева О.А. Выпускная квалификационная работа « Правовая защита от незаконных увольнений»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ)», Ю-552, 85 с., библиогр. список – 58наим..

Объектом исследования выпускной квалификационной работы являются общественные отношения, связанные с незаконными увольнениями работников.

Предметом исследования являются нормативно-правовые акты и акты судебной практики, регулирующие общественные отношения, связанные с незаконными увольнениями работников.

Целями выпускной квалификационной работы являются изучения отношений, связанных с неправомерным расторжением трудовых договоров по инициативе работодателя, и исследования судебной практики действующего законодательства РФ.

При работе сделан анализ трудовых прав работников, их классификация и соблюдение прав при заключении трудового договора. Рассмотреть защиту нарушенных трудовых прав такими способами как: самозащита, судебная защита, охрана профсоюзными организациями. Выявить индивидуальность реализации законодательства; произвести анализ практики разрешения споров, связанных с нарушением трудовых прав работников.

Результаты исследования имеют огромную значимость, содержащие выводы и предложения обозначенных в выпускной квалификационной работе проблем, связанных с правовой защитой незаконно уволенных работников.

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. заведующей кафедрой,
канд. юрид. наук, доцент,

_____ Е.М. Офман
_____ 2020 г.

З А Д А Н И Е

к выпускной квалификационной работе

Дмитриевой Ольги Алексеевны

Группа Ю-552

- 1 Тема работы «Правовая защита от незаконных увольнений» утверждена приказом по университету от 24.04.2020 г. № 627
- 2 Срок сдачи законченной работы _____ 2020 г.
- 3 Исходные данные к работе
 - 1.Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. – Ярославль, 2005.
 - 2.Зыкина Т. А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики: монография / Т. А. Зыкина. – Архангельск: ИПЦ САФУ, 2012.
 - 3.Кратенко М.В. Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты: монография. М.: ВолтерсКлувер, 2010.
- 4 Перечень вопросов подлежащих к разработке
 1. Изучить юридическую литературу по теме исследования, нормативныйматериа действующего Российского законодательства и судебной практики.
 2. Рассмотреть причины незаконного увольнения работников.

3. Дать анализ правовым последствиям неправомерного прекращения трудового договора и проанализировать судебную практику по данному вопросу.

5 Иллюстративный материал нет

6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Даты выполнения
Оглавление	10.02.2020 г.
Введение	15.02.2020 г.
1 Глава	13.03.2020 г.
2 Глава	24.03.2020 г.
3 Глава	18.04.2020 г.
Заключение	29.04.2020 г.

Руководитель работы,
должность, учёная
степень

А.М. Шафиков,
доцент кафедры

Автор работы,
студент группы

Ю-552

О.А. Дмитриева

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ОТ НЕЗАКОННЫХ УВОЛЬНЕНИЙ.....	9
2 РЕАЛИЗАЦИЯ ЗАЩИТЫ НАРУШЕННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ	
2.1 Проблемы защиты прав работников при незаконном увольнении	27
2.2 Самозащита работниками трудовых прав.....	36
2.3 Защита трудовых прав работников профессиональными союзами	45
2.4 Судебная защита трудовых прав работников.....	55
3 ПРАВОПРИМЕНЕНТЕЛЬНАЯ ПРАКТИКА ЗАЩИТЫ НАРУШЕННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ.....	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	82
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	85

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что Конституцией Российской Федерации признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина провозглашено в качестве основной обязанности государства. В частности, в отрасли трудового права, защита субъективных прав, свобод и законных всех сторон данного вида правоотношений занимает важное место.

Также объективными причинами обозначена необходимость проведения исследований в области выявления проблем при использовании такого механизма, как защита нарушенных прав работников. В первую очередь, это связано с изменениями условий применения труда субъектов правоотношений, с появлением совершенно новых отношений в сфере применения труда. Эффективность защиты трудовых прав зависит в большей степени от обеспечения нуждающихся в такой защите субъектов надлежащими средствами, при условии, что субъекты имели бы не только реальную возможность применить такие средства, но и целесообразно их использовать. Следует отметить, что проблемы защиты трудовых прав, свобод и законных интересов работников на современном этапе развития научной мысли в данной области не были подвергнуты комплексному исследованию со стороны ученых.

Между тем, судебная практика применения указанных норм трудового законодательства выявила пробелы и проблемы при защите субъектами трудовых правоотношений своих прав и законных интересов.

Пробелами в теоретических разработках, относящихся к исследуемому вопросу, является в первую очередь недостаточность исследования в области реализации права. Следствием чего явилось появление ошибочных суждений о необходимости предоставить равные права на осуществление защиты, как работнику, так и работодателю. Появление судебных ошибок связано в основном с отсутствием таких как, «законный интерес», «право на защиту»,

«субъективное право» и т.д., которые являются объектом защиты. Появление данных понятий необходимо, так как суды не всегда правильно определяют существо спора, а также происходят ошибки в определении обстоятельств, служащих предметом доказывания по гражданским делам.

Вопросы, связанные с защитой трудовых прав работников, в науке всегда вызывали активный интерес, однако, несмотря на данный факт, исследований, содержащих полноценный анализ теоретических и практических аспектов рассматриваемой темы незначительно.

В качестве значимых исследований можно выделить работы Барышниковой Т.Ю., Николаевой Л.А., Федоровой Е.А., Яковлевой А.В. Стоит указать и на то, что правовые проблемы защиты трудовых прав работников с позиции правоприменительной деятельности всесторонне в трудовом праве не рассматривались. Проведение исследований особенностей правоприменения норм трудового права позволило бы разграничить право на защиту и соответственно защиту уже нарушенного права.

Также глубокие исследования данной области позволят выявить недостатки реализации права на защиту и обнаружить несовершенство средств правовой защиты прав и интересов работников.

В качестве объекта проводимого исследования можно выделить проблемы защиты трудовых прав и законных интересов работников, как системы правовых средств, которые направлены на восстановление нарушенных прав, а также на устранение препятствия на пути осуществления субъективных прав работников.

Объектом также являются правоотношения по пресечению правонарушений посягающих на права работников, и компенсирование неблагоприятных последствий, вызванных этими нарушениями, взаимосвязь и взаимодействие посягательств и неблагоприятных последствий.

Предметом исследования выступает механизм защиты субъективных прав работников, который включает в себя взаимодействие правовых

средств, направленных на реализацию права защиты, в случае правонарушения прав работников.

Целью проводимого исследования является теоретический анализ проблемы защиты трудовых прав и законных интересов работников, определение места данной защиты в механизме правового регулирования трудовых правоотношений.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить и проанализировать основные права работников.
2. Дать основную характеристику прав работников при заключении трудового договора.
3. Проанализировать правовой статус работников.
4. Раскрыть содержание защиты прав работников, ее основных компонентов и видов.
5. Проанализировать действующее состояние судебной практики по защите нарушенных прав работников.

При проведении исследования были использованы общенаучные методы исследования, которые предполагают обобщенный анализ проблем в сфере защиты нарушенных прав работников. А также специальные методы познания, к которым следует отнести: диалектический, логический, исторический, системный анализ, сравнительно-правовой, а также социологический и формально-юридический.

Научная новизна исследования заключается в том, что в представленной области знаний используются статистические методы, которые ранее не применялись.

Практическая значимость представленного дипломного плана заключается в создании более эффективных задач по реализации защиты прав работников, незаконно лишенных работы.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКОВ ОТ НЕЗАКОННЫХ УВОЛЬНЕНИЙ

Общая характеристика незаконного увольнения

Трудовой кодекс РФ, ни другие акты, включая постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2, не дают понятия незаконного увольнения.

Расторжение трудового договора может считаться незаконным или необоснованным, только по заключению компетентного суда (судебной власти). Только решение компетентного органа (судебной власти) влечет за собой соответствующие правовые последствия (в том числе в полном объеме, предусмотренном трудовым и иным законодательством).

Приведём некоторые объяснения. Статья 394 Трудового кодекса, содержит отношение к рассматриваемым увольнениям и их юридическим результатам, адресовано органам для обсуждения личных трудовых споров и, прежде всего, судам.¹ Федеральная инспекция труда и ее органы в силу действующего законодательства РФ, а именно Трудового кодекса к этому не относятся. Но в то же время государственные инспекторы труда имеют большие полномочия в сфере труда. Статья 357 Трудового кодекса, устанавливает основные права государственных инспекторов труда, позволяющие выявлять факты нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, работодателями и их представителями и фиксировать обстоятельства, способствующие правонарушениям. В результате государственные инспекторы труда могут эффективно признавать увольнения незаконными с некоторыми последствиями, которые, четко не регламентированы для этих работников.

¹ Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020 г.). // СЗ РФ. 2001. Ст. 394

Трудно однозначно ответить на вопрос о целостности процессуального органа, когда он признает прекращение трудового договора незаконным (по сравнению с самими судебными органами). Хотя отрицательный ответ юридически предлагается. Вышесказанное также относится к деятельности некоторых других государственных надзорных и контрольных органов в отношении соблюдения трудового законодательства.

Следует иметь в виду, что сами работодатели (руководители организаций) также имеют право по собственной инициативе признать расторжение трудового договора незаконным.

Незаконным увольнением может быть признано расторжение трудового договора, который не рассматривался в судебном порядке, но и работник не был восстановлен на работе, помимо других правовых последствий. Таких увольнений достаточно на практике.

В данных случаях имеется субъективная оценка результата, что увольнение будет незаконным, хотя могут существовать факты явного и неоспоримого нарушения закона. Предположим, расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза независимо от мотивированных причинения выборного органа первичной профсоюзной организации, когда оно требовалось, а первичная организация была создана (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

Незаконное увольнение – категория многоаспектная. Многое зависит от смысла, который вкладывается в этот термин.

Каковы причины или обстоятельства позволяют то или иное прекращение трудового договора признать таковым? В обобщённом виде, исходить из исследования ТК РФ (ст. 394) и соответствующих пунктов постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2, их возможно свести к 5 основным группам¹:

1. Увольнение по основаниям, не предусмотренным в ТК РФ.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015 г.) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации". // Бюллетень Верховного суда РФ. 2004. № 2.

2. Прекращение трудового договора в случаях, когда работодатель указал неверное основание увольнения.

3. Любое основание увольнения предполагает свои условия, при которых оно может применяться. В строгом соответствии с несоблюдением условия правомерности, сможет привести к признанию увольнения неправомерным.

4. Нельзя забывать и о порядке увольнения. В него мы включаем гарантии при прекращении трудового договора по конкретному основанию.

Но есть еще гарантийное обеспечение общего характера, установленные для отдельных групп (категорий) увольнений и тружеников (к примеру, ч. 1 ст. 261 ТК РФ), которые вообще воспрещают определённые увольнения.

Несоблюдение порядка и общих гарантий обеспечения, также является одной из причин признания увольнения незаконным.

5. Нужно помнить и о субъективных деяниях юрисдикционных органов (судебных), ведь постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 предоставляет судам по сущности легальную основу для признания тех либо иных увольнений незаконными и наоборот. Говорится о так именуемых «дисциплинарных» увольнениях (ч. 3 ст. 192 ТК РФ) в п. 53 и соблюдении при увольнениях общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом (п. 27).

В частности, Пленум Верховного Суда объясняет, что при применении к работнику дисциплинарных взысканий (включая соответствующие увольнения) должны учитываться такие принципы ответственности, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм. В данных целях работодателю нужны доказательства, свидетельствующий не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, за который предусмотрено увольнение, но и то, что при наложении взыскания в виде увольнения учитывалась тяжесть проступка, обстоятельства, при

которых оно было совершено, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

В том случае, если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придёт к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение было без учёта вышеназванных обстоятельств, иск о восстановлении на работе, будет удовлетворён, значит увольнение признаётся незаконным.

Пленум Верховного Суда РФ в указанном разъяснении (п. 53 постановления) во многом вышел за рамки ч. 5 ст. 192 ТК РФ, приняв на себя функции и законодателя. Но, судам предоставлены особенно огромные полномочия при решении дел о восстановлении на работе указанной категории работников.

Общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом (п. 27 указанного постановления Пленума Верховного Суда РФ) в основном имеет отношение только к работнику, если правом злоупотребит работодатель – то это по сути нарушение им основания, фактор правомерности увольнения, порядка прекращения трудового договора. Но и в отношении работника разъяснение в п. 27, неконкретны, предоставляя судам по существу отвечать на основной вопрос: «А что такое злоупотребление правом?».

Использование этого принципа часто предполагает возможность незаконное увольнение признавать законным, даже в таких случаях, если работник что-то утаил, недоговорил и злоупотребил правом.

М., трудящийся АО «Аржёнка» Рассказовского города, Тамбовской обл., в начале года 2007 г. Был уволен с работы по собственному изъявлению. М. подал заявление об увольнении по причине заболевания. После того, как работник М. выздоровел, получив в отделе кадров трудовую книжку с соответствующей данной записью, направился в расчётный стол, где он обнаружил, что заболевание его являлось недельным прогулом, не подтверждённый никакими справками и документами.

Руководство АО «Аржёнка» обратилось в Рассказовский районный суд с иском о признании увольнения М. по личному желанию преступным и о его переквалификации на увольнение по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (прогул).

В исковом заявлении, в частности, было указано, что М. злоупотребил правом, скрыв прогул.

Не останавливаясь на деталях этого спора, обратим внимание только на одно обстоятельство – имел ли со стороны М. факт злоупотребления правом?

На наш взгляд, нет. Почему работник обязан сообщать о своем прогуле или ином виновном проступке руководству организации? Хотя, безусловно, многое будет зависеть от позиции суда.

Таким образом, незаконное увольнение – это общепризнанный соответствующим юрисдикционным (судебным) органом, прекращение трудового договора по причинам нарушения самого основания увольнения, фактор его правомерности, порядка, соответствующих гарантийному обеспечению, а также другим обстоятельствам, которые расценивает указанный орган, и влекущее за собой определённые правовые последствия.

Единого закона для признания увольнения незаконным нет. Ведь любое основание прекращения трудового договора имеет свой порядок и т.д. Во-первых только в ТК РФ заключается около 47 таких оснований и каждое имеет свою специфику. Также есть иное федеральное законодательство, устав о дисциплине, трудовое соглашение. Законодатель предусматривает такие основания прекращения трудового договора, заключённого с компанией (п. 3 ст. 278 ТК РФ), трудящиеся религиозных содружеств (ч. 1 ст. 347 ТК РФ), с работником работающим у работодателя – физическое лицо (ч. 1 ст. 307 ТК РФ). А с надомниками (судя по ст. 312 ТК РФ) обязывает. И стороны таких договоров обычно, оговаривают еще и правомерность, и порядок расторжения трудового соглашения.

Нельзя сказать, что условия правомерности и порядок прекращения трудового договора по всем основаниям достаточно четко регламентированы. Это касается даже оснований, перечисленных в ТК РФ. И

не всегда (и не по всем основаниям) на помощь могут прийти разъяснения, содержащиеся в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2.

Незаконное увольнение на примерах расторжения трудового договора по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) и соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), тем более что при этих увольнениях сложно отграничить сами условия правомерности и порядок прекращения трудового договора.

Споры на практике относительно законности первого увольнения достаточно. А второе чётко изложено законодателем.

По общему правилу прекращение трудового договора по инициативе работника может быть признано незаконным, если не соблюдены условия и порядок увольнения, зафиксированные в ст. 80 ТК РФ, и разъяснения, содержащиеся в п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2¹. Среди них, в частности:

а) письменная форма предупреждения об увольнении (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);

б) добровольное волеизъявление при подаче заявления работником (подп. «а» п. 22 указанного постановления);

в) соблюдение срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ), если нет договоренности сторон об ином;

г) запрет увольнения по истечении срока предупреждения, если работник заявление не отозвал, но продолжает работать, а работодатель не прекратил трудовой договор (ч. 6 ст. 80 ТК РФ);

д) обязанность работодателя уволить в срок, указанный работником, при наличии обстоятельств, перечисленных в ч. 3 ст. 80 ТК РФ;

е) запрет увольнения в случае отзыва работником заявления до истечения срока предупреждения и если на его место в письменной форме не

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015 г.) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации". // Бюллетень Верховного суда РФ. 2004. № 2.

приглашен другой работник, которому нельзя отказать в приеме на работу в соответствии с ТК и иными федеральными законами (ч. 4 ст. 80 ТК РФ).

Мы назвали лишь некоторые общие моменты, нарушение которых может привести к признанию рассматриваемого увольнения незаконным. На практике встречаются и другие обстоятельства.

