

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»

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
ПРАВОВАЯ ЗАЩИТА ОТ НЕЗАКОННЫХ УВОЛЬНЕНИЙ
ЮУрГУ – 40.03.01.2016. 450. ВКР

Руководитель выпускной
квалификационной работы
Сагандыков Михаил
Сергеевич,
к.ю.н., доцент кафедры

_____ 2020г.

Автор выпускной
квалификационной работы
Меньщиков Дмитрий
Алексеевич

_____ 2020г.

Нормоконтролер
Филипова Эльвира Маисовна,

_____ 2020г.

Челябинск
2020

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

УТВЕРЖДАЮ

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

_____ Е.М. Офман
_____ 2020 г.

З А Д А Н И Е

к выпускной квалификационной работе

_____ Меньщиков Дмитрий Алексеевич

(Фамилия, Имя, Отчество)

Группа Ю-450

- 1 Тема работы «Правовая защита от незаконных увольнений» утверждена приказом по университету от 24.04.2020 г. № 627.
- 2 Срок сдачи законченной работы 15 июня 2020 г.
- 3 Исходные данные к работе: нормативные правовые акты и иные официальные документы, постановления высших судебных инстанций и материалы юридической практики, научная литература по вопросам защиты персональных данных работников в трудовых отношениях.
- 4 Перечень вопросов, подлежащих разработке
 - 4.1 Понятие и особенности правовой защиты от незаконных увольнений
 - 4.2 Понятие возможных нарушений прав работников
 - 4.3 История развития трудового законодательства о защите от незаконных увольнений за рубежом
 - 4.4 Судебная защита информации при незаконном увольнении
 - 4.5 Роль профсоюзных организаций при увольнении
 - 4.6 Защита прав работников государственной инспекции труда
5. Иллюстративный материал: не предусмотрен

6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Введение	05.11.2019

Глава первая	05.02.2020
Глава вторая	13.03.2020
Заключение	15.05.2020
Библиографический список	01.06.2020

Руководитель работы,
канд.юрид.наук, доцент,
доцент кафедры

М.С. Сагандыков

Автор работы, студент
группы Ю-450

Д.А. Меньщиков

АННОТАЦИЯ

Меньщиков Д.А. Выпускная квалификационная работа «Правовая защита от незаконных увольнений»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-450, 111 с., библиогр. список – 90 наим.

Цель исследования – анализ особенностей правовой защиты от незаконных увольнений.

Объектом исследования в выпускной квалификационной работе являются общественные отношения, связанные с правовой защитой от незаконных увольнений.

Предмет дипломного исследования составляет нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы правовой защитой от незаконных увольнений; научные публикации по вопросам правовой защитой от незаконных увольнений; материалы судебной практики по вопросам правовой защитой от незаконных увольнений.

В работе проанализированы нормативно правовые акты, которые регулируют порядок, условия, основания применения к субъектам трудовых отношений мер защиты, при незаконном увольнении. Автором были подняты вопросы, касающиеся беременных женщин, способы защиты их прав при незаконном увольнении, а так же были предложены варианты поправок в законы, с целью улучшения положения данной категории работников. Аналогичный анализ был проведен в отношении несовершеннолетних работников и работников, не состоящих в профессиональных союзах. Автором так же были внесены варианты поправок в закон, которые могли бы поспособствовать развитию трудового законодательства в целом.

Также в настоящей дипломной работе было проанализировано такое понятие как переводы, виды, и подход к такому понятию с точки зрения законодателя.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения обозначенных в выпускной квалификационной работе проблем, связанных с правовой защитой работников при увольнении.

Результаты исследования могут быть полезны при разработке программ обучения юристов, а также при изучении предмета «Трудовое право».

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УВОЛЬНЕНИЯ И ПЕРЕВОДА.....	9
1.1 Условия правомерности прекращения трудового договора: общие и специальные положения.....	9
1.2 Характеристика возможных нарушений прав работника при их увольнении.....	30
1.3 Соблюдение условий правомерности увольнения работников в зарубежных странах.....	38
2 СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ ОТ НЕЗАКОННЫХ УВОЛЬНЕНИЙ.....	52
2.1 Судебная защита трудовых прав от незаконных увольнений.....	52
2.2 Роль профессиональных союзов в защите от незаконных увольнений	65
2.3 Защита от незаконных увольнений государственной инспекцией труда .	86
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	96
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	101

ВВЕДЕНИЕ

Институт прекращения трудового договора играет важную роль в трудовом праве Российской Федерации, т. к. затрагивает принципиальные интересы сторон трудовых отношений. Несмотря на прописанные в ТК РФ подробные процедуры по прекращению трудового договора на практике возникают различные проблемы и выявляются недостатки норм Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ¹ (далее – ТК РФ). Среди норм, которые регулируют трудовые правоотношения, важную роль играет институт трудового договора, а в составе этого института – нормы, которые посвящены прекращению трудового договора. Сложность действующего трудового законодательства об увольнении, многочисленность, а порою и несогласованность правовых норм, которые регулируют прекращение трудового договора, несовершенства ряда положений, которые лежат в основе этого подинститута, терминологические недостатки формулировок – все это приводит к затруднениям в понимании и применении правовых норм, связанных с вопросами прекращения трудового договора. Данное обстоятельство актуализирует настоящее исследование.

В данной связи проведение комплексного фундаментального исследования, посвященного изучению правовых аспектов незаконных увольнений представляется своевременным и актуальным как с научно-теоретической, так и с прикладной точек зрения.

Приступая к исследованию, мы предположили, что прекращение трудового является важным институтом трудового права России, который урегулирован нормами ТК РФ. Проблемы правового регулирования и правоприменительной практики незаконных увольнений являются серьезным фактором, дестабилизирующим трудовые правоотношения в Российской Федерации. В особенности в период пандемии коронавируса.

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 24.04.2020) // СЗ РФ. 07.01.2002. № 1 (Ч. 1). Ст. 3

Объектом исследования являются общественные отношения, связанные с правовой защитой от незаконных увольнений.

Предмет исследования включает в себя: нормативно-правовые акты, регулирующие вопросы правовой защитой от незаконных увольнений; научные публикации по вопросам правовой защитой от незаконных увольнений; материалы судебной практики по вопросам правовой защитой от незаконных увольнений.

Цель исследования – анализ особенностей правовой защитой от незаконных увольнений.

При написании данной выпускной работы необходимо было решить следующие задачи:

- изучить понятие и общую характеристику увольнения и перевода;
- рассмотреть способы защитой прав работников от незаконных увольнений;
- разработать предложения, направленные на совершенствование трудового законодательства.

Методологической основой исследования при написании настоящей работы является традиционный для всех юридических наук и трудового права в частности диалектический метод познания.

В качестве общенаучных методов автор использовал общелогические методы: метод функционального анализа, исторический, системно-структурный метод. В качестве частно-научных методов применялся формально-юридический метод исследования. Кроме того, были задействованы сравнительно-правовой, а также метод конкретно-социологических исследований.

Важными источниками послужили труды таких авторов как Р.В. Амелин, Т.П. Барбашова, Е.А. Бевзюк, Ю.В. Волков, Н.В. Бородина, Б.Н. Габричидзе, А.Г. Чернявский, С.Г. Гончарова, Н.В. Демидов, Н. Егорова, Д.И. Едиханова, А.Н. Кайль, А.М. Куренной, Н.И. Матузов, М.А. Овечкин, А.В. Малько, Т.А. Нестерова и др.

Во введении раскрываются актуальность исследования, предмет и объект исследования, задачи, источниковая база. Основная часть выпускной работы посвящена исследованию вопросов правовой защиты от незаконных увольнений. В заключении отмечаются итоги проведенного исследования и меры по совершенствованию ТК РФ.

Структура работы обусловлена целью и задачами исследования. Работа включает введение, две главы, заключение и библиографический список.

1 ПОНЯТИЕ И ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УВОЛЬНЕНИЯ И ПЕРЕВОДА

1.1 Условия правомерности прекращения трудового договора: общие и специальные положения

Гражданское общество основывается на защите прав граждан РФ. Уровень развития гражданского общества напрямую зависит от степени защищенности прав граждан государства. Государство осуществляет защиту прав граждан при помощи применения различных правовых механизмов¹.

Конституция РФ закрепляет следующие самостоятельные категории: защита прав и свобод человека и гражданина как обязанность государства (ст. 2); государственная защита прав и свобод человека и гражданина (ч. 1 ст. 45); судебная защита прав и свобод личности (ч. 1 ст. 46)².

Следует согласиться с точкой зрения С.Г. Гончаровой, которая считает, что государство обязуется защищать права граждан при помощи применения различных правовых механизмов. Более того, государство гарантирует защиту прав граждан всеми не запрещенными способами.

Следует иметь в виду, что явления «правовая защита гражданина» и «защита прав личности» находятся между собой в отношении субординации, т.е. объем второго целиком включается в объем первого.

В механизме правового регулирования субъективное право гражданина на правовую защиту реализует свое действие в фактическом поведении участников (государство и человек) регулируемого отношения. В юридической литературе широкое признание получило определение субъективного права как обеспеченной законом возможности определенного

¹ Гончарова С.Г. Правовая защита человека как социальный инструмент становления и развития правового государства // Государственная власть и местное самоуправление. 2011. №8. С. 3.

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

поведения лица в целях обладания социальным благом¹. Право на правовую защиту состоит, прежде всего, в возможности субъекта права действовать, в свободе его поведения (в рамках данного права), т.е. самостоятельно определять, какие правовые средства, заложенные в содержании права, обеспечат позитивный доступ к использованию материальных и духовных благ, предоставляемых и обеспеченных иными правами человека, что само по себе является уже социальным благом.

Реализация права на защиту в случае нарушения прав, свобод и законных интересов обеспечена правовыми средствами, предоставляемыми как работнику, так и работодателю. Однако следует учитывать, что трудовые отношения представляют собой прежде всего властеотношения, т.е. отношения, где работник выступает субъектом подчиненным, в то время как работодатель – субъектом, который наделен властными полномочиями, в частности полномочиями по: организации процессом труда и его управлению; формированию локальных нормативных актов, применению мер дисциплинарной ответственности.

В теории науки трудового права существует множество подходов к определению «форма защиты права», рассмотрим подробнее некоторые из них. По мнению Т.А. Нестеровой под формой защиты трудовых прав граждан следует понимать вид юридической деятельности, в которой протекают охранительные правоотношения по защите трудового права, выделяют четыре формы защиты (судебная – осуществляется судами РФ, управленческая, общественная и непосредственная – самозащита трудовых прав)².

В.А. Сафонов под формой защиты трудовых прав работников понимает установленную законодательством разновидность правореализующей

¹ Матузов Н.И., Малько А.В. Теория государства и права. М.: Юрист, 2004. С. 387.

² Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов // Автореф. дис. ... док. юрид. наук. 2005. С. 24.

деятельности по применению допустимых юридическими нормами правовых мер защиты нарушенных или оспариваемых прав работника¹.

В.А. Чибисов считает, что форма защита трудовых прав – это различные действия государственных и профсоюзных органов по профилактике правонарушений, а при их появлении – оказание помощи этими органами работникам в ликвидации таких правонарушений (индивидуальных или коллективных), восстановлении нарушенных трудовых прав и привлечении к ответственности нарушителей².

Б.Н. Габричидзе и А.Г. Чернявский под формой защиты трудовых прав понимают комплексную систему правовых мер, применяемых для обеспечения трудовых прав граждан, осуществляемые в случаях, предусмотренных трудовым законодательством³. Последняя точка зрения нам представляется наиболее полной и раскрывающей правовую сущность формы защиты трудовых прав.

Условия правомерности прекращения трудового договора следует разделить на следующие группы:

Во-первых, основания для увольнения, указанного в трудовом законодательстве. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе только по основаниям, прямо предусмотренным трудовым законодательством. Эти основания раскрываются в рамках статьи 81 ТК РФ. К ним относятся:

- 1) ликвидация предприятия;
- 2) сокращения численности или штата работников предприятия;
- 3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

¹ Завгородний А.В., Коробченко В.В., Кузьменко А.В. под общ. ред. Хохлова Е.Б., Сафонова В.А. Трудовое право России. М.: Юрайт, 2013. С. 478.

² Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. №2. С. 3.

³ Габричидзе Б.Н., Чернявский А.Г. Административное право России. 3. М.: Велби, 2011. С. 210.

- 4) смена собственника имущества предприятия;
 - 5) неоднократное неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - б) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей
- и др.

Рассмотрим данные пункты более детально:

Расторжение трудового договора вследствие ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (п.1 ст.81 ТК РФ)

В условиях конкуренции, появления организаций-банкротов государство все чаще прибегает к ликвидации нерентабельных неплатежеспособных организаций.

В соответствии со ст. 61 ТК РФ юридическое лицо может быть ликвидировано по решению его учредителей (участников или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительными документами, в том числе в связи с истечением срока, на который создано юридическое лицо, достижением цели, ради которой оно создано, или признанием недействительной регистрации юридического лица из-за допущенных при его создании нарушениях закона или иных правовых актов РФ, если они носят неустранимый характер; по решению суда в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии) либо деятельности, запрещенной законом, и в иных случаях, предусмотренных ГК РФ¹.

Таким образом, основанием для увольнения работников по п.1 ст.81 ТК РФ является решение о ликвидации юридического лица, т.е. о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (ст.61 ТК РФ).

¹ Айман Т. О. Трудовое право. Учебное пособие. М.: РИОР, Инфра-М, 2016. С. 53.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. обращается внимание на то, что обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгается в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации.

В соответствии со ст. 180 ТК РФ всем работникам ликвидируемой организации должны быть вручены уведомления о предстоящем увольнении персонально под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения. Если такое увольнение будет признано массовым, то не менее чем за три месяца до ликвидации об этом должен быть поставлен в известность соответствующий выборный профсоюзный орган.

Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п.2 ст.81 ТК РФ)

Это основание расторжения трудового договора наиболее часто применяется на практике. К сожалению, трудовое законодательство не содержит легального определения понятия «сокращение штата работников». На практике под сокращением штата понимается упразднение в установленном порядке одной или нескольких штатных единиц по соответствующей должности, а также уменьшение объема работ. Сокращение штата может произойти, например, в результате модернизации оборудования, хотя при этом объем работ, может не уменьшиться, а, наоборот, даже возрасти и т.д.¹.

Увольнение по п.2 ст.81 ТК РФ допускается при наличии следующих условий:

¹ Белицкая И.Я., Нуртдинова А.Ф., Орловский Ю.П. отв. ред. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный). М.: КОНТРАКТ, 2017. С. 239.

а) если имело место действительное, фактическое сокращение штата (численности) работников;

б) если увольнение данного работника продиктовано интересами производства;

в) если работодатель не может перевести увольняемого работника на другую работу или тот отказывается от предложенной ему работы;

г) если увольняемый работник не имеет преимущественного права на оставление на работе по сравнению с другими работниками, равными с ним по квалификации и производительности труда;

д) если работник уведомлен о предстоящем увольнении не менее чем за два месяца персонально под расписку;

е) если было получено мотивированное мнение соответствующего выборного профсоюзного органа (при условии, что работник является членом данной профсоюзной организации).

Факт сокращения численности или штата работников может быть установлен, прежде всего, на основании приказа руководителя организации об изменении штатного расписания и других документов.

Увольнение по сокращению штата (численности) работников допускается только в том случае, если работника невозможно перевести с его согласия на другую работу или работник отказался от предложенной ему работы, причем предлагать работу следует в письменной форме, указывая все имеющиеся в организации вакансии. При этом работнику должны быть сообщены все необходимые сведения о предложенной работе. Согласие на перевод работник, конечно, должен дать письменно, а вот форма его отказа от предложенной работы законом не установлена¹.

При сокращении численности или штата на работе преимущественное право оставления на работе предоставляется, прежде всего, работникам с более высокой квалификацией и более высокой производительностью труда.

¹ Лютов Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник. М.: Проспект, 2018. С. 423.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение отдается: семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, и др.

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работодатель обязан предупредить работника персонально под расписку и не менее чем за два месяца до увольнения.

Если же работник не был предупрежден о предстоящем увольнении, но дал свое письменное согласие на это, работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере двухмесячного среднего заработка (ст.180 ТК РФ).

При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а если это решение может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения (ст.82 ТК РФ).

Работнику, увольняемому в связи с сокращением численности или штата, так же как и при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, предоставляется ряд гарантий и компенсаций на основании ст.178 ТК РФ. Так, увольняемым по этим основаниям работникам выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Расторжение трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст.81 ТК РФ)

Данный пункт ст.81 ТК РФ предоставляет работодателю право уволить работника в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной только результатами аттестации, которая проводится в порядке, предусмотренном федеральным законом или иным нормативным правовым актом, либо в порядке, закрепленном в локальном нормативном акте организации¹.

Работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Увольнение работника, состоящего членом профсоюза, возможно только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.

Увольнение по основаниям, предусмотренным п.2 и п.3 ст.81 ТК РФ допускается только в том случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель

¹ Выговская И.Г., Колобова С.В., Королькова О.С. под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова. Трудовое право России // Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С. 231.

обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора в связи со сменой собственника предприятия (п.4 ст.81 ТК РФ)

Как это следует из наименования данного пункта ст.81 ТК, по этому основанию трудовой договор может быть расторгнут только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Никакие другие работники организации не могут быть уволены по п.4 ст.81 ТК РФ. Трудовой договор с ними может быть расторгнут только в том случае, если они отказываются от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, причем по п.6 ст.77 ТК РФ. При этом следует иметь в виду, что расторжение трудового договора в данном случае допускается лишь тогда, когда происходит смена собственника имущества организации в целом. Судебная практика указывает, что вышеперечисленные лица не могут, быть уволены по п.4 ст.8,1 ТК РФ при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации¹.

Увольнение по п.4 ст.81 ТК РФ производится новым собственником не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности. При этом он должен выплатить уволенным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков, если больший размер не предусмотрен в трудовом договоре (подробнее см. ст.181 ТК РФ).

Расторжение трудового договора за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ)

Увольнение по этому основанию правомерно при наличии следующих условий: работник допустил противоправное, виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение Возложенных на него трудовых обязанностей,

¹ Миронов В. И. Трудовое право. Учебник. М.: Проспект, 2020. С. 451.

причем без уважительных причин; неисполнение трудовых обязанностей носило неоднократный характер; к работнику ранее применялось дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им трудовых обязанностей оно не было ни снято, ни погашено. Причем, применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе увольнение по п.5 ст.81 ТК РФ, допустимо и в том случае, когда неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания¹.