Так, суд Каневского района Краснодарского края в марте 2007 г. Рассмотрел иск С. К ДРСУ о восстановлении на работе и взыскании оплаты за время вынужденного прогула. В судебном заседании выяснилось, что С. В феврале 2007 г. Написала заявление об увольнении по собственному желанию в результате ссоры, спровоцированной руководителем, который в грубой и пренебрежительной форме отозвался о некоторых чертах характера С.

С ее согласия С. Была уволена в тот же день. Через два дня, успокоившись, она попросила восстановить ее на работе, в чем С. Руководством ДРСУ было отказано.

В приведенном примере работник подал заявление добровольно, без давления со стороны работодателя. Внешне не был нарушен принцип добровольного волеизъявления при подаче заявления. Однако грубость руководителя вызвала у С. Состояние крайнего возбуждения, приводящие к необдуманному поступку.

С доводами истца согласился Каневской районный суд, восстановив С. На работе в ДРСУ.

Бремя доказывания при оспаривании законности увольнения по собственному желанию лежит, как правило, на уволенном работнике.

Как уже отмечалось, сложнее обстоит дело с выявлением условий правомерности и порядка увольнения по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ). Не так уж много ясности здесь добавляет и п. 20 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2.

Основные моменты при этом видятся в следующем:

а) любая форма соглашения, что вытекает, в частности, из ст. 78 ТК РФ.

Встречающееся в литературе и на практике мнение, что соглашение должно быть в письменной форме, не совсем верно, а ее отсутствие вовсе не означает, что увольнение по этому обстоятельству можно признать незаконным.

Письменная форма облегчает доказывание в случае спора, но по времени составления, согласования и т.д. затягивает увольнение (в ряде случаев проще прекратить трудовой договор по собственному желанию);

б) добровольность соглашения сторон о факте прекращения трудового договора (ст. 78 ТК РФ);

в) добровольность соглашения сторон о сроке увольнения (который неограничен) (ст. 78 ТК РФ);

г) взаимное согласие работника и работодателя об аннулировании как самого основания увольнения, так и его срока (п. 20 указанного постановления Пленума Верховного Суда РФ);

д) достижение соглашения об иных условиях, важных для одной из сторон трудового договора, прежде всего для работника.

Подобные договоренности встречаются на практике. Так, в октябре 2006 г. Ж. обратился в Ейский районный суд Краснодарского края к АО «Кристалл» с иском о восстановлении на работе и взыскании оплаты за время вынужденного прогула.

В ходе судебного разбирательства было установлено, что у Ж. с руководством АО сложились неприязненные отношения. В итоге Ж. договорился с руководителем организации, что уволится с работы, но при условии оставления за его ребенком права посещать детский оздоровительный комплекс АО «Кристалл» бесплатно в течение двух лет (как и для детей всех работающих в организации).

Ж. написал заявление об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в котором также указал и свою просьбу. Заявление с соответствующей резолюцией руководителя организации было передано в отдел кадров.

Однако через 2 месяца руководство АО «Кристалл» нарушило договоренность с Ж. в отношении его сына – за посещение оздоровительного комплекса следовало вносить плату. Ейский районный суд восстановил Ж. на работе.

Ведь само соглашение сторон об увольнении по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ может включать и условия, ради которых оно заключается, а в итоге происходит прекращение самого трудового договора. И односторонний отказ одной стороны (в данном случае работодателя) неправомерен. Нужно встречное согласие и другой стороны, соглашение об отказе от соглашения или его части (условий), что, в общем-то, и вытекает из смысла п. 20 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2. И при оспаривании законности прекращения трудового договора по соглашению сторон бремя доказывания, как правило, лежит на уволенном работнике.

Некоторые из названных ранее пяти основных групп причин или обстоятельств, которые могут привести к признанию увольнения незаконным, фигурируют как часто встречающиеся в материалах проверок, осуществляемых Управлением надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде Федеральной службы по труду и занятости и государственными инспекторами труда. При этом, естественно, не принималась во внимание пятая группа (субъективные действия судебных органов).

Так, основными видами нарушений при прекращении трудового договора в России являются (что выявлено указанными проверками):

- увольнение по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) без основания (отсутствие заявления работника об этом); расторжение трудового договора ранее срока предупреждения об увольнении при отсутствии об этом просьбы работника (ст. 80 ТК РФ);

- не предупреждение работника за 3 дня до истечения действия срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ);
- нарушение процедуры увольнения работника по инициативе работодателя, установленной в ст. 82 и 373 ТК РФ;
- не получение мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, когда оно необходимо (ч. 2 ст. 82 ТК РФ);
- несообщение о предстоящем сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения этих мероприятий;
- непредупреждение работника о предстоящем увольнении персонально под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и невыполнение обязанности предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ (ст. 180 ТК РФ);
- несоблюдение процедуры увольнения при дисциплинарных увольнениях (ст. 193 ТК РФ);
- не получение письменного объяснения работника о дисциплинарном проступке; нарушение сроков при увольнении; не объявление работнику под роспись приказа о наложении дисциплинарного взыскания (об увольнении) в течение трех рабочих дней со дня издания.¹

Дав, понятие незаконного увольнения и перечислив основные группы причин (обстоятельств), которые могут привести к таковому, нельзя не остановиться на некоторых точках зрения, имеющих в юридической и иной литературе, по этой проблеме. Ведь у меня нет никакого желания навязывать читателю только свое мнение, мы предлагаем ему право выбора. Тем более что приводимые позиции в чем-то совпадают между собой и с предложенной

¹Жигастова Т.М. Рабочее время и время отдыха // Юридическая пресса. 2006. № 11. С. 29,31.

в работе, а в чем-то различаются. Что вполне объяснимо: тождества в столь сложном вопросе при отсутствии надлежащей правовой регламентации быть не может.

Так, Е.В. Воробьева к числу незаконных увольнений относит следующие увольнения:

- произведенные по основаниям, не предусмотренным Трудовым кодексом или иным федеральным законом;
- осуществленные с нарушением установленного порядка увольнения;
- если избранная работодателем формулировка причины увольнения не отвечает фактическим обстоятельствам;
- если работнику не предоставлены гарантии, предусмотренные действующим законодательством.¹

Л.В. Французова считает, что прекращение трудового договора (увольнение работника) будет являться правомерным при наличии одновременно следующих условий:

- основание прекращения трудового договора указано в законе или в трудовом договоре (для некоторых категорий работников);
- в полной мере соблюден установленный порядок прекращения трудового договора по данному основанию;
- имеется юридический акт прекращения трудового договора;
- в отношении работника соблюдены все гарантии и предоставлены компенсации, предусмотренные для лиц, увольняющихся по данному основанию.²

По мнению И.А. Костян, для оценки законности прекращения трудового договора и увольнения работника необходимо учитывать три момента. Увольнение должно быть:

- во-первых, обоснованным;

¹Воробьева Е.В. Как грамотно уволить и уволиться. М.: Эксмо, 2015. С. 269.

²Французова Л.В. Увольняем без проблем и последствий. М.: Индекс-Медиа, 2014. С. 25.

во-вторых, произведено с соблюдением процедуры, установленной Трудовым кодексом, иными федеральными законами для отдельных категорий работников;

в-третьих, оформлено надлежащим образом.

При этом под обоснованным увольнением следует понимать такое увольнение, которое произведено:

- по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом (или иными федеральными законами, устанавливающими дополнительные основания прекращения трудового договора с отдельными категориями работников);

- по основаниям, соответствующим фактическим обстоятельствам.

Используя термин «процедура прекращения трудового договора» полагает, что требования законодателя к указанной процедуре можно условно разделить на три группы:

а) общие (см., например, ст. 140 ТК РФ);

б) дополнительные (гарантии для отдельных категорий работников – ст. 261, 269 и др. ТК РФ);

в) специальные (требования, установленные к процедуре по отдельным основаниям прекращения трудового договора, либо требования, установленные иными федеральными законами к процедуре увольнения отдельных категорий работников).¹

Не вдаваясь в подробности и детали приведенных высказываний относительно незаконных увольнений, прекращения трудового договора и не во всем при этом, соглашаясь с авторами, еще раз подчеркну главное отсутствует надлежащая правовая база, регламентирующая незаконные увольнения. Отсюда и разброс мнений: процедура или порядок прекращения трудового договора? Хотя и в ст. 394 ТК РФ, и в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 (в частности, в п. 60) фигурирует второй термин. Или спорным может показаться при оценке

¹Костян И. А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условия рыночных отношений в России. // Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова. Москва, 2009. С. 12, 19 -21.

законности и правомерности увольнения (признании его незаконным) утверждение относительно необходимости надлежащего его оформления, производства расчета в сроки, установленные в ст. 140 ТК РФ, предоставления установленных компенсаций и т.д.

Если работнику, например, в день увольнения не выплатили все причитающиеся ему суммы (не произвели расчет) или выходное пособие, то выходит, что прекращение трудового договора незаконное и он вправе потребовать восстановления на работе и выплаты средней зарплаты за время вынужденного прогула?

Ведь при желании можно прийти и к такому умозаключению.

Как уже отмечалось, суть незаконного увольнения в настоящее время во многом предопределяется тем смыслом, который вкладывается в это понятие или словосочетание.

Во избежание незаконных увольнений назрела необходимость в совершенствовании законодательной базы в этом направлении, прежде всего ТК РФ.

На мой взгляд, целесообразно:

во-первых, включить в Трудовой кодекс одну или несколько статей, посвященных рассматриваемым увольнениям (и может быть, с понятийным аппаратом). Прежде всего, сформулировать легальное понятие самого увольнения; привести если не критерии, то хотя бы причины или обстоятельства, которые позволяют то или иное прекращение трудового договора считать незаконным; регламентировать некоторые другие аспекты данного увольнения.

Причем предлагаемые нормы можно поместить в конце гл. 13 ТК «Прекращение трудового договора» или в гл. 60 ТК «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» (в районе ст. 394);

Во-вторых, более тесно увязать незаконное увольнение с правовыми последствиями такого прекращения трудового договора и прежде всего с восстановлением на работе;

в-третьих, нуждается в совершенствовании, конкретизации и расшифровке нынешняя редакция ст. 394 ТК РФ. Она не совсем удачна и затрагивает далеко не все правовые последствия незаконного увольнения;

в-четвертых, нужно четко определиться с местом и полномочиями Федеральной инспекции труда, некоторых других органов государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства (иных актов о труде) при решении рассматриваемого вопроса.

Наконец, как уже отмечалось, п. 53 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 неоправданно предоставил судам очень широкие полномочия при оценке законности дисциплинарных увольнений, а сам Пленум принял на себя функции законодателя, выйдя за рамки ч. 5 ст. 192 ТК РФ. Небезупречным в этом плане выглядит и п. 27 указанного постановления, который содержит разъяснения относительно применения принципа недопустимости злоупотребления правом.

Особенности защиты трудовых прав работников, нарушенных незаконным увольнением

В случае признания увольнения незаконным работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ст. 394 ТК РФ). Следовательно, трудовые отношения между работником и работодателем восстанавливаются, трудовой договор считается не расторгнутым, то есть правовых последствий, связанных с увольнением работника, не возникает.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Споры по заявлениям работника о восстановлении на работе разрешаются в судах (ст. 391 ТК РФ). Таким образом, восстановление на работе производится исключительно по решению суда (ст. 394 ТК РФ). Документом, на основании которого

работодатель должен начать процедуру восстановления работника, является исполнительный лист, выданный судом (ст. 428 ГПК РФ).

Наиболее распространены следующие нарушения закона работодателями при:

- увольнению по основаниям, не предусмотренным законом;
- увольнении по основанию, которое не имело место в действительности;
- указание основания увольнения, чем то, которое имело место в действительности;
- увольнении без надлежащего документального оформления дисциплинарных проступков и грубого нарушения трудовых обязанностей (прогула, появления в нетрезвом состоянии, нарушения правил безопасности, хищения);
- невыплате уволенному работнику задолженности по заработной плате под надуманными предлогами;
- увольнении с формулировкой сокращения численности или штата без проведения реальной процедуры сокращения;
- нарушении порядка предупреждения работников о предстоящей ликвидации или прекращении деятельности работодателя, сокращении численности и штата;
- увольнении в связи несоответствием занимаемой должности или выполняемой работы, в следствие недостаточной квалификации без проведения надлежащей аттестации работника;
- увольнении за несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья без надлежащего медицинского освидетельствования.

При восстановлении на работе работнику оплачивается время вынужденного прогула (ч. 2 ст. 394 ТК РФ). Величина оплаты и этап, за который выплачивается сумма, обязаны быть указаны в заключении суда и исполнительном листе.

Выплаты производятся на основании приказа организации, который издаётся в следствии введения заключения в силу ст. 396 ТК РФ.

На работодателя, не исполнившего решения суда о немедленном восстановлении работника на работе, может быть наложен штраф в соответствии со ст. ст. 105 и 106 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» и ст. 17.15 КоАП РФ.¹ Кроме того, по требованию работника суд путем вынесения определения может обязать работодателя выплатить работнику средний заработок за все время задержки исполнения решения суда (ст. 396 ТК РФ, ст. 106 Федерального закона от 02.10.2007 N 229-ФЗ).

В соответствии со ст. 237 ТК РФ, компенсация вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по договору работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику нравственного вреда и размер компенсации определяются судом вне зависимости от подлежащего возмещению имущественного убытка.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из определённых обстоятельств дела с учётом размера и характера, причинённых работнику нравственных или предположим телесных страданий, степень вины работодателя.

Согласно ст. 394 ТК РФ, определяет правовые результаты неправомерного увольнения, так же порядок выносящийся в заключение по трудовым спорам о увольнении и о переводе на иную работу и усиливает данное право работника на компенсацию нравственного вреда.

В случае признания увольнения незаконным, работник обязан быть восстановлен на работе судебным органом. Судебный орган, рассматривающий трудовой спор, принимает в виду заключения, решение о выплате работнику средний размероплаты за всё время вынужденного прогула или же разность в прибыли за всё время исполнения

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 24.04.2020 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 17.15.

нижеоплачиваемый работы. По заявлению работника судебный орган, рассматривающий трудовой спор, имеет возможность ограничиться вынесением заключения о взыскании в пользу работника обозначенных в части 2 информационном материале компенсаций. В случае признания увольнения неправомерным орган, рассматривающий трудовой спор, имеет возможность по заявлению сотрудника принять заключение о изменении формулировки причины увольнения на увольнение по собственному желанию.

В случае признания причины и (или) предпосылки увольнения не соответствующие закону, суд рассматривающий трудовой спор, должен поменять ее и указать в решении основание и причину увольнения. В соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, обязан изменить формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

Если в предусмотренных случаях после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после оспариваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Если неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению работника на другую работу, то суд принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула.

В случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом. Статья 237 ТК РФ определяет порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

2 ПРОБЛЕМЫ И РЕАЛИЗАЦИЯ ЗАЩИТЫ НАРУШЕННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

2.1 Проблемы защиты прав работников при незаконном увольнении

Рассматриваются основные критерии законности увольнения и юридические способы защиты прав работников. Разъясняются правила прекращения трудовых договоров по соглашению сторон, по инициативе работника (по собственному желанию) и по инициативе работодателя. Последовательно проанализированы основания увольнения, предусмотренные статьями 78, 80 и 81 Трудового кодекса РФ, показаны особенности расторжения трудовых договоров по каждому из указанных оснований. Разъясняется порядок обязательного участия профсоюзного органа в рассмотрении вопросов об увольнении по инициативе работодателя, показано, как оформляется прекращение трудового договора. Даются практические рекомендации с учетом правоприменительной практики судов общей юрисдикции, Приводятся образцы исковых заявлений, содержащих различные требования о защите прав работников. Брошюра адресована всем работникам, увольняемым в условиях кризиса, руководителям и сотрудникам кадровых служб организаций, а также индивидуальным предпринимателям, использующим наемный труд. Кроме того, она полезна юристам, профсоюзным работникам, судьям и иным гражданам, интересующихся развитием и применением трудового законодательства России.

Понятие «защиты» трудовых прав работников надо различать в широком и узком ее смыслах.

Защита трудовых прав работников в узком смысле слова - это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов, реальной эффективной ответственности работодателей и их

представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение. В этом узком смысле такая защита регулируется разделом X111 ТК РФ.

В широком смысле под «защитой» трудовых прав следует понимать реализацию защитной функции трудового права, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства.

Предметом трудового права являются трудовые и тесно с ними связанные отношения. В процессе регулирования этих отношений нормами права между их субъектами могут возникнуть разногласия. Это может быть, как спор между работником и администрацией предприятия, учреждения, организации, например, в связи с наложением взыскания или увольнением, так и разногласие между администрацией и трудовым коллективом по поводу невыполнения тех или иных условий коллективного договора.

Трудовой кодекс уделяет повышенное внимание способам защиты трудовых прав работников, что, безусловно, составляет его достоинство. Защита трудовых прав граждан остается одним из главных направлений правовой политики. Колобова С.В. считает, что принятие Трудового кодекса РФ в определенной степени решило эту проблему, после проведения коренного обновления действующего трудового законодательства необходимо сформировать специальные органы по рассмотрению трудовых споров, в частности создать специализированные суды по трудовым делам.

Создание самостоятельной специализированной системы судопроизводства в социально-трудовой сфере - одно из предполагающихся нововведений в совершенствовании механизмов юридической защиты трудовых прав. Защита трудовых прав граждан - это конституционная обязанность государства. Термин "защита" является синонимом термина "охрана", так как законодателем оба эти понятия используются для обозначения деятельности, которая состоит в обеспечении, соблюдении прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов государства. Так, в ст. 2 и 45 Конституции РФ говорится о государственной

защите прав и свобод человека и гражданина, а в ст. 82 - об охране этих прав и свобод.

Особое место среди социально-экономических прав занимают права в сфере труда. В условиях рыночных отношений рост малых и средних предприятий обостряет проблему защиты законных интересов наемных работников. Перенос с государственного регулирования трудовых отношений на расширяющееся индивидуально-договорные.

Защищенность работников - это проблема гуманизма и демократии. Конкретное разрешение в новом Трудовом кодексе нашли вопросы защищенности от дискриминации, от посягательств на достоинство в рамках трудовых правоотношений, от неблагоприятных и вредных условий труда.

Автор курса лекций по трудовому праву В.Н. Толкунова понимает под защитой трудовых прав работников в широком смысле реализацию защитной функции трудового права, которая в свою очередь отражает защитную функцию государства. Разработка концепции защиты трудовых прав и интересов работников представляет собой сложную задачу. Для определения защиты трудовых прав и интересов работников как трудово-правовой категории вполне приемлем традиционный цивилистический подход к данному понятию, то есть раскрытие его через категорию деятельности. В частности, защита прав рассматривается как деятельность по устранению препятствий на пути осуществления субъектами своих прав и пресечению правонарушений, восстановлению положения, существовавшего до правонарушения. Следует согласиться с мнением, что данный подход дает возможность более точно установить основания и цели защиты, проанализировать отдельные виды деятельности по защите прав, а также выявить их взаимосвязь и единство. Допустимость определения понятия защиты трудовых прав работников через категорию деятельности признавалась еще в советский период.

В частности, в исследовании М.Е. Мариненко это понятие определяется в широком и узком смысле. В широком смысле под защитой трудовых прав

работников понимается деятельность компетентных органов, уполномоченных разрешать трудовые споры, охватывающая все стадии процесса и направленная на пресечение трудовых правонарушений, восстановление нарушенных или оспариваемых трудовых прав.

Главным способом защиты трудовых прав выступает судебная защита. Конституционное право на судебную защиту служит своеобразной гарантией других прав и свобод, поэтому его можно рассматривать как процессуально-охранительное право. Несудебные формы защиты делятся на государственные и общественные. Общественные формы различаются в зависимости от того, какая общественная организация обеспечивает охрану и защиту права (комиссия по трудовым спорам, профсоюзные органы).

Российская Федерация, как закреплено в ст. 7 Конституции Российской Федерации, является социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.¹ Одним из методов обеспечения достойной жизни человека считается свободное осуществление права. В данных целях в РФ поставлены гарантии реализации трудовых прав, воля труда, федеральное муниципальное наблюдение за соблюдением трудового законодательства и другие гарантии общественной защиты.

Лишение человека способности зарабатывать и гарантировать достойную жизнь себе и своей семье, считается в наше время, не редким нарушением конституционных прав человека. Это случается, в виду того, что в трудовых отношениях власть находится у работодателя, как раз он решает, что и как создавать, кого и на какую должность назначать.

Не обращая внимания на то, что в Трудовом кодексе РФ зафиксировано право сотрудника на роль в управлении организацией и получение копий документов, имеющих конкретное отношение к его труду (ст. ст. 21, 62),

¹ Конституция Российской Федерации от 12.12. 1993 (в ред. от 21.07.2014 г.) // Российская газета. 2009. 21 января. Федеральный выпуск N 4831.

Ответственные работники работодателя переоформляют и сберегают все кадровые, бухгалтерские и иные бумаги, имеющие отношение к труду работающих. Но как верно информация вносится во все бумаги? Так, в согласовании со ст. 91 ТК РФ работодатель обязан изготовлять учет буквально отработанного работником времени. Ни разу работодатель не ознакомит работника под роспись с табелем учета рабочего времени, вследствие чего работник ни разу не осознает, сколько же часов по таблице он отработал и когда, он отсутствовал на работе без уважительных причин.

В согласовании со ст. 81 Трудового кодекса РФ работодатель вправе сократить по личной инициативе работника за виновные действия при соблюдении, установленного ст. ст. 192, 193 ТК РФ.

К примеру, по версии работодателя дворник И. отсутствовал на работе в направлении 6 часов без почтительных оснований, был лишен работы по п. 6-а ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Не согласившись с приказом об увольнении, И. обратился в Гострудинспекцию с заявлением о проведении испытания и восстановлении его нарушенных прав. Начав надзорные события по воззванию И., муниципальный инспектор труда заприметил веление об увольнении И. за прогул, изданный на основании табеля учета рабочего времени. В нём замечено, что днём работник И. исполнял собственные трудовые прямые обязанности всего в течении 2 часов, и акты работодателя, подписанные его работниками, о том, собственно что И. отсутствовал на работе и категорически отказался давать комментарии. Сам И. объясняет, собственно что отсутствовал он на работе всего в течении 1 часа, т.к. был на приёме у врача в медучреждении, о чем свидетельствует справка. Другие 7 часов рабочего времени был на работе и исполнял свои конкретные прямые обязанности. Впрочем сослуживца И. доказать прецедент его нахождения на работе в направлении 7 часов не сумели, т.к. опасались лишиться работу.

С одной стороны, работодатель в таблице имеет возможность поставить каждое время отработанного работником, издать приказ об увольнении, подкрепив его элементарно актами, подписанными его же подчиненными,

которые опасаются лишиться работы и подписывают не читая, а с иной стороны – работник не понимает, собственно что же там за документы у директора есть и как поступить, чтобы отстоять собственные права.

Конечно, незнание закона и личных прав никаким образом не имеет возможность подействовать работнику сохранить работу. Но каждый работник должен быть заинтересован в том, чтобы знать личные права и возможности, быть грамотным в правовом смысле человеком. Знания, помогут работнику грамотно вести дела с работодателем.

Конституцией РФ и Трудовым кодексом закреплён принцип свободы труда, принудительный труд в нашей стране запрещён. Впрочем, некоторые работодатели не отпускают обученных служащих, пока те не найдут для себя замену.

Так, работник сообщает об увольнении по личному желанию, а работодатель его «не получает», рвет, или же работник уведомляет работодателя по своему желанию расторгнуть трудовой договор в течении 14 календарных дней.

Трудности с вручением постановления работодателем появляются при всякой третьей проверке субъектов микро- и мелкого бизнеса, коммерсантов, осуществляющих торговлю на рынках, а это приводит к формальному обсуждению людей.

Вручив заверенную копию постановления работодателю и приступив к инспекторским событиям, инспектор, не всегда имеет возможность окончить их в поставленный срок или с принятием всех мер инспекторского реагирования: виновные должностные лица в один момент уезжают в командировку, уходят в отпуск. А в случае если обращение работника связано с нарушением именно его права на работе, то за это время муниципальный инспектор труда, выходит за рамки собственных возможностей. Инспекция не считается органом по обсуждению персональных трудовых споров, и не выдаёт безосновательное предписание. С иной стороны, инспекция должна выдавать предписание об устранении

нарушений, в случае если в ходе надзорных событий были обнаружены нарушения трудового законодательства, и об отмене приказов об увольнении, восстановлении на работе и оплате времени вынужденных прогулов.

В случае если Гострудинспекция, обратит внимание к обращениям работников, нелегальные приказы о принуждении к дисциплинарной ответственности или же увольнению, не станет выдавать работодателям надлежащие предписания, то за это время у людей появится обоснованный вопрос: для чего вы необходимы, в случае если не отстаиваете наши права от бесспорных нарушений со стороны работодателя?!

Так, в 2012 г. Более 80% отмененных предписаний Гострудинспекции в Саратовской области были отменены именно по причине того, что инспектор вмешался в разрешение индивидуального трудового спора, либо вышел за рамками сроков, установленных ст. 392 ТК РФ.

Другой проблемой защиты прав работника при незаконном увольнении, во внесудебном порядке, является соблюдение сроков для обращения в суд, установленных ст. 392 ТК РФ. Действующим законодательством не предусмотрены сроки для обращения работника с письменным заявлением в надзорные органы. А в соответствии с положениями Федерального закона РФ от 02.05.2006 N 59-ФЗ государственные органы рассматривают обращения граждан не позднее 30 дней со дня их регистрации, в крайнем случае – в течение 60 дней. Таким образом, если работник обратится с заявлением о незаконном увольнении в течение недели после увольнения, то, скорее всего, до истечения месячного срока, если решит дождаться окончательного разрешения своих требований, он не успеет подать заявление в суд.

Так, работник С. Обратился в Гострудинспекцию в Саратовской области с заявлением о незаконном увольнении из ООО «У» через 10 дней после увольнения. В течение 3 дней, установленных ч. 2 ст. 8 Федерального закона от 02.05.2006 N 59-ФЗ (ред. От 07.05.2013) «О порядке рассмотрения

обращений граждан Российской Федерации»,¹ обращение было зарегистрировано и передано должностному лицу для рассмотрения по существу. В течение 30 дней была проведена проверка соблюдения работодателем законодательства о труде, выявлены грубые нарушения порядка увольнения, работодателю выдано обязательное для исполнения предписание, виновное лицо привлечено к административной ответственности, заявителю направлен письменный ответ. Однако государственный инспектор труда, выдав предписание на 21 день рассмотрения обращения Гострудинспекцией, не уложился в месячный срок, установленный ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ для обращения в суд. В результате чего предписание государственного инспектора труда было отменено судом по жалобе работодателя. Поскольку выдача обязательного для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства в отношении конкретного работника связана с вмешательством государства в фактически возникший между этим работником и работодателем трудовой спор (неурегулированные разногласия по вопросам применения трудового права).

Такое вмешательство со стороны государства оправдано необходимостью осуществления надзора за соблюдением трудового законодательства и защитой прав работника, как наименее защищенной стороны трудовых отношений. Вместе с тем вмешательство должно быть соразмерным, и выдача предписания не должна нарушать справедливого баланса законных интересов работника и работодателя.

Выдача предписания, возлагающего на работодателя обязанность устранить нарушение трудового законодательства в отношении конкретного работника за пределами сроков, предусмотренных ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ, в течение которых работник имел право требовать судебной

¹ Федеральный закон Российской Федерации от 02.05.2006 N 59-ФЗ (ред. от 07.05.2013 г.) «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. № 1. Ст. 8.

защиты нарушенных прав, неизбежно приводит к нарушению справедливого баланса интересов сторон трудового спора.

Если работник подаст иск в суд после обращения в надзорные органы, то возможно, в удовлетворении заявленных требований откажут и пропущенный срок восстановлен не будет, поскольку в соответствии с Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 подготовительное обсуждение воззваний людей во внесудебных органах не относится к количеству почтительных оснований пропуска срока. В то же время в случае если сотрудник, не обращаясь в Гострудинспекцию по истечении поставленных ч. 1 ст. 392 Трудового кодекса РФ сроков подаст исковое утверждение в суд, то при наличии почтительных оснований пропуска срока, не обращая внимания на ходатайство ответчика о использовании результатов пропуска срока воззвания в суд, исковые запросы имеют все шансы быть удовлетворены.

Значит, в случае если работник сам подаст исковое заявление, то вопрос пропуска срока обращения в суд и его оснований в том числе и не будет рассмотрен, в случае если об данном не скажет ответчик. А в случае если предписание, выданное по истечении поставленных ч. 1 ст. 392 ТК РФ сроков, будет обжаловано работодателем в суде, то оно будет отложено, и, значит, нарушенные права работника не будут восстановлены, в том числе и при привлечения работодателя к административной ответственности.

Использование судами сроков, поставленных ч. 1 ст. 392 ТК РФ (которая именуется «Сроки обращения в суд за разрешением персонального трудового спора»), к правоотношениям, не связанным с разрешением персональных трудовых споров в судах по искам сотрудников, и недоступность сроков для обращения в муниципальные органы за восстановлением нарушенных трудовых прав, мешают восстановлению прав сотрудников.

Незаконное увольнение, лишение права сотрудника трудиться считается наиболее распространенным нарушением законодательства о труде

и других нормативных правовых актов, регулирующих трудовые дела, но, наверное, считается одним из самых грубых. Незаконное прекращение трудовых отношений – это всякий раз лишение способности, насыщать семью. Прекращение с нарушением притязаний инициативного законодательства вполне вероятно именовать одним из препятствий на пути к достойной жизни, к соблюдению конституционных прав человека и гражданина, в связи с чем трудности своевременного восстановления нарушенных прав человека считаются довольно животрепещущими на современном этапе развития российской правовой системы. Для их разрешения, нужно улучшать нормативно-правовую базу и увеличивать правовую грамотность сторон трудовых отношений.

2.2 Самозащита работниками трудовых прав

В юридической литературе многими авторами отмечается многоаспектность понятия «защита трудовых прав». Защита трудовых прав рассматривается в широком смысле как реализация защитной функции, целей и задач трудового права, как принцип трудового права, как институт трудового права, как деятельность уполномоченных органов по защите трудовых прав и др. Нередко система (правовой механизм) защиты трудовых прав и интересов рассматривается как межотраслевое правовое образование, межотраслевой институт. К особым не юрисдикционным способам защиты трудовых прав, как коллективных, так и индивидуальных, относится право на самозащиту. Следует отметить, что в ТК РФ отсутствует понятие самозащиты. Не содержится определения понятия самозащиты и в ГК РФ.

Государственная защита прав граждан не исключает случая самостоятельной активной защиты гражданами своих прав и свобод, в том числе и трудовых. Человек может защищать свои права всеми методами, незапрещенными законодательством РФ. Данный подход дает возможность

на использование различных вариантов отстаивания своих трудовых прав работниками.

Самозащита как не юрисдикционная форма защиты трудовых прав и интересов характеризуется следующими признаками:

1. Право на самозащиту возникает в случае нарушения (действительно или мнимо) трудовых прав и интересов лица либо возникновения иных препятствий, «помех» в реализации прав и интересов и имеет целью пресечение нарушенных прав;

2. Это правомерные деяния (действия, бездействие) субъекта в случаях, не запрещенных законом;

3. Это соблюдение порядка осуществления самозащиты, предусмотренного трудовым законодательством, коллективными договорами (соглашениями), трудовыми договорами;

4. Это выбор способов защиты, не превышающих установленные пределы самозащиты: соразмерность самозащиты способу и характеру нарушения прав; временные границы самозащиты;

5. За время реализации самозащиты за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы права.

Содержанием самозащиты трудовых прав являются действия (бездействие), направленные на устранение действительного или мнимого нарушения, о котором заявлено другой стороне трудового договора, а также ответная реакция по восстановлению нарушенного права либо в виде совершения действий по признанию самозащиты трудовых прав незаконной и (или) необоснованной. Существует несколько вариантов правомерного поведения при получении стороной трудового договора уведомления о самозащите трудовых прав. Во-первых, она может устранить нарушение, удовлетворив требования, с целью которых была совершена самозащита трудовых прав. В этом случае действия (бездействие) по самозащите трудовых прав должны быть прекращены. Во-вторых, стороны могут

заклЮчить соглашение о прекращении действий (бездействия) по самозащите трудовых прав и частичном удовлетворении заявленных в ходе ее проведения требований. Данное соглашение обязательно для заключивших его сторон, имеющиеся в его содержании обязательства могут быть реализованы в приказном или исковом порядке. В-третьих, сторона трудового договора может отказаться от удовлетворения выдвинутых другой стороной претензий при осуществлении самозащиты требований. Но в этом случае у нее возникает обязанность доказать отсутствие правонарушения, которое использовано для осуществления самозащиты трудовых прав. Доказательством правомерности ее поведения могут стать судебные решения, заключение государственного инспектора труда и других лиц, осуществляющих государственный контроль над соблюдением трудового законодательства, в пределах имеющейся у них компетенции. Однако сторона трудового договора не вправе самостоятельно давать оценку своим действиям в качестве правомерных. В подобной ситуации допустимым доказательством правомерности поведения может стать лишь вступившее в законную силу решение государственного органа, имеющего полномочия по оценке действий работника и работодателя. Поэтому отказ от удовлетворения заявленных при самозащите трудовых прав требований должен влечь обращение в соответствующие государственные органы с целью оценки нарушений, послуживших основанием для ее проведения, а также совершенных при ее осуществлении действий (бездействия). В связи с изложенным можно сделать вывод о том, что действующее законодательство допускает предъявление требований в полномочный государственный орган одной стороны трудового договора к другой стороне этого же договора о признании действий (бездействия) по самозащите трудовых прав незаконными.