Анализ судебной практики по этому пункту указывает, что расторжение трудового договора по п.5 ст.81 ТК РФ допустимо в частности, в следующих случаях:

а) отсутствия работника без уважительных причин на работе либо, рабочем месте. При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где он обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из ч.6 ст. 209 ТК РФ, в которой определено понятие рабочего места;

б) отказа работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (ст.62 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст.56 ТК РФ);

в) отказа или уклонения без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи

¹ Петров А. Я. Ответственность по трудовому праву. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры. М.: Юрайт, 2017. С. 151

экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

Увольнение будет считаться правомерным, даже если работник ранее имел только одно дисциплинарное взыскание, но именно такое взыскание, которое предусмотрено ст. 192 ТК РФ (замечание или выговор). При этом следует иметь в виду, что при увольнении по данному основанию не учитываются меры правового воздействия, которые не относятся к дисциплинарным взысканиям, например, лишение работника премии и т.п. Дисциплинарное взыскание, наложенное на работника, должно быть на момент увольнения не снято с работника, а в соответствии со ст. 194 ТК РФ дисциплинарные взыскания снимаются при условии, если в течение года он не будет подвергнут новому взысканию¹.

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, требует учета мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п.6 ст.81 ТК РФ)

В данном пункте ст.81 ТК РФ предусмотрена возможность увольнения любого работника за однократное грубое нарушение им трудовых обязанностей. При этом законодатель разъясняет, что понимается под грубым нарушением трудовых обязанностей. Итак, к таким нарушениям относятся:

а) прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя

¹ Морозов П. Е. Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов. Учебное пособие. М.: Проспект, 2018. С. 32.

работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) нарушение работником требований по охране труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по п.6 ст.81 ТК РФ, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

В подп. «а» п.6 ст.81 ТК РФ указывается, что по этому основанию увольнение допускается за прогул, т.е. отсутствие работника без уважительных причин, во-первых, в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности; во-вторых, в течение более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), причем именно на своем рабочем месте. Если работник докажет, что отсутствие на рабочем месте обусловлено уважительными причинами, увольнение будет признано неправомерным.

Не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, а соответственно, и прогул без уважительной причины отказ работника от выполнения требований работодателя об отзыве из отпуска, поскольку в

соответствии со ст.125 ТК РФ отзыв из отпуска допускается только с согласия работника¹.

Для увольнения по этому основанию не имеет значения, привлекался ли работник ранее к дисциплинарной ответственности, т.е. имел он уже дисциплинарное взыскание или нет. Учитывая вредные последствия, которые может вызвать прогул, трудовое законодательство предусматривает возможность увольнения прогульщика за однократный проступок².

Увольнение в соответствии с пп. «б» п.6 ст.81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, так же как и прогул, относится к грубому нарушению трудовой дисциплины, поэтому для увольнения по этому основанию также не имеет значения, привлекался ли работник ранее к дисциплинарной ответственности. Согласно ст.76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы работника, появившегося в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Но даже если он не был отстранен от работы и проработал в таком состоянии полностью рабочий день (смену), работодатель все равно вправе его уволить.

На основании пп. «в» п.6 ст.81 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя может последовать в случае разглашения работником охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной, иной, в том числе, персональных данных другого работника), ставшей известной ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, при условии, что он обязывался ее не разглашать. Увольнение работника допустимо только тогда, когда он был допущен к сведениям, составляющим ту или иную тайну, а сохранение такой тайны (кроме государственной) предусмотрено в его трудовом договоре.

¹ Буянова М. О., Зайцева О. Б. Трудовое право России. Учебник. М.: Феникс, 2017. С. 229.

² Воробьев В.В. Трудовое право. Курс лекций. Учебное пособие. М.: Форум, Инфра-М, 2015. С. 151.

Сведения, касающиеся персональных данных работника информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями), можно отнести к служебной тайне. Тем более что в ст. 90 ТК РФ предусмотрена прямая ответственность за нарушения, допущенные при получении, обработке, защите персональных данных работника.

Подпункт «г» п.6 ст.81 ТК РФ говорит о возможности увольнения работника в связи с совершением хищения по месту работы. Увольнение по этому основанию может последовать не только за хищение имущества (в том числе мелкого), но и за растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, установленное вступившим в законную силу приговором суда, постановлением суда, органа и должностного лица, уполномоченного рассматривать дела об административных правонарушениях. Работник может быть уволен за хищение не только имущества организации, но и за хищение любого чужого имущества, в том числе личного. Под чужим имуществом судебная практика понимает любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество работодателя, других работников, а также лиц, не являющихся работниками данной организации.

Увольнение по этому основанию допускается за совершение даже мелкого хищения имущества. При этом кроме стоимости похищенного имущества учитываются также количество похищенных предметов в натуре (вес, объем), их значимость и т.п.

Установленный месячный срок для применения дисциплинарных, взысканий исчисляется в данном случае со дня вступления в законную силу приговора суда или соответственно со дня принятия решения об административном взыскании.

Содержащееся в пп. «д» п.6 ст.81 ТК РФ основание расторжения трудового договора - нарушение работником требований охраны труда, установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо

создавало реальную угрозу наступления таких последствий, является также одним из оснований увольнения по инициативе работодателя. Данное основание имеет весьма важное значение при росте производственного травматизма и профессиональных рисков в целом. Одновременно следует понимать состав данного дисциплинарного поступка, а также порядок его установления. В связи с этим выделяют следующие элементы такого основания расторжения трудового договора:

- противоправное виновное поведение работника (нарушение им конкретных требований по охране труда);

- наличие вредоносного результата (несчастный случай, причем вне зависимости от того, с кем он произошел - с самим работником или с другим лицом, авария, катастрофа) или реальная угроза наступления такого вредоносного результата;

- причинно-следственная связь между двумя этими обстоятельствами: должно быть установлено, что именно противоправное виновное поведение работника привело к наступлению такого вредоносного результата;

- выявление факта нарушения требований по охране труда комиссией или уполномоченным по охране труда.

Кроме того, надо отметить, что расторжение трудового договора в данном случае возможно с соблюдением всех требований, предъявляемых к порядку наложения дисциплинарных взысканий: получение письменных объяснений от работника, соблюдение сроков привлечения к дисциплинарной ответственности и др.

Во-вторых, соблюден порядок увольнения по данному основанию.

В трудовом законодательстве относительно к каждому основанию увольнения по инициативе работодателя предусмотрен особый порядок прекращения трудовых отношений. К примеру, при наличии однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей работодатель должен доказать это при помощи составления соответствующего протокола, который выступает основанием для дальнейшего увольнения.

В-третьих, имеется юридический акт прекращения трудового договора. Таким актом обычно выступает приказ об увольнении, который подписывается руководителем предприятия.

В-четвертых, соблюдены общие и дополнительные гарантии при увольнении.

Раскроем эти условия на примере увольнения беременных женщин.

Статьей 38 Конституции РФ установлено, что материнство и детство, семья находятся под защитой государства. Более того, в соответствии со ст. 7 Конституции РФ в Российской Федерации обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства.

К особенностям защиты трудовых прав при увольнении женщин следует отметить невозможность увольнения беременной женщины по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ). Исключение составляет факт увольнения в случае ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Как видим, в целях реализации указанных прав ТК РФ предоставляет определенные гарантии беременным женщинам от увольнения. И это вполне объяснимо. Однако на практике нередко недобросовестные работодатели под любым предлогом пытаются избавиться от сотрудниц, которые находятся в «интересном положении»¹.

С беременной женщиной нельзя расторгнуть трудовой договор по инициативе работодателя (ч. 1 ст. 261 ТК РФ). Исключение – увольнение в случае ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

ТК РФ защищает права беременных женщин от незаконного увольнения. В ст. 261 ТК РФ прописан прямой запрет на расторжение трудового договора с беременной сотрудницей по инициативе работодателя. Исключением из данного правила являются только случаи ликвидации

¹ Егорова Н. «Интересное положение» при увольнении // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия». 2014. №39. С. 11.

организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Не так просто уволить женщину, которая ждет ребенка, и в случае, если с ней заключен срочный трудовой договор. Его придется продлить до окончания беременности. Срочный трудовой договор с беременной женщиной может быть расторгнут только в одном случае. Речь идет о ситуации, когда таковой был заключен на время исполнения сотрудницей обязанностей отсутствующего работника и невозможно ее перевести до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (п. 27 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 года №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»)¹ (далее – Постановление №1).

Очевидно, что, если сотрудница беременна и захочет уволиться по собственному желанию, никто ей в этом не сможет помешать. В принципе аналогичным образом должны развиваться события и в случае, когда увольнение производится по соглашению сторон. Как гласит ст. 78 ТК РФ, трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению его сторон. В этой части никакие запреты не действуют. К тому же при заключении соглашения имеет место согласие сотрудницы на расторжение трудовых отношений. То есть увольнение происходит по взаимному согласию сторон. Кроме того, как указано в п. 20 Постановления №2, аннулирование договоренности относительно этого срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника. Соответственно, если женщина, что называется, передумает

¹ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. №4.

увольняться, то она сможет остаться на работе, только если работодатель даст на то свое добро¹.

В то же время в судебной практике есть примеры и когда судьи встают на сторону беременных женщин, опрометчиво заключивших соглашение о расторжении трудового договора. В частности, в определении от 28 сентября 2009 года №12785² Санкт-Петербургский городской суд постановил восстановить работницу в должности, несмотря на то что она была уволена по соглашению сторон. Как отметили судьи, в момент его подписания женщина полагала, что у нее состояние беременности отсутствует. В то же время расторжение трудового договора при условии наличия у нее беременности влечет для нее такой ущерб, который в значительной степени лишает ее и будущего ребенка того, на что она была вправе рассчитывать при сохранении трудовых отношений. По этой причине судьи признали увольнение женщины незаконным.

Как видим, до сих пор по вопросу законности увольнения беременной женщины по соглашению сторон в судах единства не наблюдалось. В то же время, учитывая массив подобных дел, ситуации эти далеко не редкие. Поэтому в данной части хотелось бы, конечно же, определенности. Это важно как для сотрудниц (которые, находясь в интересном положении, не тратили бы время понапрасну или же, наоборот, боролись за свои права до последнего), так и для самих работодателей. Ведь мало того, что сама по себе ситуация довольно конфликтная, так беременную сотрудницу, возможно, придется восстановить на работе, да еще и оплатить ей время вынужденного прогула³. В этом свете интерес представляет определение Верховного Суда Российской Федерации от 5 сентября 2014 года №37-КГ14-4⁴.

¹ Егорова Н. Указ. соч. С. 11.

² Определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.09.2009 №12785 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/35263594/>

³ Бородин Н.В. Увольнение беременных: подводные камни // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. №11. С. 37.

⁴ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 05.09.2014 № 37-КГ14-4 // URL: https://www.audar-info.ru/na/editArticle/index/type_id/13/doc_id/18069/release_id/39683/

Рассмотрим фабулу дела. Верховный Суд РФ рассмотрел следующую ситуацию. Женщина подписала соглашение о расторжении договора, но за пару дней до предполагаемого увольнения она узнала, что беременна. Об этом факте она уведомила своего работодателя, предъявив ему справку из женской консультации. Ее просьба была проста – признать заключенное ранее соглашение недействительным. Однако работодатель заявил, что юридических оснований для аннулирования соглашения о прекращении трудового договора не имеется.

Искать правду женщина направила в суд (подала иск о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда). Суды первой и апелляционной инстанций ее «не услышали». Зато судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации пришла к выводу, что ее нижестоящие коллеги допустили существенные нарушения норм материального права. В связи с этим дело было направлено по второму кругу, то есть опять же в суд первой инстанции для рассмотрения его по новой.

Между тем основания, по которым Верховный Суд РФ забраковал решения судов первой и апелляционной инстанций, дают четкое представление об исходе дела. В первую очередь представители Верховного Суда РФ напомнили правовую позицию Конституционного Суда РФ, изложенную в постановлениях от 27 декабря 1999 года №19-П¹ и от 15 марта 2005 года №3-П², а также положения ст. 37 Конституции РФ. Суть ее

¹ Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27.12.1999 №19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2000. №1.

² Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15.03.2005 №3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2005. №3.

сводится к тому, что, обуславливая свободу трудового договора, право работника и работодателя по соглашению решать вопросы, связанные с возникновением, изменением и прекращением трудовых отношений, предопределяет вместе с тем обязанность государства обеспечивать справедливые условия найма и увольнения, в том числе надлежащую защиту прав и законных интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. И это согласуется с основными целями правового регулирования труда в Российской Федерации как в социальном правовом государстве (ч. 1 ст. 1, ст. ст. 2 и 7 Конституции РФ).

По большому счету Верховный Суд Российской Федерации в определении от 5 сентября 2014 года №37-КГ14-4 расширил права беременных женщин. Между тем хотелось бы еще раз подчеркнуть, что само по себе соглашение о расторжении трудового договора с беременной сотрудницей не противоречит закону. Такое может быть признано недействительным, если женщина узнала о своем интересном положении только после его подписания. Однако если работодателю станет доподлинно известно, что сотрудница знала о своей беременности до подписания соглашения, то такие действия работницы расцениваются как злоупотребление правом и влекут отказ в удовлетворении иска на основании ст. 10 Гражданского кодекса Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 года №51-ФЗ.

Беременные женщины могут умышленно совершать действия, являющиеся основанием для привлечения их к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, но работодатель в данном случае лишен возможности для реализации своей «хозяйской власти» – принятия необходимых кадровых решений. Указанное поведение работников подпадает под злоупотребление правом, но современное трудовое право не предоставляет работодателю адекватных способов его преодоления. На это указал Конституционный Суд РФ в своем определении от 4 ноября 2004 года

№343-О: такая повышенная защита предоставляется законодателем беременным женщинам как нуждающимся в особой социальной защищенности в сфере труда, с тем чтобы, с одной стороны, предотвратить возможные дискриминационные действия недобросовестных работодателей, стремящихся избежать в дальнейшем необходимости предоставления им отпусков по беременности и родам, отпусков по уходу за ребенком, иных предусмотренных законодательством гарантий и льгот в связи с материнством (глава 41 ТК РФ), а с другой стороны – в силу того, что в случае увольнения поиск работы для беременной женщины чрезвычайно затруднителен. Кроме этого, действие запрета на увольнение беременной женщины с работы по инициативе работодателя существенно ограничено по времени. Таким образом, норма, содержащаяся в ч. 1 ст. 261 ТК РФ, не может рассматриваться как устанавливающая несоразмерное ограничение прав работодателей, гарантированных ст. 34 (ч. 1) и 35 (ч. 1 и 2) Конституции РФ¹.

На практике часто встречается ситуация, когда работница оспаривает увольнение на основании того, что она беременна. При этом на момент увольнения работодатель ничего не знал об этом обстоятельстве. В суде многие работодатели приводят довод, что раз работница скрыла факт беременности, то она злоупотребила своим правом. Тем не менее, суды отмечают, что законом не установлена обязанность предупреждать работодателя о том, что работница ждет ребенка. Таким образом, даже если работница действительно сознательно скрывала факт беременности, это все равно может стать основанием для восстановления ее на работе. Об этом свидетельствует многочисленная судебная практика (кассационное определение Ростовского областного суда от 16 апреля 2012 года по делу №33-4110)².

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 04.11.2004 № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярска о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2005. №2

² Кассационное определение Ростовского областного суда от 16.04.2012 по делу №33-4110 URL: <https://base.garant.ru/100523233/>

Таким образом, работодатель ни при каких обстоятельствах не имеет права прекращать с беременной работницей трудовой договор по своей инициативе, за исключением случая ликвидации организации.

Однако по соглашению сторон женщина может быть переведена на другую должность. Поэтому рекомендуется работодателям в случае возникновения сложных ситуаций прийти с сотрудницей к соглашению о ее переводе на другую, менее ответственную работу. Мы согласны с точкой зрения Н.В. Демидова, что при ликвидации организации беременной женщине необходимо выплачивать повышенное выходное пособие¹. Это связано с тем, что беременные женщины являются социально незащищенными субъектами трудовых правоотношений. Обязанность выплаты данных пособий должна быть возложена на работодателя и государство в субсидиарном порядке.

Работодатель не обязан оплачивать период, в который беременная сотрудница не осуществляла трудовую деятельность, например, в случае длительного прогула и при условии, если работодатель не чинил препятствий для ее труда. Работодатель имеет право применить к беременной сотруднице меры дисциплинарных взысканий, кроме прекращения трудового договора.

1.2 Характеристика возможных нарушений прав работника при их увольнении

В правоприменительной практике распространение получили следующие фактические ошибки при прекращении трудового договора.

1. Обман и введение в заблуждение относительно совершаемых действий. В данном случае, как правило, работодатель или его представитель просят совершить какое-то юридически значимое действие, к примеру,

¹ Демидов Н.В. Увольнение по инициативе работодателя. Автореф. дис. канд. юрид. наук. 2009. С. 13.

написать заявление об увольнении, и сообщают, что это единственный выход перевестись на работу к другому работодателю, который в свою очередь примет их на работу. В результате не всех принимает на работу новый работодатель. Используя незнание работниками трудового законодательства, работодатель вводит их в заблуждение относительно последствий принимаемого решения. В этом плане показательное определение Нижегородского областного суда от 14 июля 2009 года № 33-5168¹ по кассационной жалобе на решение Павловского городского суда об удовлетворении требований работника. Суд восстановил на работе работника и признал увольнение незаконным.

2. Грубое давление при написании заявления об увольнении. Увольнение по инициативе работника (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) предполагает его добровольное волеизъявление на прекращение трудовых отношений (ст. 80 ТК РФ, п. 22 Постановления № 2). Давление со стороны работодателя с целью получения от работника заявления об увольнении исключает свободу его волеизъявления.

Если работник ссылается на понуждение к увольнению по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, то он должен доказать этот факт (п. 1 ст. 56 ГПК РФ, п. 22 Постановления № 2). Разрешение спора будет зависеть от оценки судом совокупности представленных работником и работодателем доказательств (п. 3 ст. 67 ГПК РФ). Давление может быть оказано в самых различных формах. Чаще всего работодатель требует написать заявление по собственному желанию под угрозой увольнения по компрометирующим основаниям. Такими основаниями могут быть прогул, появление на рабочем месте в состоянии опьянения, профессиональная некомпетентность и т.п. Как правило, в качестве доказательств могут быть использованы показания свидетелей давления, аудио- и видеозаписи высказываний, переписка и т.п., которые могут быть расценены судом как давление (апелляционное

¹ Определение Нижегородского областного суда от 14 июля 2009 года № 33-5168 URL: <https://www.lawmix.ru/obsh/23470>.

определение Верховного суда Республики Татарстан от 22 июля 2013 года по делу № 33-8066/2013¹, апелляционное определение Верховного суда Республики Калмыкия от 10 июля 2012 года № 33-435/2012)².