В ходе рассмотрения таких заявлений ответчик может заявить требования о восстановлении нарушенного права, ставшего предметом осуществления самозащиты трудовых прав. В подобной ситуации

используются другие способы защиты нарушенного права, в частности обращения в органы государственного контроля за соблюдением трудового законодательства либо в суд. Однако до вступления в законную силу решения государственных органов, в котором будет дана оценка основанию и действиям по самозащите трудовых прав, сторона трудового договора вправе использовать в качестве способа защиты своего права и самозащиту. В том случае, если решением полномочного государственного органа будет признано отсутствие нарушения трудовых прав, для восстановления которых использована самозащита, и действия (бездействие) по ее осуществлению будут признаны незаконными и (или) необоснованными, сторона трудового договора обязана прекратить самозащиту трудовых прав. Невыполнение этой обязанности может стать основанием для ее привлечения к установленным законодательством мерам ответственности. Тогда как признание действий (бездействия) по самозащите трудовых прав соответствующими законодательству и удовлетворение встречных исковых требований по устранению нарушений, ставших предметом самозащиты, позволяет продолжить самозащиту трудовых прав. Следовательно, в этом случае самозащита может быть использована наряду с другими способами для восстановления нарушенного права.

В результате проведенного анализа законодательства и судебной практики можно сформулировать три основных вывода:

1) право на забастовку гарантируется российским законодательством лишь для разрешения коллективного трудового спора, что вполне соответствует международным положениям о забастовке;

2) в случае невыплаты (задержки выплаты) заработной платы возникает индивидуальный трудовой спор (сумма индивидуальных трудовых споров работников данной организации);

3) прекращение (приостановление) работы в связи с невыплатой заработной платы в соответствии с российским законодательством не может быть признано забастовкой.

Трудовой кодекс (ст. 379, 142) называет только три основания для применения работником самозащиты, оставляя, однако, этот перечень открытым:

- 1) в случае поручения ему работы, не предусмотренной трудовым договором;
- 2) когда работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника;
- 3) при задержке выплаты заработной платы свыше 15 дней.

Стоит заметить, что самостоятельная защита своих прав приносит весьма удачные результаты. Положения закона о самозащите прав, трудящихся содержатся в различных уровнях правовых актах. Выводы практики их применения весьма противоречивы. Вызвано это неполнотой правового регулирования рассматриваемого вида правоотношений, а также пробелами в формулировках некоторых правовых норм. Под самозащитой трудовых прав понимается собственные действия работников по охране и защите своих трудовых прав и законных интересов, без помощи органов по рассмотрению трудовых споров.¹ Стоит подметить, что защита трудовых прав имеет возможность быть в одном ряду с другой защитой прав сотрудника. Еще защита трудовых прав имеет возможность выражаться в отказе сотрудника от работы, при условии нарушения его трудовых прав, регламентированных законодательством.

Работник в трудовых отношениях считается более всего беззащитной стороной, но законодатель предоставил работнику дополнительно действительную вероятность отказаться от выполнения собственных трудовых функций в качестве метода защиты от неправомерных поступков работодателя. Право сотрудника отказаться от выполнения собственных трудовых функций находится в ТК РФ. Недоработкой деятельного трудового законодательства в предоставленной области считается то, что обозначенные

¹Свечкаренко В. Трудовой кодекс: право на самозащиту // Трудовые отношения. 2002. №9. С.37.

критерии присутствуют в беспорядочном месторасположении во всем нормативно-правовом акте. Для этого, нужно убрать обозначенную недоработку, потребуется группирование данных общепризнанных мерок по предмету в едином разделе трудового законодательства.

Самозащита трудовых прав выливается из природы предоставленного семейства прав, которые в собственную очередь относятся к правам человека. Для реализации признанного и организованного государством права на самозащиту, носители предоставленного права обязаны быть наделены надлежащими правами и прямыми обязанностями, буквально обязаны обладать вероятностью независимо воплотить в жизнь определенные воздействия. Право сотрудника на самозащиту считается почвой правового регулирования трудовых отношений. При всем произнесённом отметим, что провозглашенные главные правомочия сотрудника мало оценены законодателем. Это выражено в том, что право сотрудника на самозащиту не входит в список ведущих основ трудового права, которые учтены в ст. 2 ТК РФ. При том, собственно что для других форм защиты прав сотрудников, которые регламентированы ст. 352 ТК РФ, есть надлежащие основы, закрепленные заметкой 2 ТК РФ. Недоступность у одной из форм защиты трудовых прав (а как раз – самозащиты) принципа, на котором основывается предоставленная правовая система, вызывает большое количество вопросов в теории трудового права. Упущением законодателя считается, что в ТК РФ нет законного определения, как самозащита работником собственных прав. Указанный пробел влечет неоднозначные трактовки обозначенного права различными учеными. Так, Грибанов В.П. относит к мерам самозащиты исключительно фактические действия, которые направлены на охрану личных, а также имущественных прав работников.¹ Большинство ученых считают, что к самозащите трудовых прав важно отнести и такую форму самозащиты, как обращение работников в уполномоченные органы за

¹ Грибанов В.П. Пределы осуществления и защиты гражданских прав // Осуществление и защита гражданских прав. М.: Российское право, 2000. С. 117–132.

разрешением трудовых споров, возникших в процессе осуществления трудовой деятельности.¹

Главным признаком самозащиты трудовых прав является самостоятельная деятельность работников по разрешению возникших конфликтов, исключающую вмешательство в данную деятельность иных органов и должностных лиц. Самозащита является правомерным действием (системой действий), осуществляемых работником самостоятельно для защиты от посягательств, а также нарушений прав и свобод работников. Самозащита имеет правоохранный характер, это связано с тем, что ее основанием является грубое нарушение трудовых прав работника. Следует отметить, что законодательство не исключает вероятности одновременного использования самозащиты и иного способа защиты трудовых прав и свобод граждан. Отсюда следует, что вынести заключение о наличии или отсутствии нарушения со стороны работодателя может специально уполномоченный орган, к которому обратился работник. Рассматриваемое субъективное право предполагает существование многочисленных интересов носителя данного права. Как следствие, их правовая активность непосредственно связана с предотвращением нарушений интересов, а также представляет собой самозащиту прав работником всеми законными способами. Подводя итог, сделаем вывод, что защита законных интересов возможна и в том случае, когда они еще не нарушены, но работник опасается нарушения данных интересов.

В ТК РФ содержится Глава 59 «Самозащита трудовых прав работника», которая по своей природе является весьма краткой, и состоит всего из двух статей. Согласно ст. 379 ТК РФ под формами самозащиты понимается отказ работника от работы, не предусмотренной трудовым договором и отказ от работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника. Также работник при самозащите трудовых прав имеет законную возможность отказаться от осуществления своей трудовой функции и в иных случаях,

¹Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М.: Норма, 2018. С. 159.

которые предусмотрены трудовым законодательством. При всем этом, ТК РФ устанавливает обязанность работодателя не препятствовать осуществлению работником своего права на самозащиту. Самозащита прав работника включает в себя действия, а также бездействие работников по охране и защите своих трудовых прав. Без обращения, а также наряду с обращением в органы по рассмотрению трудовых споров, а также в органы контроля над соблюдением трудового законодательства, которые выражаются в отказе работника от работы в случае нарушения его трудовых прав, предусмотренных законом.

Право работника отказаться от выполняемой работы содержится в статьях разных разделов ТК РФ. Так, ст. 142 ТК РФ декларирует право работника, в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней, при извещении работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты всей заработанной суммы. Рассматриваемая форма самозащиты размещена в разделе ТК РФ: «Оплата и нормирование труда».

Рассматриваемое право работника специалистами толкуется неоднозначно. Следует отметить, что до конца не определён механизм реализации прав работника на отказ от работы при нарушении сроков выплаты заработной платы. Так, законодательно остаются без ответа вопросы на то, подлежит ли оплате время приостановки выполнения трудовых обязанностей, а также в каком размере данное время должно быть оплачено. Одни ученые считают, что указанное время необходимо оплачивать как простой произошедший по вине работодателя, т.е. в размере двух третей среднего заработка или же в размере двух третей тарифной ставки или оклада.¹ Другие же ученые верно считают, что, раз речь идет об ответственности работодателя за незаконное лишение работника право трудиться, работодатель должен нести перед работником материальную ответственность, которая будет выражаться в возмещении неполученного им заработка. В контексте сказанного следует отметить позицию Верховного Суда РФ, согласно которой за свои

¹ Кузнецова О. Права работников и профсоюзов. М.: Издательство Юрайт, 2016. С. 85.

незаконные действия работодатель должен в полном объеме возместить имущественный вред, причиненный работнику, а также в соответствии со ст.234 ТК РФ выплатить работнику неустойку.¹ Также в литературе возникают дискуссии по поводу корректности и законности ст. 142 ТК РФ, которая устанавливает право на приостановку трудовой деятельности по инициативе работника. Это связано с тем, что ст. 142 ТК РФ не соответствует положениям Конституции РФ, которые запрещают принудительный труд. Так как по смыслу ст. 142 ТК РФ до получения законных оснований на приостановку трудовой деятельности работник по факту должен отработать 15 дней с момента согласования даты выплаты ему заработной платы.² Также следует указать и на иные формы самозащиты прав работника:

- 1) отказ от незаконного перевода на другую работу;
- 2) отказ от направления в командировку, при условии, что согласно нормам ТК РФ, направление может состояться только с письменного согласия работника. Дефиницией в действующем законодательстве является и то, что ст. 219 ТК РФ прямо устанавливает право работника на заявление отказа от выполнения определенного вида работ, а в ст.221 ТК РФ, данное право уже декларируется как средство пресечения нарушения трудовых прав и вытекает из буквы закона.

Подводя итоги, можно сказать, что беспорядочное месторасположение форм самозащиты во всем ТК РФ вызывает проблемы в вопросах использования данных правовых общепризнанных мерок в практической работе. Исходя из вероятностей, предоставленных сотрудникам по защите и восстановлению трудовых прав, вполне вероятно, говорить об уровне правовой безопасности отдельных категорий людей. В теории трудового права нужно кропотливым образом проводить последующее исследование и становление института самозащиты работниками их прав. Это связано с тем,

¹ Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2011. С.84.

² Грабовский И.А. Самозащита трудовых прав работника в условиях финансового кризиса // Научные ведомости Белгородского государственного университета. 2009. № 8. С. 99.

собственно, что общепризнанных мерок трудового права в предоставленной области не готовы в полном размере исполнять собственные функции.

2.3 Защита трудовых прав работников профессиональными союзами

В условиях современной России профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединяющие работников, связанных общими интересами по роду их деятельности, как в производственной, так и в социальной сфере. Своей главной задачей профсоюзы всех направлений: Федерация независимых профсоюзов России (ФНПР), Соцпроф и другие считают защиту прав и законных интересов трудящихся, установление социальной справедливости, эффективной и гуманной экономики.

Профсоюзы рассматриваются в качестве специфических субъектов правовой деятельности. Их статус (правовое положение) определен законодательством, которое устанавливает общую право- и дееспособность профсоюзов, основные права и обязанности, а также гарантии их осуществления. Вместе с тем в рамках общего правового положения профсоюзов законодательство исходит, с одной стороны, из существования принципа плюрализма в организации и деятельности профсоюзов, а с другой – регламентирует статусы отдельных уровней органов профсоюзной системы, в частности, профкомов предприятий (организаций), отраслевых и региональных профсоюзных органов.

Главной функцией профсоюзов России является защита интересов людей труда. При этом оптимальным методом реализации защитной функции становится организация правового социального партнерства – цивилизованной формы взаимоотношений между профсоюзами, предпринимателями (работодателями) и правительственными (государственными) структурами.

Диапазон партнерской деятельности профсоюзов может быть разным в зависимости от конкретной ситуации – от прямого социального противостояния своим партнерам до конструктивного взаимодействия с ними.

Современное законодательство России, учитывая характер выполняемых профсоюзами функций, наибольший акцент делает на развитии их правового статуса как субъекта трудового права, ибо именно эта отрасль права ближе всего соприкасается с регулированием сферы наемного труда.

Важно отметить, что правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам, а не к организациям. Эти органы, и, прежде всего профкомы организаций, признаются законными представителями прав и интересов наемных работников. В тех общественных отношениях, где профком выступает в качестве субъекта трудового права, он представляет интересы соответствующего профсоюзного коллектива наемных рабочих и служащих. При этом он либо реализует свои собственные права (например, при осуществлении надзора за охраной труда), либо действует от имени соответствующего трудового коллектива (например, при разработке и подписании коллективного договора).

В целях определения задач и места профсоюзов Всеобщая Конфедерация Профсоюзов провела в декабре 1994 г. международную научно-практическую конференцию «Роль профсоюзов в решении проблем охраны здоровья, социальной и правовой защищенности трудящихся на современном этапе». Были проанализированы причины сложившегося положения в этой сфере, выработаны пути коренного улучшения условий трудовой деятельности работников.

Профессиональные союзы – исторически сложившаяся организационная форма объединения трудящихся. Как общественное явление они представляют собой многообразную и сложную систему отношений и связей внутреннего и внешнего характера. Это – самая массовая

общественная организация. Профессиональные союзы входят в политическую систему общества как специфическая общественная организация со своими задачами и функциями, определяемыми их уставами.

Потребность защиты прав и интересов трудящихся особенно актуальна в современный период, обнаживший и усиливший социально-экономические противоречия.

Осуществлению защитной функции профсоюзов способствует социальное регулирование общественных отношений, в которые они вступают в процессе своей деятельности. Отношения с участием профсоюзов регулируются различными видами социальных норм – морали, этики, права, традиций.

Одни из них сложились в практике взаимодействия профсоюзов с государственными, хозяйственными органами, работниками и формально не закреплены. Другие – предусмотрены актами профсоюзных органов. Третьи содержатся в нормативных правовых актах.

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства общероссийские профсоюзные органы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями об этих инспекциях, утверждаемыми общероссийскими профсоюзами и их объединениями. Межрегиональные и территориальные организации профсоюзов на территории субъектов Федерации могут создавать правовые и технические инспекции, действующие на основании положений, принимаемых этими профсоюзами в соответствии с Типовым положением общероссийского объединения профсоюзов.

В практической работе по осуществлению профсоюзного контроля рекомендуется использовать следующие формы работы:

- организация контроля за состоянием условий труда и техники безопасности непосредственно на рабочих местах, обеспечением работающих средствами индивидуальной защиты, выполнением

мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами. Такой контроль может осуществляться путем регулярных проверок, проводимых профсоюзными инспекторами по охране труда, членами соответствующих комиссий, штатными и внештатными техническими инспекторами, другими специалистами по охране труда профсоюзных органов;

- самостоятельное, в случае необходимости, расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;

- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- участие в работе комиссий по приему в эксплуатацию построенных вновь или реконструированных объектов производственного и социально-бытового назначения, а также средств производства и охраны труда;

- проведение, в случае необходимости, независимой экспертизы объектов на соответствие их требованиям безопасности и производственной санитарии;

- вызов представителей органов государственного надзора на предприятии при возникновении конфликтных ситуаций;

- получение информации от руководителей предприятий, государственных органов власти, управления и надзора о состоянии охраны труда на конкретных предприятиях.

Осуществление контроля за соблюдением нормативных правовых актов о труде осуществляется путем проверки законности правоприменительной деятельности работодателя в сфере труда, включая вопросы заключения, исполнения, изменения и расторжения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ.

Профсоюзные инспекторы вправе принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных актов об охране труда и согласовывать их в порядке, установленном Правительством РФ; обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства.

Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять в организациях соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

Анализируя указанные права профсоюзных инспекторов труда и доверенных лиц профсоюзов по охране труда, мы видим, что Трудовой кодекс предоставил им существенные права по осуществлению профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и охраны труда.

В соответствии со ст. 352 ТК РФ одним из способов защиты прав работников является защита их прав профессиональными союзами. Кроме основного закона, регулирующего права работника, в РФ существует Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹, предметом регулирования, которого являются общественные отношения, возникающие в результате реализации гражданами конституционного права на объединение, а также создание профессиональных союзов. В рассматриваемом законе ясно регламентировано, что профсоюзом является добровольное общественное объединение граждан, которые связаны между собой общими производственными, а также профессиональными интересами, образуемое для представительства и защиты трудовых прав работников. Профсоюзы в процессе осуществления своей деятельности не зависят от государственных

¹Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // СЗ РФ. 15 января 1996г. №3. Ст.148.

и муниципальных органов, а также работодателей. Более того, законодательно запрещено вмешательство указанных лиц в деятельность профсоюзов, если данное вмешательство приводит к ограничению прав профсоюзов или же препятствует деятельности данной организации. Законодательными актами, регулируемыми трудовые правоотношения, закреплены следующие права профсоюзов:

- 1) право на представительство работников;
- 2) право на защиту нарушенных прав работников;
- 3) право на ведение коллективных переговоров в представлении интересов работников;
- 4) участие в урегулировании трудовых споров между работниками и работодателями;
- 5) право на осуществление профсоюзного контроля над соблюдением законодательства о труде;
- 6) право на защиту интересов работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

Делаем вывод из проведенного анализа объема прав, предоставленных профессиональным союзам по представлению интересов работников, считаем, что профсоюзные организации обладают широким спектром прав в области защиты трудовых прав работников. Это непременно связано с тем, что целью образования данного вида организаций является взаимодействие с работодателем в интересах работника.

Трудовой кодекс Российской Федерации даёт профсоюзам право осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, а также за соблюдением условий труда. В случаях, если профсоюзы выявили нарушения трудового законодательства, они имеют право выступить с требованием к работодателю, устранить выявленные нарушения. В случае расторжения договора с работником по инициативе работодателя по определенным основаниям. Следует отметить, что до принятия локальных правовых актов работодатель должен направить в профсоюзную

организацию Проект этих актов, а также экономическое обоснование принятия данного акта. При этом мнение профсоюзной организации по данному правовому акту может быть как положительным, так и отрицательным. Трудовое законодательство даёт профсоюзной организации обеспечить права работника, обратиться в трудовые инспекции, а также в суд для обжалования действий работодателя. В литературе не вызывает споров утверждение о том, что, администрация учреждения и профсоюзный орган взаимодействуют между собой в основном при решении следующих вопросов:

1. При заключении коллективных договоров (по действующему законодательству при заключении коллективных договоров от имени работников могут выступать члены профсоюзных организаций).

2. При рассмотрении споров, возникших в процессе осуществления трудовой деятельности. Если работодатель принял решение, не соответствующее интересам работника, то оно может быть оспорено в судебном порядке.

3. При увольнении определенных категорий работников. Так, работодатель обязан выслушать мотивированное мнение выборного профсоюзного органа, при расторжении трудового договора:

- по инициативе работодателя в связи с сокращением штата;
- в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- по причине неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

При наступлении данных условий работодатель должен направить в профсоюз проект приказа, приложив к нему копии документов, которые являются главным основанием для принятия данного решения. Также решение работодателя о расторжении трудового договора с работником профсоюзным органом может быть обжаловано в соответствующие государственные органы. В ст.374 ТК РФ предписано, собственно что расторжение трудового контракта с управляющим профсоюзной

организации, а точно также с заместителем начальника имеет возможность быть было совершено лишь только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. При урезании количества сотрудников организации, при условии, собственно что это имеет возможность повлечь общее отрешение сотрудников, начальник организации должен уведомить об данном профсоюз. Обозначенное состояние закона еще считается методикой обороны нарушенных прав сотрудников. В случае проведения аттестации, которая ведёт за собой причины для увольнения сотрудников в случае несоответствия сотрудника занимаемой должности, обязан в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии заходить уполномоченный профсоюзного органа. Сообразно ст.123 ТК РФ, график отпусков оформляется с учетом понятия профсоюзной организации. Спасибо общепризнанным меркам трудового законодательства, установленных для работодателя, оказывать помощь профсоюзной организации. В частности, речь идет об предложении технической помощи (предоставлять здание, оснащение и т.д.) для воплощения работы профсоюзной организации. В жизни профсоюзной организации работодатель еще играет конкретную роль. Он увлекается перечислением валютных сумм на проведение глобальных событий. Стоит обратить внимание на то, что законодательством установлена судебная защита легитимных интересов профсоюзов. При выявлении нарушения прав профсоюзовони имеют все шансы быть восстановлены в судебном порядке. В нормах деятельного законодательства уточняется круг субъектов, который подлежит ответственности за несоблюдение интересов профсоюзов. В частности, к ним имеют все шансы присоединиться: должностные лица муниципальных и городских органов, работодатели, и другие лица, которые в процессе воплощения собственной работы посягают на несоблюдение интересов профсоюзов.

Залогом соблюдения законности при в введение в жизнь работы профсоюзных организаций работает обязанность за невыполнение обещаний, предусмотренных корпоративным соглашением. В связи с

защитой нарушенных прав работников, участники профсоюзной организации должны принимать участие в комиссии по трудовым спорам, в процессе воплощения защиты интересов работников в спорах с работодателем. Еще отметим, что профсоюз содержит право инспектировать обоснованность принятых администрацией заключений по выплате премий, а еще по соблюдению других критерий труда. Роль профсоюзов объединяется не к защите прав работников, а к сглаживанию неудовлетворенности работающих.

Большинство теоретиков в данной связи, говорят о том, что в настоящее время профсоюзы выполняют роль формальных организаций, имеющих законодательную поддержку своей деятельности, а также в необходимых случаях отстаивающих интересы работников в трудовых спорах.¹

Резюмируя все сказанное, отметим, что деятельность профессиональных союзов, несомненно, приносит пользу в деле повышения эффективности труда работников. При этом отметим, что все сказанное происходит больше за счет мероприятий, относящихся к элементам социальной политики, нежели в результате реальной защиты трудовых прав работников.

Насколько он в настоящее время дееспособен и содержащий знания законодательных и правовых документов, для того, чтобы квалифицированно защищать интересы трудящихся. Без профсоюза все полностью зависели бы от воли администрации, которая зачастую либо не считается с интересами коллектива, либо не в состоянии принять независимое от основного заказчика решение.

Сегодня уже более 12 тысяч профсоюзных организаций. И рост идет снизу, по инициативе трудящихся. Они хотят иметь профсоюзы, которые бы действительно защищали их права.

¹Коршунов Ю.Н. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Гражданин и право. М.: Новая правовая культура, 2002. № 4. С. 3-16.

Но наряду с этой отмечена и другая — тревожная! — тенденция: снижение роли профкомов в регулировании социально-трудовых процессов на предприятиях. Дело не только в позициях профсоюзных лидеров, хотя от этого зависит многое. Но и в том, что правовая база сильно отстает от происходящих процессов.

Сегодня нет, предположим, закона об объединениях работодателей. Само понятие “работодатель” не имеет определения. На каком основании им объединиться? Какими должны быть их обязанности? Все это должно быть отражено в законе об объединениях работодателей. И профсоюзы должны активно продвигать этот закон.

Многие работодатели оказывают давление на работников своих предприятий, с целью принудить их выйти из профсоюза, угрожая увольнениями, сокращениями, лишением премиальных выплат и т.п. Некоторые под этим прессом пишут заявление о выходе из профсоюза, пишут своими собственными руками.

Не далеко то время, когда возникали экстремальные ситуации из-за невыплаты в срок заработной платы или предстоящего сокращения работников предприятия. Именно профкому удавалось сдержать людей в рамках законности и правопорядка и действовать путем переговоров на различных уровнях власти. Профсоюзы по самой своей природе являются силой консервативной, «сдерживающей» и власть, и чрезмерные аппетиты бизнеса.

Для попавших в беду людей по разным причинам профсоюз является единственной инстанцией, которая поддерживает их. Да и в моральном плане профсоюзная организация имеет большое значение для трудящихся. Чувствовать себя защищенными в наше беспокойное и сложное время – это уже много для любого человека, особенно со скромным достатком.

Время и обстановка, царящая в стране, обязывают нас не стоять на месте, не ждать милостей от работодателей. Защищаться надо умно, квалифицированно, напористо, с достоинством и, безусловно, коллективно.

И как тут не повторить давно всем известный лозунг: «Наша сила – в единстве». Так что профсоюз для нас осознанная необходимость.

2.4 Судебная защита трудовых прав работников

Конституция Российской Федерации закрепила право каждой личности на судебную защиту. Такая защита обеспечивает реализацию конституционного принципа о верховенстве прав и свобод и их высшей ценности. В настоящее время судебная защита выступает основным способом защиты прав граждан во всем механизме гарантирования прав и свобод человека и гражданина. Однако ни для кого не секрет, что в ходе практической деятельности судов по защите прав граждан возникает множество проблем, которые не только понижают эффективность защиты, но и определяют степень доверия граждан к судебной системе. В связи с этим необходимо рассмотреть некоторые проблемы, которые возникают на практике в ходе рассмотрения и разрешения конкретных дел. Представляет особую значимость анализ практики судебной защиты прав граждан в сфере труда.

Трудовые права работников - это часть возможностей, гарантированных государством в сфере трудовой деятельности. Они позволяют всем трудящимся использовать свободно и без какой-либо дискриминации весь свой человеческий потенциал для удовлетворения своих материальных потребностей и обеспечения интересов своей семьи. Ценность трудовых прав заключается в том, что они позволяют гражданам реализовать себя в трудовой сфере таким образом, каким это допускается государством. Поэтому значение имеет не столько провозглашение и закрепление соответствующих прав в Конституции и действующем законодательстве,

сколько наполнение их конкретным содержанием, закрепление гарантий их надлежащей реализации и защиты.¹

Судебная защита выступает основной гарантией защищенности трудовых прав и их ненарушаемости. Именно судебная защита в первую очередь направлена на защиту от любых нарушений, как со стороны государственных органов, так и частных лиц. Суд - это та инстанция, которая способна вводить деятельность государства, его органов и должностных лиц в правовое русло.

Судебная защита представляет собой вид государственной и правовой защиты, поскольку осуществляется только судом как органом государственной власти, и при ее реализации суды руководствуются законом как основной формой права.

Конституция Российской Федерации предусматривает целый комплекс правовых норм, определяющих сущность судебной защиты как юрисдикционного института правового государства. Она определяет направления судебной защиты, виды соответствующей судебной деятельности и гарантии законности реализации судебной защиты. Право на судебную защиту должно служить предупреждению необоснованных нарушений. Обжалованию в судебном порядке подлежат - в силу статьи 46 (части 1 и 2) Конституции Российской Федерации и действующего законодательства - любые юридически значимые решения и действия (или бездействие), связанные с реализацией права на труд.

Необходимо отметить и то, что судебная защита имеет свои специфические особенности. Во-первых, осуществление правосудия отличается особым объектом государственного воздействия, куда входит единая система общественных отношений, обладающих повышенной ценностью для государства и общества. Во-вторых, судебная защита осуществляется только судом в особой процессуальной форме, которая

¹Снежко О.А. Конституционно-правовая защита трудовых прав граждан // Трудовое право. 2005. N 1.С.26.

является наиболее сложной, разветвленной и детально урегулированной из всех юрисдикционных процедур. В-третьих, практическая неограниченность "силового" воздействия судебных органов на правонарушителей свидетельствует о важности и особом характере судебной защиты.¹ Именно судебный механизм дает возможность государству защитить важнейшие социальные ценности (жизнь, честь, достоинство, здоровье и др.). В-четвертых, право на судебную защиту, установленное в ст. 46 Конституции Российской Федерации, универсально. Это означает, что оно гарантируется каждому (как гражданам, так и другим лицам), и обжалуются в суд любые действия и решения органов государственной власти и местного самоуправления без каких-либо ограничений. Конституционный Суд Российской Федерации неоднократно подчеркивал в своих решениях, что право на судебную защиту относится к таким правам, которые не могут быть ограничены ни при каких обстоятельствах.

Вместе с тем на практике выявляются пробелы и нестыковки действующего трудового законодательства, которое по своему содержанию призвано обеспечивать баланс интересов государства, работодателей и работников, защищая их права. Обеспечение равновесия прав работников и работодателей, баланса их интересов и интересов государства - тот критерий, которому должны соответствовать все нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения.²

Рассматриваемая форма защиты трудовых прав работников является наиболее эффективной, по сравнению с иными формами защиты, рассматриваемыми в контексте представленной работы. Несмотря на все достоинства судебной формы защиты трудовых прав, она имеет существенные недостатки. В частности, речь идет о тех случаях, когда работник отказывается от применения судебной защиты своих нарушенных

¹Ржевский В., Чепурнова Н. Судебная власть в конституционной системе разделения властей // Российская юстиция. 2007. N 7. С. 3.

²Совершенствование законодательства о труде: теоретические проблемы // Журнал российского права. 2004. N 6. 7.

прав, по причине боязни возникновения конфликта между ним и работодателем вследствие обращения в судебные органы. По обозначенной причине малозначительная численность сотрудников используют эту форму защиты. Проблему судебной защиты трудовых прав сотрудников вполне вероятно отнести к количеству ведущих своевременных задач проведения исследований в области трудовых прав сотрудника. Это связано с тем, что трудовые дела считаются обязательной частью жизни и существования передового общества. На рассматриваемую тему проведено много научных исследований, которые выявили достаточное количество существующих проблем.

Общепризнано считается, что судебная защита является основной гарантией восстановления нарушенных прав. Рассматриваемый вид защиты направлен на пресечение нарушений трудовых прав работников.

Судебная защита является разновидностью государственной и правовой защиты, связано это с тем, что она осуществляется только судом – органом государственной власти, который при ее реализации руководствуется исключительно законом. Конституцией РФ предусмотрен комплекс правовых норм, которые определяют сущность судебной защиты. Судебная защита необходима для предупреждения необоснованных нарушений трудовых прав работников. При этом работник имеет право в судебном порядке обжаловать любые юридически значимые решения и действия работодателя, направленные на нарушение прав работника.¹

В соответствии с нормами ТК РФ, работник имеет право на защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами. В данном случае действует диспозитивный способ правового регулирования. Одним из основных способов которого является обращение за защитой в судебный орган.

¹ Борисов О., Снежко О. Проблемы судебной защиты трудовых прав / Юридический портал «Правый берег», 2009. URL: <http://www.center-bereg.ru/n3129.html> (дата обращения 28.03.2020 г.).

Следует отметить, что судебная защита является универсальным и весьма распространенным способом защиты трудовых прав работников. Особенность рассматриваемой судебной защиты проявляется в том, что сам процесс рассмотрения спора в судебном порядке регулируется нормами гражданского и трудового права.¹

При реализации своего права на судебную защиту, работники нередко сталкиваются с определенными проблемами. На практике рассмотрение трудового спора в суде может затянуться на период до двух лет. Указанный факт способен вызвать у работника нежелание обращаться в суды за защитой своих трудовых прав. Так, современные ученые говорят о том, что в РФ давно уже назрел вопрос о создании специализированных судов по трудовым спорам. К примеру, указанные суды существуют в Германии, в стране в которой доступ работников к судебной защите реализован в полном объеме.²

Следующей проблемой связанной с реализацией права работника на судебную защиту является низкий уровень правовой культуры работника. В частности, в большинстве случаев работники не знают о том, что работодатель нарушает их права. Также не все работники знают о своем праве обратиться в суд для защиты своих законных интересов. А те работники, которые все же обратились в суд для защиты своих прав, некомпетентны в процессе судебного рассмотрения дела, а пользоваться услугами представителя не всегда является экономически выгодным.³

Судебная защита нарушенных трудовых прав, не обращая внимания на все изложенные трудности ее реализации, считается более действенным и наиболее распространенным на практике методикой их защиты. Это связано с тем, что предоставленная данная категория дел не облагается

¹ Особенности судебной защиты трудовых прав работников. Проблемные аспекты ее реализации / Информационный ресурс, 2015. URL: <http://lektsii.com/2-100872.html> (дата обращения 28.03.2020 г.).