Рассмотрим самые распространенные процессуальные ошибки при оформлении процесса прекращения трудового договора.

1. Несоблюдение письменной формы заявления об увольнении по собственному желанию. Письменная форма предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника предусмотрена ч. 1 ст. 80 ТК РФ. Заявление работника об увольнении подтверждает его желание расторгнуть трудовой договор по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (собственное желание).

Анализ судебной практики показывает, что, если причиной спора стало увольнение работника по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ при отсутствии его письменного заявления (работодатель не смог представить его оригинал или копию суду), увольнение будет признано неправомерным.

Если причиной спора стало увольнение работника при наличии копии его заявления (в том числе полученной по факсу или электронной почте), его разрешение будет зависеть от оценки судом доказательственной силы имеющейся копии заявления в совокупности с другими представленными работником и работодателем доказательствами (п. 3 ст. 67 ГПК РФ). Пример: апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 10 января 2014 года по делу №33-211/2014³. Кроме того, заявление должно быть подано работником лично или по почте. Во всяком случае написано собственноручно. Любые ксерокопии и сканированные экземпляры при увольнении и определении принципа добровольности недопустимы

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 22.07.2013 № 33-8066/2013 URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Q5O4CIHq0Rmb/>

² Апелляционное определение Верховного суда Республики Калмыкия от 10.07.2012 № 33-435/2012 URL: https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/14/doc_id/56286/

³ Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 10.01.2014 по делу № 33-211/2014 URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/121712749/>

(кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27 января 2011 года №33-1136/2011)¹.

2. Расторжение трудового договора на основании заявления, в котором не указана дата увольнения. В соответствии с ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть свой трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). По истечении указанного срока работник имеет право прекратить работу (ч. 5 ст. 80 ТК РФ). Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ч. 6 ст. 80 ТК РФ).

Анализ судебной практики показывает, что если причиной спора стало увольнение позднее чем через две недели после получения от работника заявления, в котором не указана дата увольнения, такое увольнение будет признано неправомерным. Если работодатель в такой ситуации уволил работника до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении, разрешение спора будет зависеть от оценки судом действий работника (проявил ли он свое несогласие с досрочным увольнением непосредственно при увольнении), от доводов работодателя, оценки судом их правомерности, сопутствующих обстоятельств дела, представленных сторонами доказательств (апелляционное определение Ульяновского областного суда от 21 января 2014 года по делу № 33-169/2014²,

¹ Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.01.2011 № 33-1136/2011 URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/35238693/>

² Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 21.01.2014 по делу № 33-169/2014 URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/122322151/>

апелляционное определение Курганского областного суда от 30 мая 2013 года по делу № 33-1443/2013)¹.

3. Расторжение трудового договора по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) в иную дату, чем указанная работником в заявлении. В соответствии с ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). Обязанность работодателя уволить работника в срок, указанный в заявлении, возникает в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ (например, в связи с выходом работника на пенсию, зачислением в образовательное учреждение, нарушением работодателем норм трудового законодательства и пр.). Одностороннее изменение работодателем даты инициированного работником увольнения трудовым законодательством не предусмотрено. Анализ судебной практики показывает, что если причиной спора стало увольнение работника до даты, указанной им в заявлении, оно будет признано неправомерным. Если увольнение произведено в пределах двухнедельного срока предупреждения, предусмотренного ч. 1 ст. 80 ТК РФ, но дата увольнения не совпадает с датой, указанной работником в заявлении, разрешение спора будет зависеть от позиции суда по вопросу, может ли работодатель самостоятельно установить дату увольнения работника по собственному желанию, ссылаясь на положение ст. 80 ТК РФ о двухнедельном сроке предупреждения, а также от сопутствующих обстоятельств увольнения, в том числе от наличия у работника права на расторжение трудового договора в определенную им дату в соответствии с ч.

¹ Апелляционное определение Курганского областного суда от 30.05.2013 по делу № 33-1443/2013 URL: <https://sudact.ru/regular/doc/vDH11UKdksHg/>

3 ст. 80 ТК РФ (апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 1 апреля 2013 года по делу № 33-3718/13)¹.

4. Отказ работодателя уволить работника в порядке ч. 3 ст. 80 ТК РФ в дату, указанную в заявлении об увольнении по собственному желанию, если оно подано в связи с нарушением работодателем трудового законодательства. Согласно ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). В ряде случаев согласно ч. 3 ст. 80 ТК РФ работодатель обязан уволить работника в срок, указанный им в заявлении: например, в связи с выходом работника на пенсию, зачислением в образовательное учреждение, установленным нарушением работодателем норм трудового законодательства и пр. Нарушение работодателем норм трудового законодательства может быть зафиксировано органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом (п. 22 Постановления № 2). Если отказ в просьбе работника уволить его по собственному желанию в конкретную дату в связи с наступлением обстоятельств, указанных в ч. 3 ст. 80 ТК РФ, стал причиной спора, его разрешение будет зависеть от оценки судом совокупности представленных работником и работодателем доказательств (п. 3 ст. 67 ГПК РФ), наличия или отсутствия таких обстоятельств (определение Московского городского суда от 26 августа 2011 года по делу № 33-26923², определение Липецкого областного суда от 11 августа 2008 года по делу № 33-1446/2008)³.

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 01.04.2013 по делу № 33-3718/13 URL: <https://sudact.ru/regular/doc/X0EmkK6SzGgw/>

² Определение Московского городского суда от 26.08.2011 по делу № 33-26923 URL: <https://base.garant.ru/58127096/>

³ Определение Липецкого областного суда от 11.08.2008 по делу № 33-1446/2008 URL: <https://www.lawmix.ru/obsh/29381>

5. Отзыв работником заявления об увольнении по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Согласно ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. До истечения срока предупреждения об увольнении работник может отозвать свое заявление (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Порядок подачи и способ отзыва заявления об увольнении законодательно не регламентированы. Если отказ работодателя от продолжения трудовых отношений с работником после отзыва им заявления об увольнении стал причиной спора, то его разрешение будет зависеть от оценки судом сопутствующих увольнению обстоятельств. В частности, имеет значение оценка судом способа направления отзыва (по почте), времени получения отзыва работодателем (до или после увольнения), времени подачи отзыва работником и др. Если при рассмотрении такого спора работодатель ссылается на то, что отзыв к нему не поступал, судебная практика показывает, что разрешение спора будет зависеть от оценки судом совокупности представленных работником и работодателем доказательств, подтверждающих наличие отзыва, в том числе свидетельских показаний (п. 3 ст. 67 ГПК РФ). В случае отзыва заявления увольнение работника не производится, если на его место уже письменно приглашен другой работник, которому нельзя отказать в силу закона. Например, в соответствии с ч. 4 ст. 64 ТК нельзя отказать приглашенному в порядке перевода работнику в течение месяца после увольнения с прежнего места. Если причиной спора стало увольнение работника, отозвавшего заявление об увольнении, но на его место уже приглашен другой работник в порядке перевода, разрешение спора будет зависеть от оценки судом обстоятельств увольнения приглашенного работника с прежнего места работы и наличия у работодателя законных оснований для отказа от заключения с ним трудового договора (к примеру, определение Верховного Суда РФ от 11 июля 2008 года № 48-В08-6¹,

¹ Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 № 48-В08-6 URL: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big2/verhsud_big_40138.htm

определение Московского городского суда от 2 ноября 2010 года по делу №33-33831)¹.

6. В соответствии со ст. 84.1 ТК РФ, в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с настоящим Трудовым кодексом (ст. 142 ТК РФ), Уголовным кодексом (УК РФ) и Кодексом об административных правонарушениях РФ (КоАП РФ) (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении трудовых прав работников, в частности при невыплате заработной платы в связи с увольнением, работник имеет право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами (к примеру Решение Канского районного суда Красноярского края от 29 ноября 2019 г. по делу № 2-619/2019)².

Из приведенного анализа видно, что, к сожалению, работодатели очень невнимательно относятся к составлению кадровых документов. А заявление работника об увольнении вообще может выглядеть довольно странно: без дат или с другими датами, с неконкретной формулировкой, даже без подписи работника. А резолюция руководителя на заявлении вообще отсутствует как реквизит документа.

¹ Определение Московского городского суда от 02.11.2010 по делу № 33-33831 URL: <https://resheniya-sudov.ru/2010/132280/>

² Решение Канского Красноярского края районного суда от 29.10.2019 по делу № 2-619/2019 URL: <https://sudact.ru/regular/doc/1bIznJXbyWUK/>

Но если вы договорились с работником, что увольнение состоится ранее этого срока, то обязательно согласованная, конкретная дата должна быть в тексте заявления. Иначе увольнение можно оспорить¹.

Если в заявлении не стоит конкретная дата, когда работник просит расторгнуть с ним трудовой договор, то суды считают, что увольнение ранее 14 календарных дней, отведенных на предупреждение, лишает работника права отозвать свое заявление.

Работодателю нужно представить доказательства, что с работником была достигнута договоренность об увольнении именно в этот день. Иначе суд может признать увольнение незаконным (определение Московского городского суда от 7 октября 2010 года по делу № 33-31548)².

Однако следует уточнить, что суды рассматривают все обстоятельства дела, в том числе и оценивают действия работника при увольнении (выражал ли он несогласие с увольнением).

Отсутствие письменных доказательств (заявлений, писем), которые подтвердили бы, что работник возражал против увольнения этой датой, будет свидетельствовать в пользу работодателя (апелляционное определение Псковского областного суда от 3 мая 2012 года по делу № 33-596)³.

1.3 Соблюдение условий правомерности увольнения работников в зарубежных странах

В трудовом праве зарубежных стран вопросам увольнения уделяется большое внимание, поскольку с ними связывается установление гарантий соблюдения трудовых прав и свобод работника. В этом отношении

¹ Хлебников П. Увольнение под давлением и ошибки компаний. Анализ судебной практики // Трудовое право. 2015. №11. С. 21.

² Определение Московского городского суда от 07.10.2010 по делу № 33-31548 URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/59524755/>

³ Апелляционное определение Псковского областного суда от 03.05.2012 по делу № 33-596 URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=37985#>

по законодательству, например, Великобритании или Германии работник оказывается более защищенным, чем в России. В зависимости от субъекта инициативы основания расторжения трудового договора традиционно подразделяются на прекращение трудовых отношений по соглашению сторон, по инициативе одной из них (работника или работодателя), а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Возможность расторжения трудового договора по соглашению сторон в зарубежной литературе обосновывается исходными положениями договорного права, согласно которым отношения, возникшие на основе соглашения сторон, могут быть прекращены в аналогичном порядке. Не подвергая сомнению принципиальную допустимость расторжения трудового договора по данному основанию, зарубежными, как и российскими, учеными обращается внимание на сложность достижения соглашения между его сторонами в результате присущей им специфики¹. Она прежде всего проявляется в том, что работодатель, используя свое доминирующее положение в качестве субъекта трудовых отношений, фактически может принудить работника к прекращению трудовых отношений по соглашению сторон. Это, в свою очередь, позволит ему избежать предоставления гарантий и компенсаций, предусмотренных правовыми нормами на случай расторжения трудового договора по его инициативе (в частности, необходимости предварительного уведомления работника, обоснования причины его увольнения, выплаты выходного пособия и т.д.). Вследствие этого в практике регулирования трудовых отношений презюмируется, что при установлении судебными органами факта принуждения работника работодателем к прекращению трудовых отношений по соглашению сторон расторжение трудового договора по данному основанию будет признано незаконным.

¹ Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. С. 457.

На современном этапе развития трудового права исходя из повсеместно признаваемого принципа свободного распоряжения своими способностями к труду, правомерность расторжения трудового договора работником по собственной инициативе уже не подвергается сомнению, хотя еще в XIX в. во многих зарубежных странах самовольное прекращение им работы считалось уголовно наказуемым деянием. Единственным ограничением, как правило, является необходимость предварительного уведомления работодателя о своем желании прекратить трудовые отношения, а также наличие веской причины для увольнения при расторжении трудового договора, заключенного на определенный срок. Несоблюдение данных условий работником может привести к подаче работодателем иска о взыскании с него компенсации в сумме, обычно исчисляемой пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения либо срока действия трудового договора. Исключения составляют случаи, когда желание работника расторгнуть трудовой договор обусловлено нарушением работодателем положений трудового законодательства, актов социального партнерства, локальных нормативных актов либо условий заключенного ими трудового договора. В подобной ситуации работник вправе прекратить трудовые отношения без предварительного уведомления об этом работодателя¹.

Признание предварительного уведомления надлежащим предполагает соблюдение работником требований в отношении его формы и срока. В практике зарубежных стран требование об обязательности письменной формы уведомления о расторжении трудового договора, как правило, отсутствует. Считается, что работник вправе предупредить работодателя о своем желании расторгнуть трудовой договор как в устной, так и в письменной форме. Более того, в некоторых случаях допускается изъятие им инициативы по прекращению трудовых отношений путем совершения конклюдентных действий.

¹ Лебедев В.М. Указ. соч. С. 458.

Минимальный срок уведомления, в соответствии с присущими трудовому праву каждой из стран особенностями, может закрепляться на различных уровнях правового регулирования: законодательном, коллективно-, индивидуально-договорном. Он может быть равным для всех работников или дифференцироваться в зависимости, например, от их категории либо стажа непрерывной работы.

Законодательное закрепление минимального срока уведомления характерно, в частности, для Великобритании, Японии и др. Однако порядок его определения в данных странах существенно различается. Так, в Великобритании минимальный срок уведомления определяется в зависимости от стажа непрерывной работы работника у данного работодателя (continuous employment). В соответствии со ст. 86 Закона «О трудовых правах» 1996 г., если период непрерывной работы составляет один месяц и более, работник обязан предупредить работодателя о своем желании прекратить трудовые отношения не позднее чем за одну неделю, если иной срок не предусмотрен заключенным между ними трудовым договором. При стаже работы до одного месяца предполагается, что работник в соответствии с нормами общего права должен уведомить работодателя в так называемый разумный срок (reasonable notice)¹.

В Японии минимальный срок, за который работник обязан предупредить работодателя о расторжении трудового договора по собственной инициативе, не ставится в зависимость от непрерывного стажа его работы и устанавливается равным для всех нанятых. Его продолжительность по общему правилу составляет две недели (ст. 627 ГК Японии)².

В США трудовые отношения изначально складывались на основе английской феодальной системы. В ту пору, когда работодатели были

¹ Мартинес-Картер К. Национальные особенности увольнений в разных странах. Режим доступа: https://www.bbc.com/russian/business/2015/01/150122_vert_cap_worst_countries_for_sacking (дата обращения 17.05.2020).

² Лебедев В.М. Указ. соч. С. 459.

владельцами земельных угодий, на которых нанятые ими работники, как правило, жили и после утраты ими своей способности к труду, отношения между сторонами трудовых отношений были далеки от современной модели и имели более личный характер.

Ситуация изменилась с переходом от аграрного к индустриальному обществу, когда в основу отношений между работником и работодателем был положен принцип «найма по желанию» (*employment at will*). Согласно его классической формулировке, окончательно сформировавшейся в конце XIX в., трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, может быть расторгнут любой из сторон в любое время и по любому основанию, если иное не предусмотрено заключенным между сторонами договором.

В Германии в зависимости от причины и процедуры прекращения трудовых правоотношений различаются два вида увольнений: с предварительным предупреждением (*ordentliche Kuendigung*) и без предварительного предупреждения (*ausserordentliche Kuendigung*).

Увольнение в немецком трудовом праве требует одностороннего, с обязательным вручением письменного волеизъявления стороны трудового договора, которым выражается воля на (одностороннее) прекращение трудового отношения. Для такого волеизъявления предусмотрена письменная форма под угрозой ничтожности. Для получателя должно быть очевидно ясное и однозначно выраженное намерение стороны прекратить трудовое отношение в указанный срок. Срок предупреждения определяется законом, тарифным или трудовым договорами. Допускается увеличение срока предупреждения для работника. В течение испытательного срока, не превышающего шести месяцев, трудовые отношения могут быть прекращены с предупреждением за две недели (абз. 3 § 622). При наличии серьезных причин работник может уволиться без предупреждения. К таким причинам, исходя из судебной практики, относятся, в частности, несвоевременная выплата заработной платы, сексуальные домогательства¹ и т.п.

¹ Лебедев В.М. Указ. соч. С. 460.

Как в отечественной, так и в зарубежной литературе наибольшие дискуссии вызывают вопросы расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Во многом это обусловлено сложностью достижения баланса интересов работника и работодателя при прекращении трудовых отношений по данному основанию, особенно на современном этапе развития трудового права, одним из краеугольных камней которого являются попытки законодательного обеспечения гибкости правового регулирования в сфере наемного труда.

Вплоть до конца XIX в. в зарубежной практике право работодателя на расторжение трудового договора практически ничем не ограничивалось. Лишь в первой половине XX в. в некоторых европейских странах (в частности, Германии, Нидерландах, Бельгии) стали говорить о необходимости предварительного уведомления работника о прекращении трудовых отношений. В дальнейшем при участии профсоюзов требование об обязательности предварительного уведомления было дополнено указанием на необходимость наличия существенной причины (*iusta causa demissionis*) для прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя. К середине XX в. общие нормы, регламентирующие порядок расторжения трудового договора по данному основанию, были дополнены специальными положениями, направленными на обеспечение дополнительных гарантий при увольнении для отдельных категорий работников, нуждающихся в повышенных мерах социальной защиты. Примерно в это же время в трудовом законодательстве ряда зарубежных стран получили закрепление правовые нормы, предусматривающие участие представителей работников в процедуре прекращения трудовых отношений по инициативе работодателя, что, по сути, являлось одной из мер предварительного контроля над действиями работодателя на этапе, предшествующем увольнению. Действия уполномоченных органов и должностных лиц, направленные на предотвращение злоупотреблений со стороны работодателя при расторжении им трудового договора, сводятся к двум видам контроля:

1) предварительному (a priori control), осуществляемому до принятия работодателем окончательного решения об увольнении работника;

2) последующему (a posteriori control), имеющему место после прекращения трудовых отношений с ним. В зависимости от существующей в той или иной стране практики регулирования трудовых отношений предварительный контроль может осуществляться как государственными органами (например, в случае необходимости получения предварительного разрешения на расторжение трудового договора в органах по труду либо, что редко встречается на практике, судебных органах), так и органами (организациями), представляющими интересы работников (в частности, производственными советами (work councils), профсоюзными организациями). Последующий после увольнения контроль в основном ассоциируется с возможностью отстаивания работником своих нарушенных в результате увольнения трудовых прав в судебном порядке¹.