² Борисов О., Снежко О. Проблемы судебной защиты трудовых прав / Юридический портал «Правый берег», 2009. URL: <http://www.center-bereg.ru/n3129.html> (дата обращения 28.03.2020 г.).

³ Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие. / Под ред. Дмитриевой И.К., Куренного А.М. М.: Юстицинформ, 2011. С. 69.

государственной пошлиной, а еще по защите трудовых прав сотрудников вполне вероятно установление немедленного исполнения решения суда.

Согласно проведенному анализу состояния правовой практики, следует, что по данной категории дел установлен большой процент удовлетворения судами поступивших заявлений по вопросу нарушенных трудовых прав работников.

Несмотря на все изложенное, для современного работника обращение в судебный орган является крайней мерой. Для нормализации отношений с работодателем работники зачастую идут на компромисс и соглашаются с нарушенными правами,¹ как это сказать, предпочитают не рисковать работой, а также остаться в нормальных отношениях с работодателем.

В качестве надлежащей трудности, образующейся при защите трудовых прав работников в судебном порядке, возможно, отметить то, собственно что судебными органами мало применяются международно-правовые общепризнанные мерки. Так, ВС РФ многократно показывал надобность применения международно-правовых общепризнанных мерок при вынесении судебных заключений. В случае если относить все произнесенное применительно к трудовым отношениям, то выполнять эту рекомендацию случается проблемно, ввиду недоступности у судей слов ратифицированных конвенций Интернациональной организации труда. Оданном на собственных съездах судьи многократно поднимали вопрос. Предоставленная обстановка разъясняется ещё и тем, собственно что РФ не содержит необходимого навыка по использованию рассматриваемых правовых общепризнанных мерок. Минусами образовавшейся истории считается неэффективность правовой защиты нарушенных трудовых прав работников.

¹Там же. С. 70.

На внутригосударственном уровне РФ, гарантирует защиту прав трудящихся, в частности Конституция РФ признает право каждого гражданина страны на индивидуальные трудовые споры.

В соответствии со ст. 45, 46 Конституции РФ каждый гражданин имеет право защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, также государство гарантирует судебную защиту нарушенных прав.¹

В ТК РФ нет специального раздела, который был бы посвящен вопросам судебной защиты трудовых прав работников. При этом в различных статьях ТК РФ упоминает о праве работника обратиться в судебные органы для защиты своих интересов.²

В настоящее время, согласно нормам трудового и гражданско-процессуального законодательства практически все дела, относящиеся к трудовым спорам, которые возникают из трудовых правоотношений, подсудны районному суду.

Подводя итог сказанному выше, отметим, что судебная защита содержит своеобразные качества. Право на судебную защиту установленное Конституцией РФ считается универсальным, и гарантирует любому гражданину вероятность обжалования в судебном порядке каждого действия и заключений сторон трудового контракта, и других субъектов посягающих на трудовые права людей. Конституционный Суд РФ неоднократно подчеркивал в своих решениях, что право на судебную защиту относится к таким правам, которые не могут быть ограничены ни при каких обстоятельствах. Можно отметить следующее, отдельные проблемы, связанные с судебной защитой трудовых прав граждан, связаны с действующим трудовым законодательством. Поэтому, когда суд обвиняют в

¹Особенности судебной защиты трудовых прав работников. Проблемные аспекты ее реализации. / Информационный ресурс, 2015. URL: <http://lektsii.com/2-100872.html> (дата обращения 04.04.2020 г.).

²Трудовое право России. / Выговская И.Г., Колобова С.В., Королькова О.С. и др.; /под общ.ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжский институт управления имени П.А.Столыпина, 2014. С. 150.

неэффективной деятельности, это обвинение следует относить и к законодателю, который, по существу, сужает конституционно-правовое поле судебной защиты зачастую декларированностью и необеспеченностью конкретными гарантиями принимаемых норм. Эффективная судебная защита может быть осуществлена только при том условии, что конституционные формулировки о верховенстве прав и свобод граждан, их приоритетной ценности перед всеми иными будут реализовываться в ходе любой государственно-правовой деятельности.

При индивидуальном – это момент обращения работника или работодателя в юрисдикционный орган для разрешения спора, следовательно, до этого момента имеют место неурегулированные разногласия (ч. 2 ст. 285 ТК РФ). Следовательно, индивидуальный трудовой спор носит исключительно процессуальную форму, а порядок разрешения неурегулированных разногласий в законодательстве не предусмотрен.

Началом коллективного трудового спора считается день сообщения решения работодателя об отклонении требований работников либо несообщение работодателем в установленный ТК РФ срок своего решения, а также дата составления протокола разногласия.

Подведомственность определяет распределение компетенции по разрешению трудовых споров между органами, наделёнными правом их рассматривать и разрешать.

Для индивидуальных трудовых споров такая подведомственность единая, причём как для споров о праве, так и для споров об интересе. Согласно ч. 1 ст. Исключение составляют случаи, когда трудовые дела могут быть рассмотрены только в суде (так называемая, исключительная подведомственность) – ч. 2 ст. 391 ТК РФ:

О восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки увольнения, о переводе на другую работу, об оплате вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за период незаконного перевода

на ниже оплачиваемую работу, о неправомерных действиях работодателя с персональными данными работника.

- О возмещении работником вреда, причинённого работодателю.
- Об отказе в приёме на работу.
- Дела лиц, работающих по трудовому договору у физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций.

- Лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

1. Мировым судьям такие споры не подсудны, кроме одной категории дел – это исполнительное производство при отсутствии спора о праве (например, заработная плата работнику начислена, но не выплачена).

2. Основная категория дел подсудна районным судам (!).

3. Судам субъектов федерации подсудны только 2 категории дел: о признании забастовки незаконной (ст. 412 ТК РФ) и о разглашении государственной тайны.

В отношении подсудности трудовых дел действует общее правило ГПК РФ:

- Суды рассматривают трудовые споры, как правило, по месту нахождения ответчика (ст. 28 ГПК РФ).

- Исключение касается исков о возмещении вреда, причинённого работнику трудовым увечьем, а также исков о восстановлении нарушенных трудовых прав. В отношении таких исков установлена альтернативная подсудность (по выбору истца) – либо по месту нахождения ответчика, либо по месту проживания истца. Соответственно, выбор подсудности принадлежит истцу (п. 5 и 6 ст. 29 ГПК РФ).

В силу ст. 22 ГПК РФ и ст. 382. 391 ТК РФ дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Учитывая это, при подаче искового заявления необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о

личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы),

Подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором.

ТК РФ не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, поэтому лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением — в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (ст. 382. 390, 391 ТК РФ).

3 ПРАВОПРИМЕНЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА В ЗАЩИТЕ НАРУШЕННЫХ ТРУДОВЫХ ПРАВ

На современном этапе развития социальных и экономических правоотношений перед государством стоит важная задача по защите трудовых прав граждан. Реализация указанной задачи определяет большое количество судебных дел, связанных с разрешением трудовых споров. В процессе проведения анализа рассматриваемых судами дел указанной категории выяснилось, что среди общего объема рассматриваемых гражданских дел, дела, связанные с разрешением трудовых споров, занимают третье место. Указанный факт возможно связать с тем, что современное общество обладает высоким уровнем правовой культуры, что способствует повышению уровня активности защиты трудовых прав и законных интересов работников.

Также следует обратить внимание и на то, что произошедшие изменения трудового законодательства, в результате его право применения, вызвали проблемы, непосредственно связанные с применением и толкованием правовых норм, регулирующих отношения в сфере труда. Указанные обстоятельства породили за собой интерес к судебной практике по рассмотрению трудовых споров.

В процессе подготовки материала для написания представленной работы, было проанализировано более 54 гражданских дел, связанных с нарушением трудового законодательства.

Ведущими задачами, обнаруженными при исследовании обозначенных дел, явилось то, что судебные акты содержат для себя довольно большое количество лишней информации, в частности в судебных заключениях всецело излагаются все пояснения сторон, а еще очевидцев судебного разбирательства. В частности, в рассматриваемых судебных заключениях нередко к минимальному количеству сведена мотивировочная доля вынесения заключения. Еще отсутствуют выводы суда по заявленным

притязаниям. Следует отметить, что данная проблема широко распространена в судебной практике, и относится не только к трудовым спорам.

Одним из пробелов трудового законодательства является отсутствие в ТК РФ норм о последствиях самозащиты работниками своих прав. Как уже отмечалось ранее в представленной работе, согласно с ч. 2 ст. 142 ТК РФ, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник во время приостановления работы в праве не выходить на работу и за это время ему должен сохраняться средний заработок. Основанием для такого вывода может служить следующая схема рассуждений. Отсутствие оплаты труда позволяет квалифицировать труд в приводимом примере как принудительный. По скольку принудительный труд запрещен, то работник тем самым лишается возможности трудиться. Если отсутствие оплаты труда вызвано виновными противоправными действиями (бездействием) работодателя, то именно он в силу ст. 234 ТК РФ должен нести перед работником полную материальную ответственность в размере 100% его среднего заработка. Если же отсутствие оплаты труда работника не было вызвано виновными и противоправными действиями (бездействием) со стороны работодателя, то последний, конечно, не должен нести материальную ответственность. Однако для работника в данном случае все равно имеет место эффект принудительного труда, поэтому он опять-таки не должен трудиться без оплаты своего труда.

Поскольку же риск организации производства, хотя и лежит на работодателе, то в силу этого он обязан оплачивать труд своих работников в независимости от финансовых результатов своей деятельности. Отсюда следует, что работники не работают по причине неимения оплаты, не вызванной виновными и противоправными деяниями работодателя, последний должен заплатить приостановление работ, как время

вынужденного прогула работника. Вопрос в нашем случае, полностью либо не целиком подлежит оплата вынужденного прогула работника, допущенного по вине работодателя?

Одна из альтернативы ответа на данный вопрос – использование правил ст. 157 ТК РФ (плата времени простоя в размере не меньше 2 третей средней заработной платы работника). На взгляд большинства судей судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ наиболее верный – полная плата времени прогула, являющегося для работника вынужденным, вне зависимости от наличия в деяниях работодателя вины, поскольку прекращение работы в данном случае не является простоем, а должно рассматриваться как нарушение работодателем права работника на оплачиваемый труд. Ответственность за такоенарушение установлена в ст. 234 ТК РФ в форме возмещения работнику не полученного им заработка.

Законодатель, хотя и дополнил ст. 142 ТК РФ ч. 4 и 5, в которых убрал вопрос об обязанности работника присутствовать на рабочем месте во время приостановления работы, но никак не разрешил вопрос об оплате времени вынужденного прогула за это время. Кроме того, в ч. 5 ст. 142 ТК РФ предусмотрено, что работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. При этом нерешённым остался вопрос о том, входят ли в понятие «задержанной заработной платы» проценты за её задержку, предусмотренные ст. 236 ТК РФ?

Верной представляется правовая позиция, в строгом соответствии с которой долг работника возобновить работу должна предшествовать долгу работодателя полностью устранить нарушенное право работника, выплатить работнику задержанную заработную плату, в состав которой входят, и плата времени вынужденного прогула в течение приостановления работы, и проценты, предусмотренные ст. 236 ТК РФ.

При рассмотрении трудовых споров, суды не должны позволять нарушение прав работников. Например, в тех случаях, когда в судах рассматриваются иски уволенных работников, в строгом соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ, судье следует убедиться в целесообразности и обоснованности тех событий, как результат при которых работник был уволен.

Так, согласно решению Кировского районного суда г. Томска от 22 марта 2016 года,¹ истец Кладов С.Ю. был восстановлен на работе, после его увольнения в результате сокращения штата организации. Суд встал на сторону истца, исследовав все материалы дела, удовлетворил иск Кладова С.Ю., о восстановлении на работе в прежней должности, а также о взыскании в его пользу заработной платы за время вынужденного прогула, также суд присудит ответчику выплатить компенсацию морального вреда. При изложении своих доводов об оспаривании сокращения штата, Кладов С.Ю. указывал, что данное мероприятие не является экономически целесообразным и обоснованным, приводил довод о том, что сокращение должности заведующего отделением судебно-медицинской экспертизы и исследования трупов, врача судебно-медицинского эксперта не приведет к экономически выгодному результату, так как учреждение, в котором работал Кладов С.Ю., без должности руководителя осуществлять свои функции не имеет возможности.

Следует выделить и то, что в процессе рассмотрения искового заявления о восстановлении на работе истца, который был уволен в итоге сокращения штата, проверке подлежит тот факт, действительно ли имело место сокращение численности работников данного предприятия. Чтобы установить указанное обстоятельство суду нужно проверить штатное расписание до и после сокращения численности работников штата. Следующей проблемой при разрешении трудовых споров является

¹ Решение Кировского районного суда г. Томска от 22 марта 2016 г. по делу № 2-527/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/Jxlx8xaABMQx>(дата обращения 15.04.2020 г.).

допущение ошибок судами при определении подсудности поступившего искового заявления о защите нарушенных трудовых прав. Так, согласно ст. 28ГПК РФ, иск к организации предъявляется в судебный орган по месту нахождения организации. Для того, чтобы правильно определить место нахождения организации, следует руководствоваться Постановлением Пленума Верховного суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ от 01 июля 1996 года № 6/8 «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие части первой Гражданского кодекса Российской Федерации».¹

В процессе исследования судебной практики по гражданским делам о защите нарушенных трудовых прав, выяснилось, что значительное количество нарушенных прав работников связано с невыплатой заработной платой. Нередко дела указанной категории, для защиты нарушенных прав работников, вступают органы прокуратуры. Так, прокурор Советского района г. Томска, обратился с иском в районный суд, в интересах гражданина Блинова В.С., о взыскании невыплаченной заработной платы, а также компенсации морального вреда. Решением суда исковые требования прокурора Советского района г. Томска были удовлетворены в полном объеме.²

В серьезном согласовании с совместными положениями трудового законодательства РФ, регулировка трудовых правоотношений наполняется в серьезном согласовании с ТК РФ, а еще с другими федеральными законами и законодательство субъектов РФ, которые содержат общепризнанных мерок трудового права. В частности, к информационным правовым актам, относятся федеральное законодательство, контролирующие правоотношение в органах внутренних дел.

¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 6, Пленума ВАС РФ N 8 от 01.07.1996 (ред. от 24.03.2016) "О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации"// "Бюллетень Верховного Суда РФ". N 9. 1996. N 5. 1997.

² Решение Советского района г. Томска от 05.04.2016 года по делу № 2-1092/2016. URL:<https://rospravosudie.com/court-sovetskijrajonnyj-sud-g-tomska-tomskaaya-oblast-s/act-520387290>(дата обращения 25.04.2020г.).

В производстве арбитров с каждым годом все более судебных дел, связанных с нарушением трудовых прав и интересов работников правоохранительных органов. Верховный Суд РФ показывал на то, что общепризнанных мерок ТК РФ имеют все шансы применяться к обозначенным спорам, лишь только в случаях или же случае, если они не урегулированы особыми нормативно-правовыми актами.

Так, кассационным определением Томского областного суда от 28.10.2014 года, сотрудник Управления вневедомственной охраны Управления Министерства внутренних дел России по Томской области, Огибалов С.Н. был восстановлен на работе, в прежней должности.¹

Интересным также является пример верного толкования норм материального права судом, по делу в котором, сотрудник УМВД России по г. Томску, оспаривал своё увольнение со службы из органов внутренних дел. Марченко Б.Н. предъявив иск к УМВД по г. Томску о неправомерном увольнении с органов внутренних дел. Марченко Б.Н. был уволен на основании Закона «О полиции».²

Однако, с указанным фактом он не согласился и привел довод о необходимости применения при рассмотрении данного дела ТК РФ. Суд пришел к выводу, что нормативное регулирование деятельности органов внутренних дел определяется в Законе РФ «О полиции», а также иными ведомственными нормативно – правовыми актами.³

В ходе проведения исследования состояния самой современной судебной практики по охране трудовых прав граждан, следует обратить внимание на то, что изменения в социальной и экономической сфере страны оказывают веское влияние на обозреваемый круг правоотношений. Например, актуальным является вопрос о соотношении принципа

¹ Кассационное определение Томского областного суда от 28.10.2014 года по делу № 33-3349/2014. URL: <http://xn--90afdbaav0bd1afybeub5d.xn--p1ai>(дата обращения 29.04.2020 г.).

² Федеральный закон Российской Федерации от 07.02.2011 г. N 3-ФЗ (ред. от 06.02.2020) "О полиции" // СЗ РФ. 2011. № 1. Ст.1

³ Костян И. Современные правила оформления трудового договора // Вопросы трудового права. 2007. № 2. С. 15.