Многочисленные ограничения свободы работодателя при расторжении трудового договора по его инициативе воспринимались в качестве средства защиты прав работника как более слабой стороны трудового отношения, что в конечном счете должно было способствовать обеспечению баланса интересов его сторон. Однако уже в 80-90-х гг. XX в. в зарубежной литературе стали высказываться опасения относительно «избыточности» защитных механизмов трудового права, предусмотренных законодателями различных стран на случай увольнения работника работодателем. По мнению ряда ученых, такое положение может привести к уклонению работодателя от заключения трудового договора в пользу установления более гибких отношений в сфере труда, в том числе и выведенных за границы правового поля. В результате на современном этапе развития трудового права законодатель, регулируя расторжение трудового договора по инициативе

¹ Мингалева Ж.А., Мирских И.Ю. Трансформация занятости населения под влиянием технологических инноваций и цифровизации экономики. Под ред. Кузнецовой О.А., Голубцова В.Г., Борисевич Г.Я., Боровых Л.В., Васильевой Ю.В., Михайлова С.Г., Полякова С.Б., Телегина А.С., Шершень Т.В. // Пермский юридический альманах. Ежегодный научный журнал. 2019. №1. С. 589.

работодателя, преследует две цели. С одной стороны, обеспечение гибкости регулирования в данной сфере, возможности приспособления работодателя к непрерывно меняющимся экономическим условиям путем оперативного изменения состава рабочей силы. С другой – достижения стабильности положения работника в трудовых отношениях¹.

В законодательстве зарубежных стран в отличие от российского исчерпывающий перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, как правило, не закрепляется. В данном случае законодатель традиционно ограничивается лишь установлением минимального срока, за который работник должен быть предупрежден работодателем о его желании расторгнуть трудовой договор и требованием к обоснованности причины увольнения либо указанием причин, наличие которых автоматически свидетельствует о необоснованности прекращения трудовых отношений с работником и возможности получения им соответствующей компенсации. Для отдельных категорий работников, в частности членов профсоюза, беременных женщин, женщин, имеющих малолетних детей, возможно установление и иных дополнительных мер защиты.

Минимальный срок уведомления работника об увольнении обычно находит закрепление на законодательном уровне. Он может устанавливаться как равным для всех работников, так и дифференцироваться, например, в зависимости от непрерывного стажа их работы, категории, возраста, уровня заработной платы. В соответствии с существующей в той или иной стране практикой регулирования трудовых отношений возможно увеличение (реже уменьшение) законодательно установленного минимального срока положениями актов социального партнерства или заключенного между сторонами трудового договора².

¹ Лебедев В.М. Указ. соч. С. 462.

² Там же. С. 463.

В Великобритании срок, за который работодатель должен уведомить работника о своем желании расторгнуть трудовой договор, зависит от стажа непрерывной работы последнего. Чем он больше, тем длительнее законодательно установленный минимальный срок уведомления. В соответствии со ст. 86 Закона «О трудовых правах», если стаж непрерывной работы работника (continuous employment) варьируется от одного месяца до двух лет, работодатель обязан предупредить его об увольнении не позднее чем за одну неделю. Если же период непрерывной работы составляет более двух лет, минимальный срок уведомления определяется из расчета одной недели за каждый полный год работы при максимальной продолжительности в 12 недель. Для работников, не имеющих непрерывного стажа работы, минимальный срок может устанавливаться актами социального партнерства либо вытекать из имеющихся место обычаев¹.

В течение срока уведомления все обязанности, принятые на себя сторонами в соответствии с условиями заключенного между ними трудового договора, сохраняют свое действие. Однако на практике коллективные соглашения обычно предусматривают право работника на использование определенной части рабочего времени (как правило, не более двух часов) для поиска новой работы.

В Германии при расторжении трудового договора по инициативе работодателя установленные Германским гражданским уложением от 18 августа 1896 года² (далее – ГГУ) сроки предупреждения варьируются в зависимости от стажа работника на данном предприятии. Так, после двух лет работы на данном предприятии работника необходимо предупредить за месяц, после пяти – за два месяца, при стаже работы 20 лет – за семь месяцев. При этом учитывается время работы на предприятии, а также на другом предприятии того же концерна с момента достижения работником возраста

¹ Лебедев В.М. Указ. соч. С. 464.

² Германское гражданское уложение от 18 августа 1896 года URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=55851#098638474588928> 18 (дата обращения 24.04.2020).

25 лет. В течение срока предупреждения работнику обеспечивается возможность поиска другого места работы. В частности, законодательством и тарифными договорами предусматривается обязанность работодателя предоставлять работнику свободное (оплачиваемое) время для поиска нового места работы. Следует иметь в виду, что тарифными договорами может предусматриваться невозможность увольнения с предупреждением работников старше определенного возраста (40 или 45 лет) после стажа работы на предприятии в 10 или 15 лет. Если работник трудится по срочному трудовому договору, то его досрочное увольнение допустимо только в случае, если это прямо предусмотрено соответствующим трудовым или тарифным договором. По общему правилу § 622 ГГУ трудовое правоотношение может быть прекращено с 15 числа или последнего дня месяца с предупреждением минимум за четыре недели (28 календарных дней).

В отличие от Великобритании и Германии в Японии законодательно установленный минимальный срок не дифференцируется в зависимости от стажа непрерывной работы и устанавливается равным для всех работников. Так, в Японии до вступления в силу Закона «О трудовых стандартах» 1947 г. при проведении процедуры прекращения трудовых отношений работодатель должен был руководствоваться положениями Гражданского кодекса Японии. В соответствии со ст. 627 данного Закона он имел право расторгнуть трудовой договор с работником в любое время и по любой причине при условии его предварительного уведомления не менее чем за две недели до предполагаемой даты увольнения либо выплаты компенсации вместо уведомления. В настоящее время согласно ст. 20 "Закона о трудовых стандартах" минимальный срок уведомления работника об увольнении по общему правилу составляет 30 дней. Работодатель освобождается от обязанности предварительного уведомления работника в тех случаях, когда невозможность продолжения трудовых отношений обусловлена обстоятельствами непреодолимой силы (например, стихийными бедствиями)

либо виновными действиями работника. Кроме того, требование о предварительном уведомлении не распространяется на некоторые категории работников, а именно:

- 1) нанимаемых для работы посуточно (on a daily basis);
- 2) заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 3) занятых на сезонных работах;
- 4) находящихся на испытательном сроке¹.

В США нет законодательно установленного минимального срока уведомления работника о желании работодателя расторгнуть с ним трудовой договор. Как и в случае прекращения трудовых отношений по инициативе работника, минимальный срок уведомления обычно находит отражение в актах социального партнерства либо заключенном между сторонами трудовом договоре и определяется в зависимости от категории работников, к которой принадлежит соответствующее лицо, и стажа его работы у данного работодателя.

В практике зарубежных стран несоблюдение работодателем обязанности предварительного уведомления работника о расторжении с ним трудового договора обычно не приводит к признанию увольнения не имеющим юридической силы. Однако это грозит подачей работником иска о незаконном увольнении (unlawful или wrongful dismissal) и выплате ему работодателем компенсации, исчисленной пропорционально размеру заработной платы, которую бы он получил при соблюдении последним надлежащих сроков уведомления. Исключения составляют случаи, когда непредоставление работодателем предварительного уведомления об увольнении обусловлено совершением работником злостно неправомерного деяния (gross misconduct) либо неисполнением им своих трудовых обязанностей. Считается, что при возникновении подобных обстоятельств возможность расторжения трудового договора в упрощенном порядке (summary dismissal или instant dismissal) обусловлена невозможностью

¹ Лебедев В.М. Указ. соч. С. 465.

сохранения трудовых отношений работодателем. В результате он освобождается не только от обязанности предварительного уведомления работника о прекращении трудовых отношений, но также и от выплат компенсации взамен уведомления¹.

Перечень оснований, при наличии которых работодатель может расторгнуть трудовой договор в упрощенном порядке, может закрепляться на различных уровнях: законодательном, коллективно- или индивидуально-договорном. Обычно они относятся к категории оценочных и подлежат толкованию в суде. При этом имеет место следующая тенденция: чем серьезнее проступок, совершенный работником, тем больше вероятность того, что судебные органы при возникновении спора признают его в качестве основания, достаточного для увольнения работника без предварительного уведомления. В случае несогласия работника с увольнением в упрощенном порядке он вправе обратиться в судебные органы за защитой нарушенного права на предварительное уведомление о расторжении трудового договора. Если судебные органы придут к выводу об обоснованности притязаний работника, теоретически возможны два правовых последствия:

- 1) признание увольнения работника незаконным;
- 2) оставление его в силе с возложением на работодателя обязанности по выплате компенсации в размере, эквивалентном размеру заработной платы за период уведомления, который он должен был предоставить.

Важное значение отводится и периоду времени, прошедшему между совершением работником проступка, дающего работодателю право уволить его в упрощенном порядке, и собственно датой прекращения трудовых отношений. Считается, что расторжение трудового договора в этом случае должно быть произведено незамедлительно либо в так называемый разумный (reasonable) срок².

¹ Лебедев В.М. Указ. соч. С. 466.

² Там же. С. 468.

В Великобритании основания, дающие работодателю право уволить работника в упрощенном порядке, не содержатся в законодательстве. Пункт 6 ст. 86 Закона «О трудовых правах» лишь предусматривает, что общее правило о необходимости предварительного уведомления о прекращении трудовых отношений не препятствует каждой из сторон рассматривать трудовой договор в качестве подлежащего расторжению в упрощенном порядке в результате определенного поведения другой стороны. Примеры деяний, воспринимаемых в качестве злостно неправомерного поведения со стороны работника, содержатся в дисциплинарных правилах работодателя (disciplinary rules). Обычно к ним относят кражу, мошенничество, применение физического насилия, сексуальные домогательства, появление в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, работу на конкурента и т.п. Помимо предварительного уведомления работника о прекращении трудовых отношений для признания увольнения законным причины, его вызвавшие, должны относиться к категории справедливых, или обоснованных. В противном случае работник вправе обратиться в судебные органы с иском о признании его увольнения несправедливым (unfair dismissal)¹.

В зарубежных странах понятие «справедливой причины» может определяться различными способами. К основным относятся:

- 1) приведение исчерпывающего перечня оснований, наличие которых дает работодателю право на прекращение трудовых отношений;
- 2) легальное закрепление справедливой причины увольнения в качестве оценочного понятия, дальнейшее толкование которого проводится судебными органами;
- 3) определение в законодательстве причин, автоматически относящихся к категории несправедливых.

В Великобритании причины увольнения делятся на три группы:

Во-первых, автоматически справедливые (automatically fair);

¹ Лебедев В.М. Указ. соч. С. 471.

Во-вторых, автоматически несправедливые (automatically unfair);

В-третьих, потенциально справедливые (potentially fair).

Автоматически справедливыми в действующем британском трудовом законодательстве считаются только две:

1) увольнение, произведенное в целях сохранения национальной безопасности (ст. 10 Закона «О трудовых правах»);

2) увольнение в период участия в незаконной забастовке (unofficial industrial action) (ст. 237 Консолидированного закона «О профессиональных союзах и трудовых отношениях»)¹.

Таким образом, в зарубежных странах сложились различные модели правового регулирования увольнения.

¹ Мартинес-Картер К. Национальные особенности увольнений в разных странах. Режим доступа: [Электронный ресурс] URL: https://www.bbc.com/russian/business/2015/01/150122_vert_cap_worst_countries_for_sacking (дата обращения 17.05.2020).

2 СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПРАВ РАБОТНИКОВ ОТ НЕЗАКОННЫХ УВОЛЬНЕНИЙ

2.1 Судебная защита трудовых прав от незаконных увольнений

В ст. 352 ТК РФ раскрываются следующие основные способы защиты трудовых прав граждан:

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

Трудовые споры рассматриваются в судебном порядке. Однако, трудовые споры могут быть рассмотрены и в комиссии по трудовым спорам. Индивидуальные трудовые споры рассматривает комиссия по трудовым спорам (далее – КТС) и суд (ст. 382 ТК РФ). При этом защитой прав работника в трудовых отношениях в первую очередь занимается КТС. Суд защищает само право по трудовому договору и рассматривает другие трудовые споры после (вместо) КТС или в случае ее отсутствия.

Рассмотрим отличительные и схожие признаки рассмотрения трудовых споров в судах и КТС.

Итак, схожести сводятся к следующему:

Во-первых, предметом рассмотрения являются споры, возникшие из трудовых отношений между работником и работодателем;

Во-вторых, схожа процедура проведения заседаний в КТС и суде;

В-третьих, работники освобождаются от судебных расходов в суде. Расходы на КТС в ТК РФ не предусмотрены.

Различия судебного рассмотрения трудовых споров и рассмотрения трудовых споров в КТС мы увидели в следующем.

Во-первых, различна процедура обращения в суд и КТС. КТС создается по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Она может создаваться на определенный срок и без указания срока по выбору общего собрания (конференции), принимающего решение об образовании КТС. Суд же всегда является постоянно действующим органом;

Во-вторых, КТС обязан рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления. Суду же отводится два месяца на эту процедуру.

В-третьих, различна компетенция КТС и суда¹.

В-четвертых, срок обращения в КТС и в суд – императивный и равен трем месяцам и начинает течь с момента, когда потерпевший узнал или должен был узнать о нарушении своего права, но в тоже время в ТК РФ прописано (ст. 392), что по спорам об увольнении работник имеет право обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Работодатель же обладает правом обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде выражаются в особенностях уплаты государственной пошлины; исчисления сроков обращения в суд за защитой трудовых прав, а также их восстановлении; сроков рассмотрения трудовых дел в суде; привлечения к участию в судебном разбирательстве государственных инспекторов труда и др.

¹ Петров А.Я. Коллективные трудовые споры: примирительные процедуры и совершенствование их правового регулирования // Законодательство и экономика. 2015. №7. С. 18.

В соответствии со ст. 132 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации от 14 ноября 2002 года №138-ФЗ¹ (далее – ГПК РФ), к исковому заявлению должен быть приложен документ, подтверждающий уплату государственной пошлины, отсутствие которого влечет за собой вынесение судом определения об оставлении заявления без движения. Одной из особенностей рассмотрения трудовых споров является освобождение работников от уплаты государственной пошлины (ст. 393 ТК РФ). Однако работодатели оплачивают государственную пошлину в полном объеме, подавая в суд иск о возмещении материального ущерба, причиненного работником. При этом следует иметь в виду, что любой работодатель должен оплачивать госпошлину, независимо от организационно-правовой формы и формы собственности. Так, если работодателем является орган государственной власти или орган местного самоуправления, то он не может быть освобожден от оплаты государственной пошлины на этом основании. Данные органы подают иск не как органы государства, а как работодатели.

В соответствии со ст. 391 ТК РФ, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. По спорам об увольнении этот срок составляет один месяц со дня вручения ему копии приказа об увольнении, либо со дня выдачи трудовой книжки.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. На основании ст. 154 ГПК РФ, споры по гражданско-правовым делам рассматриваются и разрешаются, как правило, в течение 2 месяцев со дня поступления искового заявления в суд. Однако имеются и исключения, одним из которых является срок судебного рассмотрения споров об увольнении – до истечения 1 месяца со дня

¹ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ (ред. от 2 декабря 2019 г.) // СЗ РФ. 2002. №46. Ст. 4532.

поступления искового заявления в суд (остальных трудовых споров – до истечения 2 месяцев)¹.

Иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца.

В пункт 9 ст. 29 ГПК РФ были также внесены изменения в части указания на то, что иски, вытекающие из договоров, в том числе трудовых, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора.

Таким образом, в настоящее время иски могут предъявляться работником по своему выбору:

1. По своему месту жительства;
2. По месту нахождения ответчика;
3. По месту исполнения трудового договора².

Часто суды сталкиваются со сложностями при определении подсудности, когда работник предъявляет иск по месту исполнения трудового договора, однако в самом трудовом договоре не указано место исполнения трудовой функции. Объясняются данные сложности тем, что буквальное толкование ч. 9 ст. 29 ГПК РФ говорит о том, что подсудность может определяться по месту исполнения только в том случае, если такое место исполнения указано непосредственно в трудовом договоре.

Существует две позиции судов относительно применения данной нормы об альтернативной подсудности. Первая позиция связана с буквальным толкованием данной статьи. То есть, суды считают, что иск не может быть предъявлен по месту исполнения трудового договора, если непосредственно в тексте трудового договора не указано место исполнения трудовой функции работника. Вторая позиция связана с расширительным толкованием данной нормы. Если работником при подаче иска

¹ Сапфилова А.А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Современная научная мысль. 2015. №3. С. 135.

² Едиханова Д.И. Особенности судебного рассмотрения трудовых споров // Нижегородская наука. 2017. №4. С. 27.

представляются документы, позволяющие определить территорию, где им выполнялись трудовые обязанности, то, следовательно, такой иск может быть предъявлен по месту исполнения трудового договора, в том числе и в случаях, когда в трудовом договоре местонахождения рабочего места не поименовано.

Статья 57 Трудового кодекса РФ предусматривает, что трудовой договор в обязательном порядке должен содержать условие о месте работы. Не указание данного условия в трудовом договоре должно вменяться в вину работодателя, как наиболее сильной стороне трудовых отношений, поскольку традиционно предложение трудового договора определенной формы и содержания исходит именно от работодателя. Поэтому даже при тех условиях, когда в трудовом договоре отсутствует указание на место исполнения трудовой функции, суд вправе принимать от работника любые иные доказательства, свидетельствующие о выполнении им работы в определенном месте. Таким документами, как правило, являются трудовые книжки с записью о работе в определенном месте, приказы, трудовые договоры, содержащие указание на место заключения договора, и прочие документы¹.

Таким образом, можно прийти к выводу, что в данном случае допустимо расширительное толкование нормы, закрепляющей право работника обратиться в суд по месту исполнения трудового договора.

Проблемы судебного порядка рассмотрения трудовых споров проявляются в наличии неоднозначной правоприменительной практики, которая противоречит основам трудового законодательства. Так, забастовка является крайней мерой при решении коллективного спора между работодателем и работниками. Правовой порядок проведения забастовки четко регламентирован нормами ТК РФ.

Законодательством установлены определенные гарантии бастующим, их право на труд. Так, не считается нарушением трудовой дисциплины

¹ Едиханова Д.И. Указ. соч. С. 30.

участие работника в забастовке, так как его действия по прекращению работы не являются дисциплинарным проступком, а разрешены законом¹.

Поэтому запрещается применять к бастующим меры дисциплинарной ответственности, кроме случаев, когда забастовка отложена или приостановлена, а работник это решение не соблюдает и не выходит на работу. Несмотря на это бастующие работники под надуманными предлогами нередко привлекаются к дисциплинарной ответственности. Так, в определении Ленинградского областного суда от 2 июля 2014 года №33-3237/2014 говорится, что истцы обратились в суд с настоящим иском к ООО «Группа Антолин Санкт-Петербург», указывая на то, что 25 ноября 2013 года на них были наложены дисциплинарные взыскания в виде выговоров за нахождение 5 ноября 2013 года в зоне проведения погрузочно-разгрузочных работ и препятствие процессу погрузки готовой продукции и разгрузки сырья. В то же время, истцы считают, что они не могли быть привлечены к дисциплинарной ответственности, поскольку, являясь работниками ответчика, они участвовали в забастовке.

Ответчик в суде первой инстанции против удовлетворения заявленных требований возражал, поясняя, что наложение дисциплинарного взыскания связано не с участием истцов в забастовке, а с нарушением ими правил техники безопасности.

Решением Всеволожского городского суда Ленинградской области от 14 апреля 2014 года заявленные исковые требования были удовлетворены, приказы ответчика от 25 ноября 2013 года о применении в отношении истцов дисциплинарных взысканий признаны незаконными и отменены, с ответчика в пользу истцов взыскана компенсация морального вреда в размере 500 рублей в пользу каждого...

¹ Бочарникова М.А., Виноградова З.Д., Гаврилина А.К. отв. ред. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М.: КОНТРАКТ, КНОРУС. 2015. С. 840.

Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы, судебная коллегия по гражданским делам Ленинградского областного суда приходит к следующему.

Разрешая заявленный спор, суд первой инстанции установил, что 4 ноября 2013 года работники ООО «Группа Антолин Санкт-Петербург» объявили о начале забастовки. 5 ноября 2013 года истцы, принимавшие участие в забастовке, находились в зоне погрузочно-разгрузочных работ. В соответствии со служебной запиской, составленной начальником производства, истцы препятствовали процессу погрузки готовой продукции и разгрузки сырья и комплектующих, создавая при этом угрозу жизни и здоровью себе и другим работникам предприятия. О нарушении требований охраны труда составлены акты, запрет нахождения на месте производства работ и допуска к оборудованию лиц, не имеющих прямого отношения к этим работам, мотивирован работодателем условиями трудовых договоров и должностных инструкций, а также п. п. 3.4, 3.5 правил внутреннего трудового распорядка. В то же время доказательств обращения работодателя в правоохранительные органы по фактам совершения противоправных, по его мнению, действий истцов во время нахождения на территории ООО «Группа Антолин Санкт-Петербург» 05.11.2013 материалы дела не содержат.

В свою очередь в объяснениях по поводу вменяемых дисциплинарных проступков истцы указывали, что они принимали участие в забастовке, порядок проведения которой законодательством РФ не установлен, а угроза жизни и здоровью работников создавалась исключительно действиями представителей работодателя, использовавших погрузчики для вытеснения работников.

Представленные в материалы дела копии трудовых договоров и должностных инструкций истцов, а также правила внутреннего трудового распорядка какой-либо регламентации того, что именно является рабочим местом истцов и прямого запрета на нахождение работников в иных производственных зонах (с их перечислением) не содержат. Таким образом,

нахождение работников в зоне погрузочно-разгрузочных работ само по себе дисциплинарным проступком сочтено быть не может, а причины возникновения препятствий производственному процессу и создания угрозы жизни и здоровью себе и другим работникам предприятия стороны обуславливают различными обстоятельствами, объективных доказательств наличия которых в деле не имеется¹.

Из указанного примера видно, что работодатель пытался надавить на работников, которые участвовали в забастовке, при помощи применения в отношении них мер дисциплинарного характера.

За бастующим работником на время забастовки сохраняются место работы и должность. За время участия в забастовке работодатель вправе не выплачивать заработную плату бастующим, но работникам, занятым в данный период на обязательном минимуме работ, заработная плата начисляется и выплачивается².

Иногда в коллективных договорах или соглашениях работникам, участвующим в забастовке, за время забастовки предусматриваются компенсационные выплаты определенного размера.

Работникам, не участвующим в забастовке, но из-за нее не имеющим возможности выполнять свою работу, если они заявляют в письменной форме о начале у них в связи с этим простоя, этот простой не по вине работника оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ, т.е. не менее 2/3 средней заработной платы работника. Работодатель может переводить таких работников на другую работу в порядке, предусмотренном законом.

Увольнение работников работодателем в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке (локаут) запрещается. Норма, закрепляющая этот запрет, гарантирует всем работникам, участвующим в

¹ Определение Ленинградского областного суда от 2 июля 2014 года №33-3237/2014 URL: <https://sudact.ru/regular/doc/In5DjgVqikgw/>

² Петров А.Я. Коллективные трудовые споры: примирительные процедуры и совершенствование их правового регулирования // Законодательство и экономика. 2015. №7. С. 18.

коллективном трудовом споре, право на труд. Цель этой нормы – не допустить расправы работодателя над бастующими работниками.

В целом стоит отметить, что забастовка, с одной стороны, это очень эффективный и действенный способ борьбы работников и работодателя за свои права. С другой стороны, является радикальным способом решения споров между работниками и работодателями, от этого метода, в последствии несут потери все, а так же третьи лица, которые пользуются услугами компаний в которых возникли разногласия. Прибегать к нему следует в крайних и не разрешительных случаях, когда стороны не смогли достичь примирения на предыдущих стадиях разрешения трудовых споров. Так, как забастовка в большей мере это не способ разрешения конфликтов, а рычаг давления. В частности российское законодательство специально сформулировано таким образом, чтобы всячески затруднить возможность организации легальной забастовки, и это так же не соответствует демократическому режиму страны.

Еще одним из примеров незаконного увольнения будет считаться решение №2-2988/2018 Норильского городского суда Красноярского края от 26.11.2019 года. Истец Казакова Ю.В. обратилась с иском к ООО «Юридическое агентство «Право» о взыскании денежных сумм, процентов за задержку выплаты заработной платы и расчета при увольнении.

Между истцом и ответчиком был заключен трудовой договор № К02-2018 на определенный срок с 14.11.2018 по 13.11.2021 гг.

В разделе 4 указанного трудового договора установлено, что работнику выплачивается заработная плата, включающая должностной оклад в размере 15500 руб., районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера в размере 1,8 (12400 руб.) и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера в размере 80% (12400 руб.). Однако позже приказом № У02/19 от 31.01.2019 указанный трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя на основании п.1 ст.81 ТК РФ в связи с прекращением деятельности организации (ликвидация),

сведения об увольнении по данному основанию внесены в трудовую книжку Казаковой Ю.В.

На момент увольнения Казакова Ю.В. начислена заработная плата в размере 42300 руб. и компенсация за неиспользованный отпуск в связи с увольнением в размере 15600 руб., а всего 54871,84 руб.

По словам Казаковой организация не проводила никаких расчетов с ней, ссылаясь на отсутствие денежных средств в связи с ликвидацией юридического лица.

Однако суд установил, что ООО «Юридическое агентство «Право» не ликвидировано и никаких правоустанавливающих документов ответчиком представлено не было, иными словами в указанной организации не проводились никакие мероприятия в связи с ликвидацией.

В конечном итоге суд решил Исковые требования Казаковой Ю.В. к ООО «Юридическое агентство «Право» о взыскании денежных сумм, процентов за задержку выплаты заработной платы и расчета при увольнении – удовлетворить¹.

Следует отметить, что истец не был восстановлен в должности, не смотря на то, что данная организация, по факту, не была ликвидирована, и ликвидироваться не собиралась.

В соответствии с ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение 3-х месяцев со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам названных сроков они могут быть восстановлены судом (ч. 4 ст. 392 ТК РФ).

¹ Решение Норильского городского суда Красноярского края по делу №2-2988/2018 от 26.11.20192014 URL: <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-norilskii-gorodskoi-sud-krasnoiarskii-krai/?page=2>

В п. 5 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

В случае отказа в иске в связи с признанием неуважительными причин пропуска срока исковой давности или срока обращения в суд в мотивировочной части решения суда указывается только на установление судом данных обстоятельств (абзац третий ч. 4 ст. 198 ГПК РФ).

Таким образом, по смыслу ч. 4 ст. 198 ГПК РФ обстоятельства, касающиеся причин пропуска работником срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора, и их оценка судом должны быть отражены в решении.

Из приведенных нормативных положений и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что лицам, не реализовавшим свое право на обращение в суд в установленный законом срок по уважительным причинам, этот срок может быть восстановлен в судебном порядке. При этом перечень уважительных причин, при наличии которых пропущенный срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть восстановлен судом, законом не установлен. Указанный же в постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации перечень уважительных причин пропуска срока обращения в суд исчерпывающим не является.

Интерес для настоящего исследования вызывают вопросы применения статьи 394 ТК РФ. В этой статье говорится о вопросах вынесения решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Пленум

Верховного Суда РФ отметил, что если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу ч. 5 ст. 394 ТК РФ обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 ТК РФ взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

В научной теории не один год ведется дискуссия по поводу создания системы специальных судов, на которые была бы возложена обязанность по разрешению трудовых споров.

При этом одним их доводов для выделения самостоятельной подсистемы судов по трудовым спорам является то, что компетенция по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в первой инстанции разделена между районными судами общей юрисдикции и мировыми судьями¹.

Мировому судье подсудны все дела, возникающие из трудовых отношений, за исключением дел о восстановлении на работе. Мы считаем, что эффективным может быть создание специальных судебных составов в рамках судов общей юрисдикции. Это нововведение можно осуществить

¹ Петрашко И.А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sozdanie-sistemy-sudov-po-trudovym-sporam-kak-mera-sovershenstvovaniya-ohrany-trudovyh-prav-grazhdan> (дата обращения 15.05.2020).

начиная с районных (городских) судов и вплоть до Верховного Суда РФ. Мы считаем, что трудовые споры должны быть изъяты из компетенции мировых судов. Трудовые споры должны быть в компетенции только федеральных судов.

Противоположной точки зрения придерживается В.М. Оробец, который и вовсе предлагает создать Верховный трудовой суд в подчинении которого будут находиться все трудовые суды общей юрисдикции¹.

Мы не совсем согласны с таким вариантом решения проблемы. Дело в том, что создание особой системы судов по трудовым спорам во главе с Верховным трудовым судом предполагает внесение изменений в Конституцию РФ, в которой предусмотрен правовой статус судов, возглавляющих особые подсистемы судов Российской Федерации: Конституционного Суда Российской Федерации, Верховного Суда Российской Федерации и Высшего Арбитражного Суда Российской Федерации².

Наиболее уместным выглядит построение следующей системы судов общей юрисдикции:

Во-первых, подсистема судов по уголовным спорам;

Во-вторых, подсистема судов по гражданским спорам;

В-третьих, подсистема судов по трудовым спорам.

Во главе системы должен стоять Верховный Суд Российской Федерации, в рамках которого должны быть созданы три отдельные палаты – по уголовным делам, по гражданским делам и по трудовым делам.

Кроме того, такое деление судов общей юрисдикции на три подсистемы позволит узаконить фактически и так сложившуюся на практике специализацию судей общей юрисдикции – одни судьи занимаются как правило только уголовными делами, другие только гражданскими. Такая

¹ Оробец В.М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации. М.: Изд-во НИИ труда, 2005. С. 115.

² Овечкин М.А. Специализированные суды в системе судов общей юрисдикции в Российской Федерации: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Саратов, 2006. С. 8.

специализация является довольно эффективной в силу необходимости учета важной специфики той или иной категории дел, необходимости наличия у судьи глубоких специальных знаний, которых довольно трудно добиться во всех сферах одновременно.

Таким образом, на современном этапе важным представляется совершенствование системы судов общей юрисдикции в целях создания действенной системы разрешения трудовых споров. Это необходимо для устранения громоздкой системы разрешения как индивидуальных, так и коллективных трудовых споров.

2.2 Роль профессиональных союзов в защите от незаконных увольнений

Помимо ТК РФ защита трудовых прав работников осуществляется профессиональными союзами. В соответствии со ст. 30 Конституции РФ каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Федеральный закон от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»¹ (далее – Закон о профсоюзах) предусматривает различные полномочия профсоюзов, для активной реализации которых установлены гарантии материальных условий и имущественных прав их деятельности.

Цели и задачи профсоюзов вытекают из ст. 30 Конституции РФ. Это – защита членов профсоюзов. Функции профсоюзов закреплены в федеральных законах, среди которых, в первую очередь, следует назвать Закон о профсоюзах, ТК РФ и ряд других федеральных законов, принятых в развитие Конституции РФ.

¹ Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 3 июля 2016 года) // СЗ РФ. 1996. №3. Ст. 148.

Специальное упоминание профсоюзов в акте высшей юридической силы свидетельствует об особой роли и значении профсоюзов в жизни общества и российского государства.

Нынешняя Конституция РФ говорит о месте и роли общественных объединений весьма скромно. В ст. 13 Конституции РФ указано лишь, что общественные объединения равны перед законом, а ст. 30 предоставляет право каждому на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Что касается места профсоюзов в политической системе современного российского общества, то Конституция РФ прямо об этом не говорит.

Правовое положение профессиональных союзов как общественных объединений закреплено в целом ряде специальных законов, принятых в развитие Конституции РФ. Это федеральные законы от 19 мая 1995 года №82-ФЗ «Об общественных объединениях»¹ (далее – Закон об общественных объединениях), от 12 января 1996 года №7-ФЗ «О некоммерческих организациях»².

Важнейший закон, регламентирующий в наибольшей степени правовое положение профсоюзов, это, конечно, Закон о профсоюзах. Статья 19 Закона о профсоюзах посвящена праву профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде. Оно обоснованно рассматривается как одна из основных форм защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников.

Значение эффективной реализации данного права профсоюзами достаточно велико, поскольку последние занимают особое место в системе органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Во-первых, ни одна другая общественная организация не имеет столь широких

¹ Федеральный закон от 19 мая 1995 г. №82-ФЗ «Об общественных объединениях» (ред. от 8 марта 2019 г.) // СЗ РФ. 1995. №21. Ст. 1930

² Федеральный закон от 12 января 1996 г. №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (ред. от 30 декабря 2019 г.) // СЗ РФ. 1996. №33. Ст. 145.

полномочий по осуществлению подобного контроля, а во-вторых, в отличие от множества других правомочий, профсоюзы могут осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства без обязательного согласия или разрешения органов государственной власти, местного самоуправления или руководителя организации¹. При этом, в отличие от государственных органов, профсоюзы находятся ближе к работникам, имеют возможность вести подобную деятельность на систематической основе, оперативно проводить консультации с работодателями, разъяснять работникам имеющиеся у них права и т.п.

В целом в зависимости от объекта профсоюзного контроля выделяют контроль за законностью и целесообразностью установления коллективных и индивидуальных условий труда, а также контроль за применением действующих нормативных правовых актов, коллективных договоров и соглашений, регулирующих условия труда.

Кроме того, по времени осуществления различают предварительный, последующий и текущий профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде.

Предварительный контроль имеет место, когда условия труда устанавливаются при участии профсоюзов, в том числе при обсуждении проектов нормативных правовых актов и иных актов, содержащих нормы трудового права. При его проведении профсоюзные органы имеют возможность предотвратить нарушения законодательства, не допустить ущемления трудовых прав и социально-экономических интересов работников².

Последующий контроль профсоюзов осуществляется в процессе реагирования на письма, жалобы и предложения, которые поступают от их

¹ Сошникова Т.А. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и охране труда как одна из форм защиты трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. №4. С. 9.

² Сафаралеев М.Р., Шаронов С.А. Комментарий к Федеральному закону от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (постатейный). URL: <https://base.garant.ru/58158100/> (дата обращения 12.04.2020).

членов. Целью такого контроля является выявление уже допущенных нарушений и восстановление нарушенных прав работников.

Наконец, о текущем контроле профсоюзов можно говорить, например, при осуществлении контроля за выполнением коллективных договоров или соглашений. Особенностью данной разновидности профсоюзного контроля является предотвращение нарушений трудового законодательства, а также сохранение возможности устранения уже допущенных нарушений¹.

Пункт 1 ст. 19 Закона о профсоюзах устанавливает право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза.

Аналогичное положение содержится в ст. 370 ТК РФ, устанавливающей, что профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

Однако при сопоставлении нормы ст. 19 Закона о профсоюзах со ст. 370 ТК РФ необходимо иметь в виду, что, помимо анализируемой статьи, Закон о профсоюзах содержит еще статью 20, посвященную правам профсоюзов в области охраны труда и окружающей среды, в то время как ТК РФ по сути объединил указанные положения в одной ст. 370.

Вместе с тем в литературе указывается на существующие несоответствия между нормой ст. 19 Закона о профсоюзах и ст. 370 ТК РФ.

¹ Сошникова Т.А. Указ. соч. С. 10.

В частности, ст. 19 Закона о профсоюзах говорит о праве осуществления профсоюзного контроля лишь за соблюдением законодательства о труде.

При этом ч. 1 ст. 370 ТК РФ в первоначальной редакции содержала упоминание о праве профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями не только трудового законодательства, но и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В литературе высказывается мнение о том, что право профсоюзов на осуществление контроля по вопросам трудового договора (контракта) и оплаты труда (по конкретному договору) само по себе противоречит действующему трудовому законодательству, поскольку в силу статьи 56 ТК РФ профсоюз не является стороной конкретного трудового договора¹.

Мы считаем, что изложенная В.Н. Сидоровой позиция является спорной.

Действительно, ст. 56 ТК РФ предусмотрено, что сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Однако согласно п. 1 ст. 11 Закона о профсоюзах профсоюзы, помимо прочего, представляют интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений.

Следовательно, наделение профсоюзов как представителей работников правом контроля за соблюдением трудового законодательства, в том числе при заключении трудового договора и определения в них условий об оплате труда, является оправданным и соответствует законодательству.

В п. 1 ст. 19 Закона о профсоюзах также указано, что в случае обнаружения при осуществлении названного контроля каких-либо нарушений профсоюзы имеют право требовать устранения таких нарушений. Соответственно, на работодателей и должностных лиц возложена

¹ Сидорова В.Н. Особенности правозащитной деятельности профсоюзов в процедурах банкротства // Юрист. 2006. №5. С. 40.

обязанность в недельный срок с момента получения подобного требования сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах¹.

Следует обратить внимание, что анализируемой нормой не предусмотрена обязанность работодателя исполнить требования профсоюза, а установлен лишь срок для реагирования на них в виде сообщения о результатах рассмотрения полученного требования и принятых в связи с этим мерах.

Следовательно, работодатель может не согласиться с требованием профсоюза, о чем также обязан сообщить последнему в недельный срок.