диспозитивности при установлении сторонами трудового соглашения фактор этого соглашения (например, в тех случаях, когда говорится о компенсации морального вреда) и принципа независимого о принятия решения суда при установлении размера морального вреда.

В практике использования проводимых анализов правовых норм, суды придерживаются такой правовой позиции что суд не должен по своему усмотрению определять размер компенсации морального вреда, в техслучаях,когда размер компенсации морального вреда определён соглашением сторон трудового договора.¹

Таким образом, резюмируем, что действующий ТК РФ не всегда прямо регулирует те или иные правоотношения. Наиболее оперативным механизмом для выявления пробелов в законодательстве, а также механизмом выработкиметодов заполнения выявленных пробелов является судебная практика.

Например, в Кировский районный суд обратился гражданин Пуртов С.В., с требованием о взыскании части неуплаченной заработной платы, а также о взыскании морального вреда с бывшего работодателя. В обосновании своих требований в части взыскания морального вреда, Пуртов С.В., указал, что ему был причинен моральный вред в виде моральных страданий, связанных с ограничением его прав на достойную жизнь, оплату труда. Моральный вред был оценен истцом в 10000 рублей. Суд встал на сторону Пуртова С.В. и взыскал с работодателя все заявленную истцом сумму компенсации морального вреда.²

Следует сказать, то что анализируя судебную практику онапоказала, что обращение в судыработниками, чьи правабыли нарушены, за компенсацией морального вреда, в практическине носит самостоятельного

¹Решение Кировского районного суда г. Томска от 5.07.2016 г. № 2-1684/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/GpyLXfleAXYP>(дата обращения 5.05.2020 г.).

² Решение Кировского районного суда г. Томска от 5 июля 2016 г. № 2-1684/2016.URL:<http://sudact.ru/regular/doc/GpyLXfleAXYP> (дата обращения 1.05.2020 г.).

характера, а соединено с иными требованиями работников (восстановлением на работе, выплатой компенсации и т.д.).

В данных условиях нынешней экономики, когда работодатели практически постоянно сокращают рабочие места, государство оказало поддержку нашим работникам, чьи права были нарушены, и предоставили возможность явиться в суд для защиты данных нарушенных прав и восстановлении на работе. Предоставление данного права, на обращения в суд с целью восстановления на работе, теоретики связывают с тем, что прекращение трудовых отношений с конкретным работником, напрямую затрагивают иные правоотношения, в первую очередь, связанные с финансированием компенсаций безработным.

Так, Маликов Р.Н. обратился в Ленинский районный суд г. Томска с иском к своему бывшему работодателю, о восстановлении на работе, так как, по его мнению, нарушил правила увольнения работника, как непрошедшего испытательный срок, не предупредив Маликова Р.Н. о расторжении трудового договора за 3 дня. Суд встал на сторону работника, и обязал работодателя восстановить работника на прежнем рабочем месте, и выплатить ему компенсацию за вынужденный прогул.¹

По общему правилу, при прекращении трудовых правоотношений по инициативе работодателя, законодательством предусмотрено ряд гарантийных обеспечений льгот для отдельных категорий работников. Так, воспрещено расторжение соглашения по п. 2 ст. 81 ТК РФ с одинокими матерями (в том случае, если ребёнку до четырнадцать лет.) Не однократно судебной коллегией было высказано суждение о том, что под одинокими матерями, следует понимать не только женщин, родивших детей вне брака, но и женщин, воспитывающих детей в одиночку после расторжения брака.

Также следует сказать, что данная гарантия не носит абсолютный характер, потому что расторжение трудового договора с одинокой матерью,

¹ Решение Ленинского районного суда г. Томска от 13.12.2015 года по делу № 2 2125/2015. URL: <http://docs.pravo.ru> (дата обращения 1.05.2020 г.).

воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, по инициативе государства возможно при совершении женщиной дисциплинарного проступка, который может служить основанием для увольнения по п.п.1, 5-8, 10,11 ст. 81 ТК РФ.

Решением Советского районного суда г. Томска были выполнены условия гражданки малецк ее работодателю, учтено правонарушение и восстановлено к работе увольнение. Поэтому по решению предыдущего суда трудовой договор А. А. обычно воспринимается как бессрочный, и она возвращается на работу. Однако через некоторое время по указу работодателя, ввиду невыхода на работу, работник вновь уволен. Причиной увольнения стало то, что она не была на работе. На тот момент, по мнению истца, прогулы не были признаны, учитывая тот факт, что он предоставил работодателю отпуск по уходу за детьми до 1,5 лет. В данном случае суд был на стороне работника.

В результате анализа судебной практики выяснилось, что, по сути, действия работодателя зачастую нарушали права беременных женщин на работу по трудовому договору. Бывают случаи, когда работодатель увольняет беременную женщину по причине беременности или не хочет работать неполный рабочий день для женщины, имеющей детей в возрасте до 3 лет. Иногда имели место такие случаи, когда власти страны были на стороне работодателя, что нарушало права беременных работниц.

В целом весь анализ судебной практики проводится в соответствии с нормами закона Об установлении предельного срока обращения за судебной защитой нарушенных трудовых прав, но не рассмотренных судами г. Томска.

Увольнение в период пандемии коронавируса (COVID-19)

В 2020 году человечеству пришлось столкнуться с неизвестной болезнью, которой дали название Коронавирус(COVID-19). Всемирная

эпидемия задела каждого, унесла много жизней людей от молодого до пожилого возраста. Так же болезнь повлекла за собой спад экономики, разорение компаний, многочисленные увольнения работников.

Коронавирус добрался до рынка труда. Часть компаний уже остановила набор персонала, начала отправлять сотрудников в отпуск на неопределенный срок и сокращать зарплаты. Сотрудники предполагают, что без сокращений дело не обойдется. Судя по опыту предыдущих падений, лихорадить рынок труда будет от нескольких месяцев до полугода. Международная организация труда (МОТ) опубликовала 18 марта прогноз, согласно которому 25 млн человек в мире потеряют работу из-за пандемии. Цифра кажется устрашающей, но лишь на первый взгляд. 25 млн – это 0,6% от 4,5 млрд трудоспособного населения в мире, то есть один человек на каждые 200, что сравнимо с уровнем увольнений в спокойное время.¹

Все переживут этот кризис по-разному и выйдут из него с разными результатами. Кто-то останется без работы; кто-то с зарплатой ниже, без бонусов и социального пакета, но с сохраненным рабочим местом; кто-то без особых потерь; а кто-то даже с повышением в должности и прибавкой к зарплате.

Пострадавшие компании, оценив убытки и определив новые цели, поймут, что им не нужна такая большая армия сотрудников с таким набором навыков – потому что команда набиралась под старые, докризисные задачи. И в этой ситуации от работодателей можно ожидать целого ряда непопулярных шагов. Как и во время предыдущих кризисов, все начнется с мягких мер: перевода сотрудников в другие, более прибыльные подразделения компании, вывод из штата и перевод на договор подряда, сокращенных графиков работы, отправки в неоплачиваемые отпуска на неопределенное время, изменение структуры оплаты труда, урезание пакетов

¹Устав Международной Организации Труда (МОТ) от 1919 г. (с изм. и доп. 1972г.).URL: <https://www.vedomosti.ru/career/columns/2020/03/25/826160-rabota-i-zarplata> (дата обращения 1.05.2020 г.).

социальных льгот, отмены бонусов и снижения зарплат. Но закончится все увольнениями. И тогда сотрудники, и работодатели окажутся по разную сторону баррикад. Информация о первых мягких мерах уже появилась. Как долго осталась ждать жестких мер?

В Конфедерацию труда России и НКО Центр социально-трудовых прав с 1 апреля по 15 мая поступило столько жалоб на нарушения трудовых прав работников, сколько ранее поступало за год. Центр социально-трудовых прав и правовой департамент Конфедерации труда России (крупнейшее негосударственное профсоюзное объединение) рассказали об обращениях граждан, которые жалуются на нарушение их трудовых прав. Количество этих жалоб за время пандемии увеличилось примерно в восемь раз по сравнению с тем же периодом прошлого года. Около 40% обращений – это жалобы на работодателей, которые принудили работников уволиться по собственному желанию или написать заявление о предоставлении неоплачиваемого отпуска. В это же число вошли случаи, когда работодатели отказывались оплатить нерабочие дни, объявленные президентом. Еще 19% заявителей сообщали о том, что в нерабочий период работодатель отказался переводить их на удаленный режим или же заставил регулярно выходить на рабочие места. Каждый десятый обратившийся работник жаловался на сокращение зарплаты.

Отсутствие прибыли у организации, пострадавшей из-за коронавируса, еще не повод для расторжения трудового договора с сотрудниками. Уволить подчиненных работодатель может только по основаниям, предусмотренным трудовым кодексом.

По собственной инициативе прекратить трудовые отношения с сотрудниками работодатель может в том случае, если увольнение предусмотрено частью 1 статьи 81 Трудового кодекса, пояснили "Российской газете" в Роструде.¹ Например, за грубое нарушение дисциплины: если

¹Федеральная служба по труду и занятости в Российской Федерации. Увольнение сотрудников во время эпидемии // Российская газета. 08.04.2020 г. № 116.

подчиненный систематически опаздывал или отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин больше четырех часов подряд, а также за то, что пришел на работу в нетрезвом виде, был уличен в хищении имущества, нарушил требования охраны труда. Причиной может стать аморальный поступок работника, который выполняет воспитательную функцию, а также утрата доверия к подчиненным, которые работают с деньгами и были причастны к финансовым махинациям.

Работодатель может инициировать сокращения в случае ликвидации компании или изменений в штатном расписании по той же 81 статье Трудового кодекса. Как рассказали в Роструде, для таких увольнений законом предусмотрен особый порядок. Закрывать организацию навсегда так, чтобы вычеркнуть её из числа налогоплательщиков, работодателю не позволят, пока он не погасит задолженность перед своими подчиненными. Поэтому в его интересах все сделать правильно, соблюдая закон: предупредить сотрудников о предстоящем сокращении, вручив им не позднее, чем за 2 месяца уведомления, в день расторжения трудового договора погасить перед ними все задолженности по заработной плате, не использованным отпускам, а в придачу ко всему - выплатить выходное пособие в размере среднемесячного заработка. Работодатель обязан сохранить за работниками среднемесячный заработок на ближайшие два месяца со дня увольнения в случае, если они не найдут себе другую работу. Ликвидация организации - это не смена названия, не объединение двух компаний, поэтому предполагается, что под увольнение попадают все работники.

В остальных случаях, когда по инициативе работодателя сокращаются должности, ставки, численность - вносятся изменения в штатное расписание. При этом закон запрещает увольнять беременных, матерей с малолетними детьми, матерей-одиночек, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, работников в декрете, а также страдающих увечьем или профессиональным заболеванием, полученным в организации. Уведомление о сокращении

вручается работникам за два месяца, а работодатель обязан предложить другие вакансии, если они есть. И наконец, трудовой договор расторгается с одновременной выплатой заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия в размере среднего заработка. Право на выходное пособие за работником сохраняется в течение последующих двух месяцев, если он не смог устроиться на другую работу. Закон допускает прекращение трудовых отношений по независящим от работодателя и работника причинам, например, в случае объявления чрезвычайной ситуации.

"Трудовой договор подлежит прекращению в случае наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, которыми следует считать - военные действия, катастрофу, стихийное бедствие, крупную аварию, эпидемию и другие чрезвычайные обстоятельства", говорится в п. 7 ст. 83 Трудового кодекса.

Так же увольнение работников не обошло и Европу. Потеря работы ожидает рабочих портов, пекарен и туристических агентств и связана, прежде всего, с уменьшением товарооборота в этих отраслях. Таким образом самое продолжительное экономическое развитие в истории США может внезапно закончиться, всего через месяц после того, как уровень безработицы достиг полувекового минимума. Об этом сообщает TheWashingtonpost.¹ В порту Лос-Анджелеса было уволено 145 докеров, а других отправили в бессрочный неоплачиваемый отпуск, так как огромные корабли из Китая перестали прибывать и работа прекратилась. В туристических агентствах в Атланте и Лос-Анджелесе несколько рабочих потеряли работу, так как количество заказов уменьшилось.

ChristieLites, компания по освещению сцены в Орландо, уволила более 100 из 500 своих сотрудников по всей стране на прошлой неделе и, вероятно, уволит еще 150, по словам исполнительного директора.

¹Первые массовые увольнения из-за коронавируса в США // сайт «WashingtonPost» URL: <https://www.washingtonpost.com> (дата публикации 13.03.2020 г.).

Между тем, отель в Сиэтле закрывает целый отдел, сказал бывший сотрудник, и до 50 человек потеряли свои рабочие места. Уменьшение товарооборота подтолкнула транспортную компанию ShippersTransportExpress к концу февраля разослать уведомления об увольнении 145 водителям, которые перевозят контейнеры из порта в корпоративные складские центры. Многие фабрики закрылись в Китае.

Четверо уволенных рабочих подтверждают, что порт Лос-Анджелеса, самый загруженный порт в Соединенных Штатах, превратился в «город-призрак». Они сказали, что порт «никогда не был таким тихим», даже во время Великой рецессии. «Эта работа была моим единственным средством для существования», — сказал Крейтон, 27 лет, проработавший в компании около трех лет. «Я действительно не знаю, что делать дальше».

Работодатели увольняют рабочих во всех сферах рынка, кроме, разве что, здравоохранения. Увольнения касаются в основном молодёжи и людей предпенсионного возраста. Многие рабочие говорят, что помимо увольнений найти работу также становится всё труднее, поскольку работодатели ужесточают требования. Кроме того, поскольку люди теряют работу или боятся её потерять, они, как правило, сокращают расходы, в связи с чем продажи падают ещё больше и положение в экономике становится ещё хуже. Конечно, эпидемия вируса, и созданный в связи с ней информационный поток влияют на падение продаж, что, в свою очередь, влечёт за собой уменьшение прибылей капиталистов, и ставит экономику капитализма во всё худшее положение, но причина наблюдаемого кризиса не в этом. Рост числа трудовых конфликтов и возмущений рабочих наблюдается последние несколько лет. На фоне того, что работники боятся потерять работу, а капиталисты открыто заявляют, что планируют продолжить увольнения, если ситуация в экономике не улучшится, заявления некоторых «экономических экспертов» о том, что у рабочих «слишком много» рабочих мест, выглядят, по меньшей мере, глупо. Все эти случаи — всего лишь закономерное продолжение кризиса всей капиталистической системы, её неизбежный крах.

Капиталистам в таких условиях всё труднее проповедовать «классовый мир», ведь противоречие экономических интересов между рабочими и предпринимателями становятся всё очевиднее. Сам капитал, таким образом, вынуждает рабочих осознать свои классовые интересы и совершить социалистическую революцию, поскольку это — единственный выход для устранения противоречий современной экономики.

Таким образом правительство объявило повсеместный запрет на увольнение работников из-за эпидемии коронавируса в России. Расскажем, в каких случаях все-таки можно разорвать с сотрудником трудовой договор.

Правительство запрещает в период эпидемии коронавируса расторгать трудовые договоры с работниками. Если станет известно о массовых увольнениях, компанию начнет проверять прокуратура, ГИТ и ФНС. За такие нарушения работодателю грозит штраф. Уволить работника в период карантина все-таки возможно. Но, вариантов тут немного - работник может уволиться сам по заявлению, либо работодатель может расторгнуть договор по соглашению сторон.

У руководителя организации есть несколько вариантов, как действовать, чтобы с одной стороны уберечь сотрудников от опасной болезни, а с другой сэкономить деньги компании:

Вариант 1. Сотрудники оформляют отпуск за свой счет

Вариант 2. Сотрудникам меняют режим работы на удаленный

Вариант 3. Сотрудники используют ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика

Вариант 4. Работодатель оформляет простой по независящим причинам.

Но, нужно иметь ввиду, что необходимо заручиться согласием самих сотрудников. Обратите внимание! Если работник согласен перенести свой ежегодный оплачиваемый отпуск на время карантина коронавируса, кадровику нужно на основании приказа о переносе отпуска внести

изменения в график отпусков. При этом утверждать график в новой редакции не нужно.