В этом случае профсоюз может обратиться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве, то есть требовать привлечения виновных лиц к административной и даже уголовной ответственности по соответствующим основаниям.

Пункт 2 ст. 19 Закона о профсоюзах посвящен праву профсоюзов при осуществлении ими контроля за соблюдением законодательства о труде создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами².

Данная норма конкретизируется в частях 3 и 4 ст. 370 ТК РФ, предусматривающих, что общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями.

¹ Сафаралеев М.Р., Шаронов С.А. Комментарий к Федеральному закону от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (постатейный). URL: <https://base.garant.ru/58158100/> (дата обращения 12.04.2020).

² Кайль А.Н. Комментарий к Федеральному закону от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (постатейный) URL: <https://base.garant.ru/5850401/> (дата обращения 15.04.2020).

Межрегиональное, а также территориальное объединение (ассоциация) организаций профессиональных союзов, действующие на территории субъекта Российской Федерации, могут создавать правовые и технические инспекции труда профессиональных союзов, которые действуют на основании принимаемых ими положений в соответствии с типовым положением соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

Таким образом, право на создание инспекций труда принадлежит не всем, а только указанным выше профсоюзам.

Как следует из содержания приведенных выше норм, законом предусмотрена возможность создания профсоюзами правовых и технических инспекций труда.

Первые, как правило, укомплектовываются специалистами в области права и осуществляют контроль за соблюдением законодательных положений и условий трудовых договоров, а также оказывают методическую помощь иным лицам и органам, входящим в систему профсоюзного контроля.

Технические инспекции труда профсоюзов состоят из специалистов, обладающих познаниями в области технологических проблем организации труда, и по общему правилу осуществляют контроль за соблюдением технологических норм, правил по охране труда¹.

Названные инспекции труда действуют на основании положений, утвержденных создавшими их профсоюзами. При этом для инспекций труда, созданных межрегиональными или территориальными объединениями (ассоциациями) организаций профессиональных союзов, такие положения должны соответствовать типовому положению соответствующего общероссийского объединения профессиональных союзов.

¹ Куренной А.М. Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации. URL:<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CMB&n=16614#> (дата обращения 17.04.2020).

Так, например, постановлением Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 26 сентября 2007 года №4-2 было утверждено Типовое положение о правовой инспекции труда профсоюзов¹. На основании данного Типового положения Федерацией независимых профсоюзов России предписано своим членским организациям утвердить соответствующие положения о профсоюзной правовой инспекции труда.

Из анализа положений п. 1 ст. 19 Закона о профсоюзах, п. 2 ст. 20 Закона о профсоюзах и частей 3, 4 ст. 370 ТК РФ следует, что в рассматриваемой норме говорится именно о правовых инспекциях труда в то время как п. 2 ст. 20 Закона о профсоюзах под инспекциями по охране труда подразумевает технические инспекции труда. Представляется, что различие в формулировках Закона о профсоюзах и ТК РФ связано с разным временем принятия этих нормативных правовых актов.

В абз. 2 п. 2 ст. 19 Закона о профсоюзах также установлено, что профсоюзы, их инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде.

К числу таких государственных органов, в частности, относятся государственные инспекции труда, которые в соответствии с ч. 2 ст. 357 ТК РФ в случае обращения профсоюзного органа по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению².

¹ Постановление Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 26 сентября 2007 г. №4-2 // Вести ФНПР. №9-10. 2007.

² Сошникова Т.А. Указ. соч. С. 13.

Помимо государственных инспекций труда, взаимодействие также осуществляется с иными государственными органами, например, с органами прокуратуры, совместно с которыми инспекции труда могут проводить совместные проверки соблюдения трудового законодательства, поскольку в силу п. 1 ст. 21 федерального закона от 17 января 1992 года №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»¹ последняя осуществляет надзор за соблюдением Конституции РФ и исполнением законов, действующих на территории Российской Федерации, в том числе органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций.

В настоящее время необходимо разрабатывать механизм совместных проверок соблюдения трудового законодательства органами государственной власти и общественными организациями. Ключевую роль в этом вопросе должны сыграть профсоюзы.

В п. 3 ст. 19 Закона о профсоюзах закреплено право профсоюзных инспекторов труда беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения.

Часть 6 статьи 370 ТК РФ содержит перечень прав профсоюзных инспекторов труда, которые в целях систематизации можно объединить в три основные группы:

- 1) осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства;
- 2) предъявление работодателю обязательных для рассмотрения требований;

¹ Федеральный закон от 17 января 1992 г. №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (ред. от 16 декабря 2019 года) // СЗ РФ. 1995. №47. Ст. 4472.

3) взаимодействие с работодателем и органами государственной власти по вопросам разработки проектов законов и иных нормативных актов, расследования несчастных случаев на производстве¹ и т.п.

Следует обратить внимание также на то, что предусмотренное п. 3 ст. 19 Закона о профсоюзах право профсоюзных инспекторов труда беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности может быть реализовано только в случае, если в таких организациях (или у работодателей – физических лиц) работают члены данного профсоюза.

При толковании данного положения судебная практика исходит из того, что оно вместе с тем не освобождает инспектора труда от необходимости соблюдать иные установленные правила доступа на указанные объекты.

Пример, первичная профсоюзная организация СОЦПРОФ работников ГУП г. Москвы «МОСГАЗ» обратилась с иском в суд к ГУП г. Москвы «МОСГАЗ», в котором просила предоставить председателю Месткома первичной профорганизации и уполномоченному инспектору по охране труда пропуск установленного на предприятии образца для возможности его как председателя выборного профоргана входа на территорию предприятия к помещению для ведения полноценной профсоюзной работы, а также посещения рабочих мест членов профсоюза.

Отказывая в удовлетворении данного требования, суд исходил из того, что в соответствии с утвержденным работодателем положением о пропускном и внутриобъектовом режиме для прохода в помещения и на территорию ГУП г. Москвы «МОСГАЗ» выдается разовый пропуск, для получения которого необходима письменная заявка начальника структурного подразделения.

¹ Орловский Ю.П., Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: Практическое пособие. М.: Юрайт-Издат, 2007. С. 454.

Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда согласилась с таким толкованием закона (определение Московского городского суда от 26 января 2011 года по делу №33-2047)¹.

Одним из основополагающих отличий трудового законодательства постсоветского периода, является его нацеленность на установление баланса интересов работника и работодателя в трудовых отношениях. Это прямо сказано в ст. 1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), закрепившей в качестве целей трудового законодательства защиту прав и интересов работников и работодателей.

Подобный подход законодателя сформировал позицию Конституционного Суда РФ, а затем и судов общей юрисдикции, отталкивающихся при вынесении решений от необходимости соблюдения баланса интересов сторон трудовых отношений, а именно важности не только защиты трудовых прав работников, но и предпринимательских и иных экономических интересов работодателей, с учетом специфики сферы применения трудовых ресурсов, особенностей применения труда и других объективных и субъективных факторов. Например, в Постановлении Конституционного Суда РФ от 9 февраля 2012 г. № 2-П (далее – Постановление 2002 года) установлено, что гарантии прав работников «не должны нарушать баланс прав и законных интересов работников и работодателей как условие гармонизации трудовых отношений». А позднее в Определении от 17.07.2014 № 1707-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Елисеева Владимира Васильевича на нарушение его конституционных прав статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации», Конституционный Суд РФ высказался по вопросу о необходимости индексации заработной платы работников, и в частности, указал, что федеральный законодатель преследует цель не только обеспечить возможность получения работниками указанных гарантий, но и «защитить работодателей, на свой риск осуществляющих

¹ Определение Московского городского суда от 26 января 2011 года по делу № 33-2047 URL: <https://base.garant.ru/59617011/>

предпринимательскую и (или) иную экономическую деятельность, от непосильного обременения», соблюдая, при этом баланс интересов сторон. Баланс интересов работников и работодателей при увольнении профсоюзных лидеров по инициативе работодателя.

В указанном выше ключе высказался Конституционный Суд и по поводу увольнения неосвобожденных от основной работы руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним) по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (Определение Конституционного Суда РФ от 03.11.2009 № 1369-О-П «По жалобе открытого акционерного общества «Судостроительный завод «Лотос» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации»). Положение ч. 1 ст. 374 ТК РФ, устанавливающее обязанность работодателя при увольнении по данному основанию получить согласие на это соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, признано не соответствующей Конституции РФ. Позднее указанная процедура была заменена на учет мнения вышестоящего профсоюза по аналогии со ст. 373 ТК РФ.

Конституционный Суд РФ обосновал свое решение тем, что исследуемая норма несоразмерно ограничивает права работодателя как не только стороны трудового договора, но и субъекта экономической деятельности и собственника. Это, в свою очередь, не обусловлено необходимостью защиты прав и свобод работника, нарушает свободу экономической (предпринимательской) деятельности, право собственности, искажает существо принципа свободы труда. По существу, Конституционный Суд говорит о нарушении принципа обеспечения трудовым законодательством баланса интересов работников и работодателей.

В литературе приведенное выше решение суда оценивается неоднозначно.

К.В. Пламеннова справедливо отмечает, что подобный подход Конституционного Суда создает предпосылки дискриминации работников в связи с их руководством профсоюзной организацией¹.

Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова заявляют об ослаблении в последнее время системы защиты членов профсоюзов, в том числе, выборных членов профсоюзов на законодательном и правоприменительном уровне².

По мнению авторов, рассмотренное выше решение Конституционного Суда РФ, а также введенные следом изменения трудового законодательства (речь идет о принятии новой редакции ст. 374 ТК РФ в 2014 году) «не обеспечивают гарантий защиты работников от преследования в случае подачи жалобы, закрепленных в п. 2 ст. 1 Европейской социальной хартии, а также в Конвенции МОТ № 135 и Рекомендации № 143»

В то же время, А.Ф. Нуртдинова в своих суждениях более оптимистична. По ее мнению, указанное решение Конституционного Суда согласуется с необходимостью соблюдения баланса конституционных ценностей и равнопризнанных прав работодателя, работников и профессиональных союзов³.

В целом соглашаясь с мнением А.Ф. Нуртдиновой и других авторов хотелось бы отметить, что одним из решающих аргументов, на которых основана позиция Конституционного Суда РФ, выраженная в Постановлении 2002 года, является отсутствие у работодателя возможности доказывать в суде необходимость и обоснованность

увольнения таких недобросовестных работников, совершивших дисциплинарный проступок, а в случае расторжения трудового договора с работником, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным

¹ Пламеннова К.В. Производственные советы в России: проблемы и перспективы // Журнал российского права. 2014. № 9. С. 131.

² Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3. С. 100.

³ Нуртдинова А.Ф. К вопросу о профсоюзном иммунитете // Журнал российского права. 2010. № 2. С. 41.

от основной работы, – и неправомерность отказа профсоюзного органа дать согласие на его увольнение, что, по сути, лишает работодателя возможности защищать в судебном порядке свои права и законные интересы, т.е. существенно ограничивает его конституционное право на судебную защиту.

Другими словами, ст. 235 КЗоТ 1971 года не давала работодателю возможность обжаловать в судебном порядке отказ профсоюза дать согласие на увольнение выборных членов профсоюзов, не освобожденных от основной работы.

В свою очередь, ст. 374 ТК РФ такое право работодателя содержит. Оно относилось и к случаям увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до тех пор, пока изменения 2014 года не сняли с работодателя обязанность истребовать от профсоюза согласие на увольнение по данному основанию.

С учетом указанного обстоятельства уже нельзя, на наш взгляд, утверждать, что увольнение выборных членов профсоюзов по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ ставилось в исключительную зависимость от усмотрения вышестоящего профсоюза, о чем говорится в Постановлении 2002 года. Право на судебную защиту в ст. 374 ТК РФ не ограничено.

Стоит согласиться с другим аргументом Конституционного Суда в пользу признания рассматриваемой процедуры увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не соответствующей Конституции РФ. Суд в Постановлении 2002 года указал, что соответствующие нормы представляют выборным членам профсоюза необоснованные преимущества перед другими членами профсоюза, что создает основу для злоупотребления правом последними и несовместимо с конституционным принципом равноправия.

На наш взгляд, последнее замечание более подходит к другому основанию увольнения выборных членов профсоюзов – в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), поскольку процедура увольнения в этом случае предполагает прямое соприкосновение интересов двух и более работников, одним из которых может быть

руководитель (его заместитель) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Допустим, в условиях сокращения штата работодателю необходимо выбрать одного из двух работников с целью его увольнения. При этом одним из этих работников является выборный член профсоюза, пользующийся защитой по ст. 374 ТК РФ. В то же время другой работник имеет более высокую квалификацию и производительность труда, что в соответствии со ст. 179 ТК РФ предоставляет ему преимущественное право на оставление на работе. Кто из работников должен быть уволен? Как поступить работодателю?

Именно в этой ситуации уместно привести выше обозначенную позицию Конституционного Суда РФ, которая предполагает недопустимость представления отдельным категориям работников необоснованных преимуществ.

В рассматриваемой ситуации закон, на первый взгляд, предоставляет обоснованные преимущества работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, тогда как членство в профсоюзе, напротив, таких преимуществ не дает, а лишь усложняет процедуру прекращения трудового договора, что и является дополнительной гарантией для члена профсоюза. Таким образом, из двух работников уволен должен быть выборный член профсоюза. Но уволить его работодатель вправе, как мы знаем, только предварительно получив согласие вышестоящей профсоюзной организации, что сделать практически не возможно. Другими словами, применить преимущественное право оставления работника на работе работодатель сможет только в том случае, если в судебном порядке добьется признания необоснованным отказ вышестоящего профсоюза дать согласие на увольнение другого работника.

В то же время, работодатель, по нашему мнению, вправе, но не обязан обжаловать решение вышестоящего профсоюза. Данный вывод вытекает из анализа ч. 3 ст. 374 ТК РФ. Вообще, на наш взгляд, обращение кого бы то ни

было в суд, в том числе работодателя, является правом, а не обязанностью лица. В такой ситуации работодатель, не получив согласие вышестоящего профсоюза, уволить выборного члена первичной профсоюзной организации не вправе, соответственно, он имеет все основания расторгнуть трудовой договор с первым работником с соблюдением всех гарантий, предусмотренных трудовым законодательством. В каком-то смысле запрет на увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ председателя (его заместителя) первичной профсоюзной организации без получения согласия вышестоящего профсоюза еще менее конституционен, чем запрет на увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку прямо нарушает принцип равноправия в отношении конкретного работника, обладающего преимущественным правом на оставление на работе. В свою очередь, получение необоснованных преимуществ выборным членом профсоюза при его увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не нарушает права других работников, что, наш взгляд, более важно с точки зрения соблюдения конституционного принципа равноправия.

Увольнение руководителей профсоюзов по п. 2. ч. 1 ст. 81 ТК РФ в материалах судебной практики

Несмотря на то, что льготы, предоставленные ст. 374 ТК РФ председателю (его заместителю) профсоюза при расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ дают ему определенные преимущества, говорить об абсолютном запрете увольнения таких работников по указанному основанию не приходится. Подтверждением тому является многочисленная судебная практика.

Главный вывод, который можно сделать после ее анализа – работодателю не сложно оспорить отказ вышестоящего профсоюза дать согласие на увольнение руководителя (его заместителя) первичной профсоюзной организации.

В основе такого мнения лежит позиция Конституционного Суда РФ, который неоднократно признавал право работодателя самостоятельно определять кадровую политику организации (Например, Определение

Конституционного Суда РФ от 29.09.2011 № 1165-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Серебрякова Евгения Александровича на нарушение его конституционных прав частями первой и второй статьи 74, пунктом 2 части первой статьи 81 и частью второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации»¹.

Так, в Определении Верховного Суда Российской Федерации от 14.01.2011 по делу № 41-В10-24 отмечено, что правомерным считается увольнение, если намерение работодателя уволить конкретного работника на является самоцелью, а связано с изменением организационно-штатной структуры организации по различным не связанным с личностью работника причинам, в том числе, не носит дискриминационный характер².

Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова напоминают о том, что бремя доказывания дискриминации лежит на лице, заявляющем о ней, что находит отражение и в Определении 2003 года. При этом доказать факт дискриминации работника со стороны работодателя достаточно сложно, даже, когда речь идет о руководителе (его заместителе) профсоюза³.

Многочисленная судебная практика подтверждает, что в большинстве случаев профсоюз доказать факт дискриминации не в состоянии, что предопределяет решение суда в пользу работодателя.

В частности, суд не расценивает как подтверждение дискриминации работника его обращение, например, в Государственную инспекцию труда, если это имело место после принятия работодателем решения о сокращении численности штата работников. В одном из решений суд указал, что защита своих трудовых прав не может расцениваться как ведение профсоюзной деятельности и противоречит положениям ст. 30 Трудового кодекса РФ.

В свою очередь, работодателю, по большому счету, доказывать ничего не надо. Несмотря на то, что в Определении 2003 года говорится об

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 29.09.2011 №1165-О-О URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/58104177/>

² Определение Верховного Суда РФ от 14.01.2011 по делу № 41-В10-24 URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1685646/>

³ Лютов Н.Л., Герасимова Е.С. Указ. соч. С. 100.

обязанности работодателя представить мотивированное доказательство того, что предстоящее увольнение такого работника обусловлено целями эффективной экономической деятельности организации путем совершенствования ее организационно-штатной структуры и не связано с осуществлением им профсоюзной деятельности, на практике эта обязанность сводится, лишь, к необходимости подтвердить сам факт сокращения штата или численности работников организации.

В одном из дел профсоюзная организация мотивировала отказ тем, что работодателем не представлено обоснование сокращения штатной единицы по работе с ценами и сметному нормированию. Из мотивированного отказа следует, что присутствовавший на заседании профсоюзной организации заместитель начальника технического управления не смог обосновать необходимость сокращения штата. По мнению профсоюза, необходимость выполнения функций, выполняемых увольняемым работником, остается. На это суд указал, что обоснование своего отказа дать согласие на увольнение работника приведены профсоюзной организацией в нарушение закона, а доказательств дискриминации работодателем в отношении работника в связи с его профсоюзной деятельностью не представлено.

Другими словами, работодателю необходимо документально доказать принятие решение о сокращении штата или численности работников организации, представить соответствующие приказы, распоряжения, уведомления, локальные нормативные акты, включая штатное расписание (Например, Определение Ивановского областного суда от 19.04.2017 по делу № 33-897/2017)¹.

В то же время, отсутствие таких доказательств предопределяет решение суда в пользу профсоюза.

Так, Апелляционным определением Санкт-Петербургского городского суда от 12.07.2016 было установлено, что работодатель при получении

¹ Определение Ивановского областного суда от 19 апреля 2017 года по делу № 33-897/2017// URL: <https://sudact.ru/regular/doc/I8JiJMX6GOVX/>

согласия вышестоящего профсоюза на увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации вместо действующего и вновь утвержденного штатного расписания представил выписки из них. Ввиду непредставления необходимых документов профсоюз не смог определить происходит ли в действительности сокращение штата работников или же работники увольняются из-за их профсоюзной деятельности. В судебном заседании указанные документы также не были представлены работодателем. На этом основании ему в иске было отказано.

Еще один важный вывод позволяет сделать анализ судебной практики.

При рассмотрении спора по иску работодателя о признании необоснованным отказ профсоюза дать согласие на увольнение руководителя (его заместителей) первичной профсоюзной организации по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ суд не интересуется соблюдением процедуры расторжения трудового договора и факт предоставления работнику предусмотренных законом гарантий.

Так, Московский городской суд проверяя довод вышестоящего профсоюза о возможности перевода увольняемого руководителя первичной профсоюзной организации на другую должность, пришел к выводу, что соблюдение работодателем процедуры увольнения истца по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не относится к предмету настоящего спора, поскольку законность такого увольнения подлежит проверке при решении вопроса о восстановлении на работе в случае его увольнения (Апелляционное определение от 10.10.2016 по делу № 33-39981/2016)¹.

Справедливости ради стоит отметить, что в некоторых случаях суд все же пытается выяснить, соблюдена ли установленная законом процедура увольнения и при отрицательном ответе на данный вопрос отказывает работодателю в иске

¹ Определение апелляционного Московского городского суда от 10 июня 2016 года по делу № 33-39981/2016 URL: <https://base.garant.ru/142956948/>

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 28.04.2016 по делу № 33-2920/2016)¹. Но таких дел намного меньше.

Таким образом, в ст. 374 ТК РФ закреплены формально серьезные ограничения прав работодателя принимать необходимые кадровые решения, что вызывает немало вопросов с точки зрения их соответствия Конституции РФ. Вместе с тем, в практической плоскости говорить об абсолютном запрете расторжения трудового договора с руководителем (его заместителем) выборного органа первичной профсоюзной организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ нельзя. Судебная практика свидетельствует о том, что в подавляющем большинстве случаев это запрет может быть работодателем преодолен, поскольку доказать факт дискриминации увольняемого руководителя профсоюза крайне сложно. В то же время работодатель должен быть готов к необходимости подтвердить законность процедуры увольнения такого работника. Некоторые суды обращают на это внимание.

Важнейшим аспектом деятельности профсоюзов является дача согласия на увольнение работников (ст.ст. 373, 374 ТК РФ). В соответствии со ст. 373 ТК РФ, при принятии решения о возможном расторжении трудового договора (в соответствии с п. п. 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ) с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа и копии документов, которые стали основанием для принятия решения об увольнении.

Выборный орган первичной профсоюзной организации после рассмотрения вопроса направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Ответ профсоюза должен быть отправлен в течение семи рабочих дней, исчисление которых начинается со дня получения проекта приказа и копий документов. Работодатель может не учитывать мнение в случаях нарушения сроков.

¹ Определение апелляционного Саратовского областного суда от 28 апреля 2016 года по делу № 33-2920/2016 URL: <https://sudact.ru/regular/doc/FummZh3sbFZY/>

При несогласии с предполагаемым решением работодателя важно предпринять попытки для урегулирования разногласий путем проведения с самим работодателем или его законным представителем дополнительных консультаций. Результаты консультаций должны быть оформлены протоколом, а консультации должны быть проведены в течение трех рабочих дней.

Следует отметить, что профсоюзы не всегда проводят такие консультации, не выходят с требованиями об их проведении, о чем свидетельствует судебная практика (кассационное определение Московского городского суда от 17 октября 2014 года №4г/2-10377/14)¹. Более того, в решениях судов указывается, что Закон прямо возлагает обязанность по инициированию таких консультаций не на работодателя, а на профсоюзный орган (апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 25 ноября 2014 года по делу №33-4500/2014)².

Если согласие не достигнуто, работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор по истечении десяти рабочих дней (со дня направления проекта приказа и копий документов). Окончательное решение работодателя может быть обжаловано в государственную инспекцию труда, что свидетельствует о праве профсоюза не только иметь свое мнение, но и отстаивать его в дальнейшем.

¹ Кассационное определение Московского городского суда от 17 октября 2014 года №4г/2-10377/14 URL:<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=MARB&n=759009>

² Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 25 ноября 2014 года по делу №33-4500/2014 URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/122583623/>

2.3 Защита от незаконных увольнений государственной инспекцией труда

Современный этап дальнейшего развития государственности в России характеризуется продолжающимся процессом совершенствования деятельности органов власти. Важнейшую роль в этом отводится контрольным органам, составляющим неотъемлемую часть общей системы власти и управления, обеспечения законности и прав и свобод граждан¹.

Виды государственного контроля и надзора можно классифицировать следующим образом:

- надзор за соблюдением закона, осуществляемый органами общей компетенции – Прокуратурой РФ;
- специализированный контроль и надзор за соблюдением нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляемый Рострудом, включая государственную экспертизу труда;
- отраслевой контроль за уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- налоговый контроль, осуществляемый Федеральной налоговой службой;
- ведомственный контроль и надзор, который осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления в отношении организаций, находящихся в их ведении.

С 2004 года функции надзора и контроля в сфере соблюдения трудового законодательства и охраны труда переданы в ведение Федеральной службы по труду и занятости, Положение о которой утверждено постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 года №324².

¹ Тарасов А.М. Государственный контроль как гарант обеспечения законности и прав граждан URL: <https://wiselawyer.ru/poleznoe/83517-gosudarstvennyj-kontrol-garant-obespecheniya-zakonnosti-prav-grazhdan> (дата обращения 15.05.2020).

² Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» (ред. от 21 февраля 2018 года) // СЗ РФ. 2004. №28. Ст. 2901.

Федеральная инспекция труда – орган исполнительной власти, осуществляющий федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права¹.

В правоотношениях, возникающих в связи с реализацией федеральной инспекцией труда полномочий по защите трудовых прав работников, федеральная инспекция труда представляет государство как субъект с государственно-властными полномочиями, в то время как работодатели выступают в виде организационно не подчиненных субъектов, для которых требования инспекции являются обязательными. Безусловно, что субъектом данных отношений выступает не только орган надзора, но и должностные лица этого органа, непосредственно реализующие компетенцию федеральной инспекции труда, выступающие от имени государства и в связи с этим наделенные государственно-властными полномочиями.

К таким должностным лицам относятся государственные инспекторы труда (по охране труда и по правовым вопросам) государственных инспекций труда в субъектах Российской Федерации².

Надзор за соблюдением трудового законодательства трудовая инспекция осуществляет посредством (абз. 2 ч. 1 ст. 356 ТК РФ):

- проведения проверок;
- выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений;
- составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий;

¹ Амелин Р.В., Бевзюк Е.А., Волков Ю.В. и др. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года №195-ФЗ (постатейный) URL:<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc> (дата обращения 13.05.2020).

² Сапфинова А.А. Правовая природа отношений по федеральному государственному надзору в связи с защитой федеральной инспекцией труда трудовых прав работников // Современное право. 2014. №3. С. 68.

– подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности.

Кроме того, в соответствии с абз. 4 ч. 1 ст. 356 ТК РФ Государственная инспекция труда осуществляет рассмотрение дел об административных правонарушениях.

Представляется необходимым согласиться с точкой зрения Т.П. Барбашовой по вопросу обеспечения независимости государственных органов надзора и контроля за соблюдением трудовых прав работников при выполнении ими своих функций. Необходимо их взаимодействие с общественными организациями, органами социального партнерства, Уполномоченным по правам человека в РФ и в субъектах РФ. Для усиления защиты должностных лиц органов государственного надзора при проведении увольнения по инициативе работодателя предлагается внести изменения в статьи ТК РФ, которые регламентируют деятельность надзорно-контрольных органов. Увольнение должностных лиц органов государственного надзора и контроля по инициативе работодателя должно происходить с предварительного согласия комиссии по регулированию социально-трудовых отношений соответствующего уровня (федерального или регионального)¹. Одним из доказательств незаконности увольнения должностных лиц органов государственного надзора и контроля могут служить заключения Уполномоченного по правам человека в РФ, региональных уполномоченных по правам человека.

Согласно ст. 356 ТК РФ федеральная инспекция труда осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Надзор инспекция осуществляет посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных

¹ Барбашова Т.П. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников. Диссертация. М., 2008. С. 9.

правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

На основании ст. 357 ТК РФ государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке¹.

Как указано в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утвержденном Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 1 июня 2011 года², учитывая полномочия государственной инспекции труда, установленные абз. 2 ст. 356 и абз. 6 ст. 357 ТК РФ, в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать

¹ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Общие основания расторжения трудового договора: анализ трудового законодательства, судебная практика, рекомендации по оформлению. М.: Библиотечка «Российской газеты», 2012. С. 137.

² Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2011. №9.

работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем (ч. 2 ст. 357 ТК РФ)¹.

Также в соответствии с требованиями ст. 361 ТК РФ решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации и (или) в суд.

Суды также полагают, что у государственной инспекции труда есть полномочия на восстановление работников на работе путем направления работодателю обязательных для исполнения предписаний. В ст. 83 ТК РФ содержатся правовые нормы о том, что трудовой договор подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в том числе в случае восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда и в случае отмены решения суда или отмены (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе, которые свидетельствуют о том, что законодатель наделил Государственную инспекцию труда полномочиями по восстановлению работника на работе и как следствие из этого, полномочиями по разрешению вопроса о выплате заработной платы за время вынужденного прогула (решение Нальчикского городского суда Кабардино-Балкарской Республики от 18 апреля 2016 года по делу №2-3025/2016)².

Таким образом, работодатель будет обязан исполнить предписание государственной инспекции труда и восстановить работника на работе. И,

¹ Азарова Е.Г., Андриченко Л.В., Бочарникова М.А. и др. Аналитический обзор на тему: «Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда» Отв. ред. Л.А. Чиканова URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc> (дата обращения 19.05.2020).

² Решение Нальчикского городского суда Кабардино-Балкарской Республики от 18 апреля 2016 года по делу №2-3025/2016 URL: <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-nalchikskii-gorodskoi-sud-kabardino-balkarskaia-respublika/>

соответственно, расторгнуть трудовой договор с работником, принятым на место незаконно уволенного сотрудника.

Расторгнуть трудовой договор по этому основанию работодатель может, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором¹.

Следует отметить, что гарантии, предусмотренные для работников в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя (запрет на увольнение во время нетрудоспособности, нахождения в отпуске, гарантии беременным женщинам и т.п.), в данном случае не действуют, поскольку данное увольнение не является увольнением по инициативе работодателя.

ТК РФ предусматривает различные способы защиты трудовых прав, среди которых возможность обращения с жалобой Государственную инспекцию труда или с иском в суд. При этом в законодательстве не установлено запретов на одновременное обращение работника в указанные органы.

Вместе с тем, Государственная инспекция труда и суд – совершенно разные органы с точки зрения своей компетенции, наличия соответствующих полномочий.

В подтверждение ссылаемся на Определение Верховного Суда РФ от 20 июня 2014 г. № 21-КГ14-4, потому как по смыслу указанной нормы при проведении проверок государственный инспектор труда выдает обязательное

¹ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Указ. соч. С. 138.

для исполнения работодателем предписание только в случае очевидного нарушения трудового законодательства.

Трудовые споры, в том числе неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются в рамках статей 381 – 397 ТК РФ комиссиями по трудовым спорам или судами.

Другими словами, решение о восстановлении на работе должен принимать суд, а не Государственная инспекция труда.

Кроме того, Верховный Суд РФ указал, что на момент вынесения предписания Государственной инспекцией труда законность приказа об увольнении работника была предметом судебного рассмотрения, в связи с чем инспектор труда не обладал полномочиями выдавать работодателю предписание относительно требований, рассматриваемых в судебном порядке¹.

Стоит так же рассмотреть судебную практику, касательно разрешения вопроса компетенции Государственной инспекции труда в судебном порядке. Ярким примером будет считаться Решение Ленинского районного суда г. Перми от 10 апреля 2014 года по делу № 2-721/2014 года. ООО «ГеоСтафф-Север» будучи истцом обратился в суд и просит признать незаконным и отменить предписание главного государственного инспектора труда, потому как посчитал, что он превышает свои полномочия. Однако суд заявителю отказал, приведя следующие доводы:

1. Абзацем 7 ч. 1 ст. 357 Трудового кодекса РФ предусмотрено, что государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право: предъявлять работодателям и их представителям обязательные

¹ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 20.06.2014 № 21-КГ14-4 URL: <https://www.zakonrf.info/suddoc/09002e38a5a4aa7f058287e8c0b95967/>

для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

2. Юридическое понятие индивидуального трудового спора дано в ст. 381 ТК РФ - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров¹.

По смыслу данных положений закона при проведении проверок государственный инспектор труда выдает обязательное для исполнения работодателем предписание только в случае очевидного нарушения трудового законодательства. Трудовые споры, в том числе, неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда) рассматриваются в рамках статей 381 - 397 Трудового кодекса Российской Федерации комиссиями по трудовым спорам или судами.

Проанализировав данный пример можно сказать, что осуществляя функцию по надзору и контролю за работодателями, государственная инспекция труда выявляет правонарушения, но не решает трудовые споры,

¹ Решение Ленинского районного суда г. Перми от 10.04.2014 г. по делу № 2-721/2014 г. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/niyACdNL5IHq/>

так как не может подменять собой органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Основная функция, которая возложена на Федеральную инспекцию труда – это осуществление государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства в целях недопущения возникновения нарушений.

В настоящее время существует необходимость четко определиться с местом и полномочиями Федеральной инспекции труда как главного органа государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (иных актов о труде) при решении вопроса законности увольнения работника. Необходимо увеличить объем полномочий Федеральной инспекции труда по вопросам защиты трудовых прав граждан.

Интерес представляет вопрос разграничения компетенции судов и трудовых инспекций в вопросе восстановления работников на работе. В практике и в законодательстве отсутствует четкое разграничение полномочий между судами и федеральной инспекцией труда, что негативно влияет на защиту трудовых прав работников. Мы считаем, что в трудовом законодательстве должно быть четко закреплено, что восстановление работников на работе должно осуществляться только судом. Свою позицию мы обосновываем тем, что инспекция труда на основании абз. 6 ст. 357 ТК РФ может выдавать работодателям обязательные для исполнения предписания. В предписании будет содержаться требование не о восстановлении работника, но об отмене нормативного акта, которым были нарушены права работника в случае его незаконного увольнения, а именно об отмене приказа об увольнении.

Поскольку инспекция труда не наделена полномочиями по восстановлению работников на работе, но вправе выдать предписание об отмене приказа об увольнении, произведенного с нарушением трудового законодательства, то исполнение работодателем такого предписания обязательно, если он не обратится в суд с иском об обжаловании

предписания. Данной позиции придерживается Верховный Суд Российской Федерации¹.

Таким образом, защита трудовых прав от незаконных увольнений имеет свои особенности. Данные особенности должны адекватно отражать неравное положение работника и работодателя как субъектов трудового права. В качестве самостоятельной отрасли трудовое право сформировалось как совокупность норм, призванных обеспечить защиту работников от произвольных действий работодателя. По этой причине к числу полномочных субъектов по защите трудовых прав относятся не только юрисдикционные органы, но и представители работников, а также непосредственно работники, которые могут осуществлять самозащиту своих прав. Поэтому защита трудовых прав работников имеет дополнительные по сравнению с другими правами и свободами способы восстановления нарушенного права и законного интереса.

¹ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2011. №9.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проанализировав вышеизложенное, автор приходит к следующим выводам:

Современный этап дальнейшего развития государственности в России характеризуется продолжающимся процессом совершенствования деятельности органов власти. Важнейшую роль в этом отводится контрольным органам, составляющим неотъемлемую часть общей системы власти и управления, обеспечения законности и прав и свобод граждан.

Виды государственного контроля и надзора можно классифицировать следующим образом:

- надзор за соблюдением закона, осуществляемый органами общей компетенции – Прокуратурой РФ;

- специализированный контроль и надзор за соблюдением нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляемый Рострудом, включая государственную экспертизу труда;

- отраслевой контроль за уплатой страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

- налоговый контроль, осуществляемый Федеральной налоговой службой;

- ведомственный контроль и надзор, который осуществляют федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления в отношении организаций, находящихся в их ведении.

Федеральная инспекция труда является органом исполнительной власти, осуществляющим федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Необходимо четко определиться с местом и полномочиями Федеральной инспекции труда, некоторых других органов государственного

надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (иных актов о труде) при решении рассматриваемого вопроса. Необходимо расширить компетенцию Федеральной инспекции труда путем добавления в качестве поднадзорных объектов труд не только работников, но и государственных служащих (гражданских, правоохранительных, военных), муниципальных служащих, а также труд осужденных лиц. Это согласуется с нормами международного права, а именно с Конвенцией МОТ №81. При принятии этой Конвенции Россия не исключила из сферы действия органы государственной и муниципальной властей.

Надзор за соблюдением трудового законодательства трудовая инспекция осуществляет посредством (абз. 2 ч. 1 ст. 356 ТК РФ):

- проведения проверок;
- выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений;
- составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий;
- подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности.

Основная функция, которая возложена на Федеральную инспекцию труда – это осуществление государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства в целях недопущения возникновения нарушений. Защита прав работников как слабой стороны в трудовых правоотношениях.

В настоящее время существует необходимость в увеличении объема полномочий Федеральной инспекции труда по вопросам защиты трудовых прав граждан, а также в более детальной проработке ныне действующих.

В механизме способов защиты трудовых прав важную роль осуществляет профсоюзы. Статья 19 Закона о профсоюзах посвящена праву профсоюзов на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде. Оно обоснованно рассматривается как одна из

основных форм защиты профсоюзами трудовых прав и законных интересов работников.

Пункт 2 ст. 19 Закона о профсоюзах посвящен праву профсоюзов при осуществлении ими контроля за соблюдением законодательства о труде создавать собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами.

В целях защиты прав работников, не являющихся членами профсоюза в рассмотрении индивидуальных трудовых споров, необходимо внести поправки в закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», в частности устранить противоречия статей 11 и 23. Необходимо устранить несоответствие между нормой ст. 19 Закона о профсоюзах и ст. 370 ТК РФ. Статья 19 Закона о профсоюзах говорит лишь о праве осуществления профсоюзного контроля лишь за соблюдением законодательства о труде. Статья 370 ТК РФ шире чем ст. 19 Закона о профсоюзах. Вследствие этого мы предлагаем изложить п. 1 ст. 19 Закона о профсоюзах в следующей редакции: «Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений».