С 12 мая в Москве введен масочный режим, соблюдать который должны не только граждане, но и работодатели.¹ Роспотребнадзор проводит постоянные проверки предприятий. Около 300 московских предприятий строительной, торговой и промышленной отрасли оштрафованы за несоблюдение требований Роспотребнадзора. Об этом сообщил мэр столицы Сергей Собянин в среду, 20 мая во время заседания координационного совета по борьбе с коронавирусом. «За последнее время мы оштрафовали около 300 предприятий торговли, промышленности, строительства за несоблюдение соответствующего режима, около полутора десятков предприятий были просто закрыты по требованию Роспотребнадзора, по их предписанию».² Собянин считает такую меру жесткой, но правильной. Московский градоначальник добавил, что в городе удалось добиться того, что 95% граждан соблюдают масочный режим в метро, 93% — в магазинах.

Действующее законодательство не содержит норму о временном переводе работника на удалённый режим, но внести её в ТК необходимо. О том, что поправками в ТК нужно закрепить механизм временного перевода сотрудников на удалённую работу, заявил первый замруководителя фракции «Единая Россия» в Госдуме Андрей Исаев. Он также сообщил, что такие поправки в настоящее время уже готовят представители думской фракции «Единая Россия». Исаев пояснил, что перевод на дистанционный режим работы может потребоваться не только во время пандемии, но в случае ЧП, например, когда в офисе прорвало трубу, делают ремонт или арендодатель отказал в аренде. У работодателя при этом должна быть возможность смены формата трудовых отношений, а у работника – гарантия сохранения всех его трудовых прав.

¹Собянин С.С. Масочный режим // Российская газета .13.05.2020 г. № 81

² Около 300 предприятий в Москве оштрафованы за несоблюдение режима // сайт «Яндекс. Новости» URL: <https://www.kdelo.ru/news/384972-qqn-20-m5-150-stolichnyh-predpriyatij-zakryli-za-narushenie-masochno-go-rejima>(дата обращения 15.05.2020 г.).

Таким образом, можно сделать вывод, что большая часть работодателей в РФ соблюдают законодательство во время эпидемии, но в Европе ситуация обстоит чуть иначе. Разорение портов, пекарни туристических агентств связана, прежде всего, с уменьшением товарооборота в этих отраслях. Выходит самое продолжительное экономическое развитие в истории США может внезапно закончиться, всего через месяц после того, как уровень безработицы достиг полувекового минимума.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящее время в сфере трудовых отношений происходит развитие нарушения трудовых прав работников, а защита трудовых прав граждан является одним из приоритетных направлений правовой политики страны.

Актуальность заключается в том, что соблюдение трудовых прав работников считается почвой прочности общества. Незаконное увольнение довольно распространено и оказывает существенное воздействие на жизнь значительного числа граждан, поскольку работа по трудовому договору является основным источником дохода для большинства людей. В связи с этим чрезвычайно важной становится проблема научного осмысления незаконного увольнения и правовой защиты работников.

Беспорядочное месторасположение форм самозащиты во всем ТК РФ вызывает проблемы в вопросах использования данных правовых общепризнанных мерок в практической работе. Исходя из вероятностей, предоставленных сотрудникам по защите и восстановлению трудовых прав, вполне вероятно, говорить об уровне правовой безопасности отдельных категорий людей. В теории трудового права нужно кропотливым образом проводить последующее исследование и становление института самозащиты сотрудниками их прав. Это связано с тем, что общепризнанных мерок трудового права в предоставленной области не готовы в полном размере исполнять собственные функции.

Отметим, что деятельность профессиональных союзов, несомненно, приносит пользу в деле повышения эффективности труда работников. При этом отметим, что все сказанное происходит больше за счет мероприятий, относящихся к элементам социальной политики, нежели в результате реальной защиты трудовых прав работников.

Право на судебную защиту установленное Конституцией РФ считается универсальным, и гарантирует любому гражданину вероятность обжалования в судебном порядке каждого поступков и заключений сторон трудового контракта, и других субъектов посягающих на трудовые права людей. Конституционный Суд РФ неоднократно подчеркивал в своих решениях, что

право на судебную защиту относится к таким правам, которые не могут быть ограничены ни при каких обстоятельствах.

Резюмируем, что действующий ТК РФ не всегда прямо регулирует те или иные правоотношения. Наиболее оперативным механизмом для выявления пробелов в законодательстве, а также механизмом выработки методов заполнения выявленных пробелов является судебная практика.

В результате анализа судебной практики выяснилось, что, по сути, действия работодателя зачастую нарушали права беременных женщин на работу по трудовому договору. В целом весь анализ судебной практики проводится в соответствии с нормами закона Об установлении предельного срока обращения за судебной защитой нарушенных трудовых прав.

В то же время, не следует снижать обязанность работодателей по поддержанию прав и законных интересов работников. И, как следствие, из вышесказанного, важную роль играет мониторинг сообщества и контроль за соблюдением трудового законодательства.

В 2020 году человечеству пришлось столкнуться с неизвестной болезнью, которой дали название Коронавирус (COVID-19). Всемирная катастрофа задела каждого, унесла много жизней людей от молодого до пожилого возраста. Так же болезнь повлекла за собой спад экономики, разорение компаний, многочисленные увольнения работников.

Таким образом, можно сделать вывод, что большая часть работодателей в РФ соблюдают законодательство во время эпидемии, но в Европе ситуация обстоит чуть иначе. Разорение портов, пекарен и туристических агентств связана, прежде всего, с уменьшением товарооборота в этих отраслях. Выходит самое продолжительное экономическое развитие в истории США может внезапно закончиться, всего через месяц после того, как уровень безработицы достиг полувекового минимума.

В ходе исследования выяснилось, что в целом методы защиты, предоставляемые законодателем работнику, готовы удовлетворить законные интересы сотрудников. Незаконное или необоснованное увольнение до сих

пор считается разнообразной и многомерной категорией, которая рассматривается в работе. Для достижения цели преследования прав и законных интересов работников и эффективной защиты их в случае нарушения, исследователям предстоит еще много работать в этом направлении.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ

ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.
- 2 Трудовой кодекс Российской Федерации (ред. от 16.12.2019): ФЗ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
- 3 Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 24.04.2020 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 17.15.
- 4 Федеральный закон Российской Федерации от 07.02.2011 г. N 3-ФЗ (ред. от 06.02.2020) "О полиции" // СЗ РФ. 2011. № 1 ст.1.
- 5 Федеральный закон от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" // СЗ РФ. 1996. №3. Ст.148.
- 6 Федеральный закон Российской Федерации от 02.05.2006 N 59-ФЗ (ред. от 07.05.2013 г.) «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. № 1. Ст. 8.
- 6 Постановление Правительства Российской Федерации от 30.07.2004 № 401 (ред. от 12.02.2020) «О федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» // СЗ РФ. 2004. № 1.
- 7 Конвенция № 105 Международной организации труда «Об упразднении принудительного труда» (заключена в г. Женеве 25.06.1957) // СЗРФ.2001. № 50. Ст. 4649.
- 8 Конвенция № 138 Международной организации труда «О минимальном возрасте для приема на работу» (заключена в г. Женеве 26.06.1973) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т.П.Женева: Международное бюро труда. 1991. С. 1703 – 1710.
- 9 Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женеве

- 25.06.1958 на 42-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Ведомости ВС СССР. 1961. № 44. Ст. 448.
- 10 Концепция модельного Трудового кодекса: принята на 16-м пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ (постановление № 16-7 от 09.12.2000) [Электронный ресурс].URL:[http:// www.zoneby.net /legal/ n54docs /zk54495i/index.htm](http://www.zoneby.net/legal/n54docs/zk54495i/index.htm). Датадоступа: 27.03.2020.
- 11 Конвенция № 98 Международной организации труда «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (принята в г. Женеве 01.07.1949 на 32-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // «Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранным и государствами», Вып. XIX. М.1960. С. 292 – 297.
- 12 Федеральный закон от 3 июня 2009 г. N 101-ФЗ "О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года"// СЗ РФ. 2009. № 2. ч. 2. Ст. 12.
- 13 Конвенция № 87 Международной организации труда «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (принята в г. Сан-Франциско 09.07.1948 на 31-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // «Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами».Вып. XIX. М. 1960. С. 278 –284.
- 14 Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда. МОТ. Женева, 2000.URL: <https://base.garant.ru/2559645> (дата обращения 15.04.2020 г.).
- 15 Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах" (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН).URL:<https://legalacts.ru/doc/mezhdunarodnyi-pakt-ot-16121966-ob-ekonomicheskikh-sotsialnykh> (дата обращения 18.04.2020 г.).

РАЗДЕЛ ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Александров, Н. Г. Трудовое правоотношение: монография / Н. Г. Александров. М.: Юридическое издательство министерства юстиции СССР, 2008. 337 с.
- 2 Барышникова, Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид.наук. Ярославль, 2005. 235 с.
- 3 Борисов, О., Снежко, О. Проблемы судебной защиты трудовых прав. / Юридический портал «Правый берег», 2009. URL: <http://www.centerberег.ru/n3129.html>(дата обращения 08.04.2020).
- 4 Витрук, Н.В. Общая теория правового положения личности. / Российская акад. правосудия. М.: НОРМА, 2018. 159 с.
- 5 Грибанов, В.П. Ответственность за нарушение гражданских прав и обязанностей / В кн.: Осуществление и защита гражданских прав / В.П. Грибанов. М.: СТАТУТ, 2000. 295 с.
- 6 Горохов, Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие / Б.А. Горохов. М.: Проспект, 2011. 139 с.
- 7 Грабовский, И.А. Самозащита трудовых прав работников в условиях финансового кризиса / И.А. Грабовский // Научные ведомости БелГУ. Сер. Философия. Социология. Право. 2009. №8, вып.8. С. 97-103.
- 8 Желтов, О. Самозащита работниками трудовых прав / О. Желтов// Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 9. С. 39–45.
- 9 Зыкина, Т. А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики: монография / Т. А. Зыкина. Архангельск: ИПЦ САФУ, 2012. 244 с.
- 10 Зыкина, Т. А. Реализация прав работников: учебное пособие / Т. А. Зыкина. Архангельск: ИПЦ САФУ, 2013. 104 с.
- 11 Исханов, Р.В. Трудовые отношения и практические рекомендации по

- разрешению трудовых споров / Р. В. Исханов. М.: Национальная полиграфическая группа, 2015. 115 с.
- 12 Казакова, Е. Б. Самозащита как юридическое средство: проблемы теории и практики: автореф. дис. канд. юрид. наук / Е. Б. Казакова. Тамбов, 2006. 25 с.
- 13 Костян, И. Современные правила оформления трудового договора / Вопросы трудового права / И. Костян. М.: Изд. Дом "Просвещение", 2007. № 2. С. 14-19.
- 14 Коршунов, Ю. Н. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами / Гражданин и право / Ю. Н. Коршунов. М.: Новая правовая культура, 2002. № 4. С. 3-16.
- 15 Кратенко, М. В. Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты: монография / М. В. Кратенко. М.: Волтерс Клувер, 2010. 208 с.
- 16 Кузнецова, О. Права работников и профсоюзов / О. Кузнецова. М.: Издательство Юрайт, 2016. 85 с.
- 17 Матузов, Н. И. Личность. Права. Демократия. Теоретические проблемы субъективного права / Н. И. Матузов. Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1972. 292 с.
- 18 Особенности судебной защиты трудовых прав работников. Проблемные аспекты ее реализации / Информационный ресурс, 2015. URL: <http://lektsii.com/2-100872.html> (дата обращения 08.04.2020 г.).
- 19 Общая теория права и государства / под ред. В. В. Лазарева. М.: Юристъ, 2001. 520 с.
- 20 Папичев, Н. В. Защита прав человека и проблема метода правового регулирования: автореферат дис. кандидата юридических наук: 12.00.01 / Н. В. Папичев. Волгоград: Изд-во Волгогр. акад. МВД России, 2002. 25 с.
- 21 Перевалов, В. Д. Теория государства и права: учебник для бакалавров по направлению подготовки "Юриспруденция" / В. Д. Перевалов

- Уральская гос. юридическая акад. 2-е изд., доп. и перераб. М.: Юрайт, 2012. 415 с.
- 22 Прокопёнок, Е. М. Доктринальные подходы к определению сущности и критериев классификации трудовых прав и интересов / Е. М. Прокопёнок //Вестник Полоцкого государственного университета. Серия: Экономические и юридические науки. 2011. № 13. С. 161-165.
- 23 Саркисова, А.М. Некоторые проблемы защиты трудовых прав работников //Научное сообщество студентов XXI столетия.Общественные науки: сб. ст. помат. XIII междунар. студ. научно-практ.конф. № 5(41).URL: [https://sibac.info/archive/social/5\(41\).pdf](https://sibac.info/archive/social/5(41).pdf)(дата обращения: 01.05.2020 г.).
- 24 Таль, Л.С. Трудовой договор: Цивилистическоеисследование. Ч. 1: Общеучения / Л.С. Таль.М.: Статут, 2006. 539 с.
- 25 Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. М.: Юстицинформ, Издательский дом "Правоведение". 2011. 258 с.
- 26 Трудовоеправо России. / Выговская И.Г., Колобова С.В., КорольковаО.С. и др.; /под общ.ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Саратов: Поволжскийинститут управления им. П.А. Столыпина, 2014. 362 с.
- 27 Шабайлов, Д.В. Понятие и содержание социально-экономическихправ и свобод. Общее и особенное в их содержании / Д.В. Шабайлов // Вестникмолодежного научного общества. 2000. № 4. С. 54-58.
- 28 Жигастова, Т.М. Рабочее время и время отдыха / Т.М. Жигастова // Юридическая пресса. 2006. № 11. С.44-49.
- 29 Французова, Л.В. Увольняем без проблем и последствий / Л.В. Французова. М.: Индекс-Медиа, 2014. 367 с.
- 30 Воробьева, Е.В. Как грамотно уволить и уволиться / Е.В. Воробьева. М.: Эксмо, 2015. 282 с.

- 31 Федин, В. В. Юридический статус работника как субъекта трудового права: монография / В. В. Федин. М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2005. 240 с.
- 32 Федеральная служба по труду и занятости в Российской Федерации. Увольнение сотрудников во время эпидемии // Российская газета. 2020. № 116.
- 33 Собянин, С.С. Масочный режим // С.С. Собянин. Российская газета. 2020. № 81.

РАЗДЕЛ III ИНТЕРНЕТ-РЕСУРСЫ

- 1 Устав Международной Организации Труда (МОТ) от 1919 г. (с изм. и доп. 1972 г.) URL: <https://www.vedomosti.ru/career/columns/2020/03/25/826160-rabota-i-zarplata> (дата обращения 1.05.2020 г.).
- 2 Первые массовые увольнения из-за коронавируса в США // сайт «WashingtonPost» URL: <https://www.washingtonpost.com> (дата публикации 13.03.2020 г.).
- 3 Около 300 предприятий в Москве оштрафованы за несоблюдение режима // сайт «Яндекс.Новости» URL: <https://www.kdelo.ru/news/384972-qqn-20-m5-150-stolichnyh-predpriyatiy-zakryli-za-narushenie-masochnogo-rejima> (дата обращения 15.05.2020 г.).

РАЗДЕЛ IV ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

- 1 Постановление Пленума Верховного Суда РФ N 6, Пленума ВАС РФ N 8 от 01.07.1996 (ред. от 25.12.2018) "О некоторых вопросах, связанных с применением части первой Гражданского кодекса Российской Федерации" // "Бюллетень Верховного Суда РФ", N 9, 1996, N 5, 1997.

- 2 Решение Кировского районного суда г. Томска от 22 марта 2016 г. по делу № 2-527/2016 URL: <http://sudact.ru/regular/doc/Jxlx8xaABVMQx>(дата обращения 20.04.2020 г.).
- 3 Решение Кировского районного суда г. Томска от 5 июля 2016 г. № 2-1684/2016. URL: <http://sudact.ru/regular/doc/GpyLXfleAXYP>(дата обращения 25.04.2020г.).
- 4 Решение Советского района г. Томска от 05.04.2016 года по делу № 2-1092/2016. URL: <https://rospravosudie.com/court-sovetskij-rajonnyj-sud-g-tomska-tomskaaya-oblastsact-520387290> (дата обращения 20.04.2020 г.).
- 5 Решение Кировского районного суда г. Томска от 5 июля 2016 г. № 2-1684/2016.URL: <http://sudact.ru/regular/doc/GpyLXfleAXYP>(дата обращения 25.04.2020 г.).
- 6 Решение Ленинского районного суда г. Томска от 13.12.2015 года по делу№ 2-2125/2015. URL:<http://docs.pravo.ru>(дата обращения 25.04.2020 г.).
- 7 Кассационное определение от 28.10.2014 года по делу № 33-3349/2014 URL:<http://xn--90afdbaav0bd1afy6eub5d.xn--p1ai> (дата обращения 21.05.2017 г.).