К особенностям защиты трудовых прав при увольнении женщин следует отметить невозможность увольнения беременной женщины по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ). Исключение составляет факт увольнения в случае ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуального предпринимателя (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Как видим, в целях реализации указанных прав ТК РФ предоставляет определенные гарантии беременным женщинам от увольнения.

При ликвидации организации беременной женщине необходимо выплачивать повышенное выходное пособие. Обязанность выплаты данных

пособий должна быть возложена на работодателя и государство в субсидиарном порядке.

Необходимо доработать п. 27 Постановления №2, содержащий разъяснения относительно применения принципа недопустимости злоупотребления правом в рамках трудовых правоотношений и изложить ее в следующей редакции: «Выявление факта злоупотребления правом является основанием для отказа в удовлетворении требования заявителя».

Предлагается дополнить ст. 261 ТК РФ абзацем следующего содержания: «Допускается расторжение трудового договора по соглашению сторон с беременной женщиной. Отказ беременной женщины от исполнения данного соглашения является безусловным основанием для его прекращения». Введение данной нормы вызвана необходимостью защиты прав и интересов беременных женщин.

На работников в возрасте до 18 лет распространяются общие основания расторжения трудового договора, предусмотренные ТК РФ. Например, несовершеннолетний работник может быть уволен по соглашению сторон, по собственному желанию, в порядке перевода к другому работодателю.

Кроме того, ст. 269 ТК РФ предусмотрены дополнительные гарантии при расторжении трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет. В частности, если работодатель по своей инициативе решит расторгнуть трудовой договор с таким работником, то помимо соблюдения общего порядка увольнения ему необходимо получить согласие соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Отметим, что это правило не распространяется на случаи увольнения несовершеннолетних работников в связи с ликвидацией организации или прекращением деятельности индивидуальных предпринимателей.

Отметим, что в целях защиты трудовых прав несовершеннолетних мы предлагаем обязать работодателей уведомлять об увольнении несовершеннолетних не только государственные инспекции труда и

комиссии по делам несовершеннолетних, но и органы опеки и попечительства. Помимо этого необходимо предусмотреть обязанность работодателя направлять указанным органам копию приказа (распоряжения) об увольнении.

В научной теории не один год ведется дискуссия по поводу создания системы специальных судов, на которые была бы возложена обязанность по разрешению трудовых споров.

Мы считаем, что эффективным может быть создание специальных судебных составов в рамках судов общей юрисдикции. Это нововведение можно осуществить начиная с районных (городских) судов и вплоть до Верховного Суда РФ. Мы считаем, что трудовые споры должны быть изъяты из компетенции мировых судов. Трудовые споры должны быть в компетенции только федеральных судов.

В целях защиты прав работников, не являющихся членами профсоюза в рассмотрении индивидуальных трудовых споров, необходимо внести поправки в закон «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», в частности устранить противоречия статей 11 и 23. Также понятие самозащиты трудовых прав трактуется слишком узко, основное содержание в соответствии со ст. 379 – оставление работы (прекращение трудовой деятельности) что может повлечь негативные последствия как для работников, так и для работодателей. В таком случае необходимо, под самозащитой работника понимать также обращение его в государственные органы: прокуратуру, суд исполнительные органы государственной власти, причем необходимо закрепить данный момент в ТК РФ официально. Как видим, несмотря на совершенствование правового механизма самозащиты работниками трудовых прав и свобод, имеющиеся проблемы до конца не преодолены. Предстоит большая работа органов государственного надзора и контроля, профсоюзов и самих работников, чтобы наполнить все механизмы правовой защиты трудовых прав реальным содержанием.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1. НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

1. Конституция Российской Федерации, принятая на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. (ред. от 21 июля 2014 г.) // Российская газета. №237. 1993.

2. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. №138-ФЗ (ред. от 2 декабря 2019 г.) // СЗ РФ. 2002. №46. Ст. 4532.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. №197-ФЗ (ред. от 2 декабря 2019 г.) // СЗ РФ. 2002. №1 (ч. 1). Ст. 3.

4. Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. от 3 июля 2016 года) // СЗ РФ. 1996. №3. Ст. 148.

5. Федеральный закон от 12 января 1996 г. №7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (ред. от 30 декабря 2019 г.) // СЗ РФ. 1996. №33. Ст. 145.

6. Федеральный закон от 19 мая 1995 г. №82-ФЗ «Об общественных объединениях» (ред. от 8 марта 2019 г.) // СЗ РФ. 1995. №21. Ст. 1930.

7. Федеральный закон от 17 января 1992 г. №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (ред. от 16 декабря 2019 года) // СЗ РФ. 1995. №47. Ст. 4472.

8. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» (ред. от 21 февраля 2018 года) // СЗ РФ. 2004. №28. Ст. 2901.

9. Постановление Исполнительного комитета Федерации независимых профсоюзов России от 26 сентября 2007 г. №4-2 // Вести ФНПР. №9-10. 2007.

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Айман, Т. О. Трудовое право. Учебное пособие. / Т.О Айман М.: РИОР, Инфра-М, 2016. 176 с.
2. Азарова, Е.Г., Андриченко, Л.В., Бочарникова, М.А. и др. Аналитический обзор на тему: «Соответствие российского законодательства требованиям международной организации труда» Отв. ред. Л.А. Чиканова / Е.Г Азарова, Л.В. Андриченко, М.А. Бочарникова и др. // URL:<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CMB&n=17613#032062424704480263> (дата обращения 19.05.2020).
3. Амелин, Р.В., Бевзюк, Е.А., Волков, Ю.В. и др. Комментарий к Кодексу Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года №195-ФЗ (постатейный) / Р.В. Амелин, Е.А. Бевзюк, Ю.В. Волков // URL:<http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc> (дата обращения 13.05.2020).
4. Барбашова, Т.П. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудовых прав работников. Диссертация / Т.П. Барбашова. М.: 2008. 172 с.
5. Белицкая, И.Я., Нуртдинова, А.Ф., Орловский, Ю.П. отв. ред. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (краткий, постатейный) / И.Я. Белицкая, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский. М.: КОНТРАКТ, 2017. 608 с.
6. Бородина, Н.В. Увольнение беременных: подводные камни / Н.В. Бородина // Отдел кадров коммерческой организации. 2014. №11. С. 32–39.
7. Бочарникова, М.А., Виноградова, З.Д., Гаврилина, А.К. отв. ред. Орловский Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина. М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. 1455 с.

8. Буянова, М. О., Зайцева, О. Б. Трудовое право России. Учебник. / М.О. Буянова, О.Б. Зайцева. М.: Феникс, 2017. 576 с.
9. Воробьев, В. В. Трудовое право. Курс лекций. Учебное пособие. / В.В. Воробьев. М.: Форум, Инфра-М, 2015. 568 с.
10. Выговская, И.Г., Колобова, С.В., Королькова, О.С. под общ. ред. Преснякова М.В., Чаннова С.Е. Трудовое право России / И.Г. Выговская, С.В. Колобова, О.С. Королькова под общ. ред. М.В. Преснякова, С.Е. Чаннова // Поволжский институт управления им. П.А. Столыпина, 2014. С. 229–235.
11. Габричидзе, Б.Н., Чернявский, А.Г. Административное право России / Б.Н. Габричидзе, А.Г. Чернявский. М.: Велби, 2011. 683 с.
12. Германское гражданское уложение от 18 августа 1896 года URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=INT&n=55851#09863847458892818> (дата обращения 24.04.2020).
13. Гончарова, С.Г. Правовая защита человека как социальный инструмент становления и развития правового государства / С.Г. Гончарова // Государственная власть и местное самоуправление. 2011. №8. С. 253–266.
14. Демидов, Н.В. Увольнение по инициативе работодателя. Автореф. дис. канд. юрид. наук / Н.В. Демидов // Томск, 2009. С. 229–232.
15. Егорова, Н. «Интересное положение» при увольнении / Н. Егорова // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия». 2014. №39. С. 10–15.
16. Едиханова, Д.И. Особенности судебного рассмотрения трудовых споров / Д.И. Едиханова // Нижегородская наука. 2017. №4. С. 27–32.
17. Завгородний, А.В., Коробченко, В.В., Кузьменко, А.В. под общ. ред. Хохлова Е.Б., Сафонова В.А. 5-е изд. Трудовое право России: учебник / А.В. Завгородний, В.В. Коробченко, А.В. Кузьменко под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. М.: Юрайт, 2013. 673 с
18. Кайль, А.Н. Комментарий к Федеральному закону от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях

деятельности» (постатейный) / А.Н. Кайль // URL: <https://base.garant.ru/5850401/> (дата обращения 15.04.2020).

19. Куренной, А.М. Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации / А.М. Куренной // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CMB&n=16614#05154535308145627> (дата обращения 17.04.2020).

20. Лебедев, В.М., Мельникова, В.Г., Назметдинов, Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография. Под ред. Лебедева В.М. / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.

21. Лютов, Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник. / Н.Л. Лютов М.: Проспект, 2018. 688 с.

22. Лютов, Н.Л., Герасимова, Е.С. Дискриминация в сфере труда: вопросы эффективности норм и правоприменительной практики / Н.Л. Лютов, Е.С. Герасимова // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 3. С. 84–100.

23. Мартинес-Картер, К. Национальные особенности увольнений в разных странах / К. Мартинес-Картер. // URL: https://www.bbc.com/russian/business/2015/01/150122_vert_cap_worst_countries_for_sacking (дата обращения 17.05.2020).

24. Матузов, Н.И., Малько, А.В. Теория государства и права: Учебник / Н.И. Матузов, А.В. Малько. М.: Юристъ, 2004. 512 с.

25. Мингалева, Ж.А., Мирских, И.Ю. Трансформация занятости населения под влиянием технологических инноваций и цифровизации экономики. Под ред. Кузнецовой О.А., Голубцова В.Г., Борисевич Г.Я., Боровых Л.В, Васильевой Ю.В., Михайлова С.Г., Полякова С.Б., Телегина А.С., Шершень Т.В. / Ж.А. Мингалева, И.Ю. Мирских // Пермский юридический альманах. Ежегодный научный журнал. 2019. №1. С. 588–597.

26. Миронов, В. И. Трудовое право. Учебник. / В.И. Миронов. М.: Проспект, 2020. 992 с.

27. Морозов, П.Е. Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов. Учебное пособие. /П.Е. Морозов. М.: Проспект, 2018. 176 с.
28. Нестерова, Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: Автореф. дис. док. юрид. наук / Т.А. Нестерова. Екатеринбург, 2005. 43 с.
29. Нуртдинова А.Ф. К вопросу о профсоюзном иммунитете / А.Ф. Нуртдинова // Журнал российского права. 2010. № 2. С. 39–41.
30. Овечкин, М.А. Специализированные суды в системе судов общей юрисдикции в Российской Федерации: Автореф. Диссертация канд. юрид. наук / М.А. Овечкин. Саратов, 2006. 26 с.
31. Орловский, Ю.П., Нуртдинова, А.Ф., Чиканова, Л.А. 500 актуальных вопросов по Трудовому кодексу Российской Федерации: Комментарии и разъяснения: Практическое пособие / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова. М.: Юрайт-Издат, 2007. 550 с.
32. Оробец, В.М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации / В.М. Оробец. М.: Изд-во НИИ труда, 2005. 400 с.
33. Петрашко, И.А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан / И.А. Петрашко // URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sozdanie-sistemy-sudov-po-trudovym-sporam-kak-mera-sovershenstvovaniya-ohrany-trudovyh-prav-grazhdan> (дата обращения 15.05.2020).
34. Петров, А.Я. Коллективные трудовые споры: примирительные процедуры и совершенствование их правового регулирования / А.Я. Петров // Законодательство и экономика. 2015. №7. С. 18–22.
35. Петров, А. Я. Ответственность по трудовому праву. Учебное пособие для бакалавриата и магистратуры /А.Я. Петров. М.: Юрайт, 2017. 304 с.

36. Пламеннова, К.В. Производственные советы в России: проблемы и перспективы/ К.В. Пламенова // Журнал российского права. 2014. № 9. С. 131–144.
37. Сапфинова, А.А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров / А.А. Сапфинова // Современная научная мысль. 2015. №3. С. 122–136.
38. Сапфинова, А.А. Правовая природа отношений по федеральному государственному надзору в связи с защитой федеральной инспекцией труда трудовых прав работников / А.А. Сапфинова // Современное право. 2014. №3. С. 53–178.
39. Сафаралеев, М.Р., Шаронов, С.А. Комментарий к Федеральному закону от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (постатейный) / М.Р. Сафаралеев, С.А. Шаронов // URL: <https://base.garant.ru/58158100/> (дата обращения 12.04.2020).
40. Сидорова, В.Н. Особенности правозащитной деятельности профсоюзов в процедурах банкротства / В.Н. Сидорова // Юрист. 2006. №5. С. 32–44.
41. Ситникова, Е.Г., Сенаторова, Н.В. Общие основания расторжения трудового договора: анализ трудового законодательства, судебная практика, рекомендации по оформлению / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова. М.: Библиотечка «Российской газеты», 2012. 160 с.
42. Сошникова, Т.А. Контроль профсоюзов за соблюдением законодательства о труде и охране труда как одна из форм защиты трудовых прав работников / Т.А. Сошникова // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. №4. С. 8–39.
43. Тарасов, А.М. Государственный контроль как гарант обеспечения законности и прав граждан / А.М. Тарасов // URL: <https://wiselawyer.ru/poleznoe/83517-gosudarstvennyj-kontrol-garant> (дата обращения 15.05.2020).

44. Хлебников, П. Увольнение под давлением и ошибки компаний. Анализ судебной практики / П. Хлебников // Трудовое право. 2015. №11. С. 18–35.

45. Чибисов, В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод / В.А. Чибисов // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. №2. С. 42–46.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

1. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28.01.2014 №1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. №4.

2. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15.03.2005 №3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2005. №3.

3. Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 27.12.1999 №19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П. Малкова и Ю.А. Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города

Казани» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2000. №1.

4. Определение Конституционного Суда РФ от 29.11.2011 №1165-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Серебрякова Евгения Александровича на нарушение его конституционных прав частями первой и второй статьи 74, пунктом 2 части первой статьи 81 и частью второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/58104177/>

5. Определение Конституционного Суда РФ от 14.01.2011 по делу № 41-В10-24 // URL:

6. Определение Конституционного Суда РФ от 04.11.2004 № 343-О «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Советского районного суда города Красноярск о проверке конституционности части первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации» // Вестник Конституционного Суда Российской Федерации. 2005. №2.

7. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утвержденный Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2011. №9.

8. Решение Канского районного суда Красноярского края от 29 октября 2019 года по делу № 2-619/2019 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/1bIznJXbyWUK/>

9. Решение Норильского городского суда Красноярского края от 26 ноября 2019 года по делу №2-2988/2018 // URL: <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-norilskii-gorodskoi-sud-krasnoiariskii-krai/?page=2>

10. Определение апелляционного Московского городского суда от 10 июня 2016 года по делу № 33-39981/2016// URL: <https://www.mos-gorsud.ru/mgs/services/cases/appeal-civil/details/4e593ff5-4126-458e-a040-c1ea163fb98b>

11. Определение апелляционного Саратовского областного суда от 28 апреля 2016 года по делу № 33-2920/2016// URL: <https://sudact.ru/regular/doc/FummZh3sbFZY/>
12. Решение Нальчикского городского суда Кабардино-Балкарской Республики от 18 апреля 2016 года по делу №2-3025/2016 // URL: <https://sudact.ru/regular/court/reshenya-nalchikskii-gorodskoi-sud-kabardino-balkarskaia-respublika/>
13. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 05.09.2014 №37-КГ14-4 // URL: https://www.audar-info.ru/na/editArticle/index/type_id/13/doc_id/18069/release_id/39683/
14. Определение Ленинградского областного суда от 2 июля 2014 года №33-3237/2014 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/In5DjgVqikgw/>
15. Определение Верховного Суда Российской Федерации от 20.06.2014 № 21-КГ14-4 // URL: <https://www.zakonrf.info/suddoc/09002e38a5a4aa7f058287e8c0b95967/>
16. Решение Ленинского районного суда г. Перми от 10.04.2014 г. по делу № 2-721/2014 г. // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/niyACdNL5IHq/>
17. Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 25.11.2014 по делу №33-4500/2014 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/122583623/>
18. Кассационное определение Московского городского суда от 17.10.2014 №4Г/2-10377/14 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=MARB&n=759009#027673760602164865>
19. Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 21.01.2014 по делу №33-169/2014 // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/122322151/>
20. Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 10.01.2014 по делу №33-211/2014 // URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/121712749/>

21. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 22.07.2013 №33-8066/2013 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Q5O4C1Hq0Rmb/>

22. Апелляционное определение Курганского областного суда от 30.05.2013 по делу №33-1443/2013 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/vDH11UKdksHg/>

23. Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 01.04.2013 по делу №33-3718/13 // URL: <https://sudact.ru/regular/doc/X0EmkK6SzGgw/>

24. Апелляционное определение Верховного суда Республики Калмыкия от 10.07.2012 №33-435/2012 // URL: https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/14/doc_id/56286/

25. Апелляционное определение Псковского областного суда от 03.05.2012 по делу №33-596 // URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=SOSZ&n=37985#08393858854386034>

26. Определение Московского городского суда от 26.08.2011 по делу №33-26923 // URL: <https://base.garant.ru/58127096/>

27. Кассационное определение Ростовского областного суда от 16.04.2012 по делу №33-4110 // URL: <https://base.garant.ru/100523233/>

28. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 г., утвержденный Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 01.06.2011 // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2011. № 9.

29. Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.01.2011 №33-1136/2011 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/35238693/>

30. Определение Московского городского суда от 26 января 2011 года по делу №33-2047 // URL: <https://base.garant.ru/59617011/>

31. Определение Московского городского суда от 02.11.2010 по делу №33-33831 // URL: <https://resheniya-sudov.ru/2010/132280/>
32. Определение Московского городского суда от 07.10.2010 по делу №33-31548 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/59524755/>
33. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.09.2009 №12785 // URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/35263594/>
34. Определение Нижегородского областного суда от 14 июля 2009 года № 33-5168 // URL: <https://www.lawmix.ru/obsh/23470>
35. Определение Липецкого областного суда от 11.08.2008 по делу №33-1446/2008 // URL: <https://www.lawmix.ru/obsh/29381>
36. Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 №48-В08-6 // URL: http://sudbiblioteka.ru/vs/text_big2/verhsud_big_40138.htm