

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно–Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра: «Теория государства и права, трудовое право»

ПРАВО НА ТРУД И ФОРМЫ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2016.552. ВКР

Руководитель работы, к.ю.н., доц.
_____ Дацко Н.П.
« ___ » _____ 2021 г.

Автор работы,
Студент группы Ю-552
_____ Орехова К.Н.
« ___ » _____ 2021 г.

Нормаконтролер доц.
_____ Филиппова Э.М.
« ___ » _____ 2021 г.

Челябинск, 2021г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВА НА ТРУД КАК ОДНОГО ИЗ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА	7
1.1 Значение, понятие, сущность и содержание права на труд	7
1.2 Трудовой договор как способ реализации права на труд	12
1.3 Проблемы реализации свободы труда в Российской Федерации на современном этапе	19
2 РЕАЛИЗАЦИЯ И ЮРИДИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД.....	33
2.1. Формы реализации права на труд.....	33
2.2. Юридические гарантии права на труд	37
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	56
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	60

ВВЕДЕНИЕ

Труд является личным неотчуждаемым благом человека, при этом необходима правовая охрана государством права на труд. Впервые право на труд было закреплено в Кодексе законов о труде РСФСР 1918 г. (в виде трудовой повинности ст. 1, ст. 10), где были заложены такие важные идеи правового обеспечения права на труд, как предоставление гражданину работы (ст. 15–17), соответствующей его специальности.

Характеристика свободы труда, отражающая современные потребности общества, закреплена в нормативных актах нового поколения. Провозглашение в ч. 1 ст. 37 Конституции РФ – «Труд свободен» – развивается принципах трудового права как «право на труд» при свободном волеизъявлении выбирать или добровольно соглашаться на труд. При этом каждый человек имеет право «распоряжаться своими способностями к труду», и лишь затем следует указание на право выбирать род деятельности и профессию (ст. 2 ТК РФ). Но при всем этом свобода труда, как определенное многоаспектное явление, содержит более широкое понятие в праве распоряжаться своими способностями к труду: прежде всего, каждый человек свободен самостоятельно выбирать способ своего поведения – трудиться или нет; предполагается, что свобода выбора места работы и трудовой функции должна соответствовать собственному желанию, определенной квалификации и полученному образованию; возможность свободы волеизъявления в заключении трудового договора, а также инициативы в его расторжении в любое время; свобода от выполнения работы, выходящей за пределы указанной в трудовом договоре или локальных нормативных актах; право требовать от государства обеспечения реализации принципа свободы труда в соответствии с ч. 1 ст. 45 Конституции РФ, гарантирующей защиту прав и интересов человека и гражданина; право трудоспособного гражданина на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37

Конституции РФ); право на защиту чести и достоинства в трудовых правоотношениях (ч. 1 ст. 21 Конституции РФ, п. 18 ст. 2 ТК РФ).

Право на свободу труда неотделимо от права на безопасные условия труда. Статья 209 Трудового кодекса Российской Федерации определяет их как условия труда, при которых воздействие на работников вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов. Согласно ст. 7 Конституции РФ в Российской Федерации охраняются труд и здоровье людей, а ст. 220 ТК РФ гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Конституцией Российской Федерации не предусмотрена обязанность трудиться. Каждый гражданин может трудиться в избранной им сфере деятельности или отказаться от участия в труде.

Гражданин может свободно выбирать вид трудовой деятельности: заниматься предпринимательством, работать на основе гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторского договора) или по трудовому договору.

В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется, прежде всего, в договорном характере труда и находит отражение в отраслевом принципе трудового права - принципе свободы трудового договора. Единственным основанием возникновения трудовых отношений является соглашение сторон - трудовой договор. Работник обладает свободой расторжения трудового договора.

Каждый человек в России имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Каждый гражданин Российской Федерации имеет право на отдых, продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Важнейшим принципом трудового права признается свобода труда. Этот принцип провозглашен в ст. 37 Конституции Российской Федерации и признан международным сообществом. Свобода труда проявляется, прежде всего, в предоставлении возможности человеку свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Объектом дипломной работы является правоотношение по реализации права на труд.

Предметом дипломной работы являются нормы российского трудового законодательства и практика их применения.

Цель исследования заключается в изучении проблем, возникающих при реализации конституционного права на труд.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

1. Раскрыть основные понятия и сущность права на труд.
2. Изучить юридические гарантии права на труд.
3. Рассмотреть проблемы регулирования права на труд граждан Российской Федерации и пути решения таких проблем.
4. Дать общую характеристику базы исследования.

Теоретической основой работы являются труды ученых-юристов в области трудового права. В работе были использованы труды С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова, В.Н. Толкуновой, Б. А. Горохова, В.И. Миронова и других. В научных работах были затронуты многие проблемные вопросы конституционного принципа права на труд. Однако тема настолько многогранна, что ее исследование нельзя считать исчерпанным - осталось много спорных вопросов, решаемых неоднозначно как в теории, так и на практике; некоторые аспекты темы вообще не подвергались исследованию.

Указанные обстоятельства обусловили актуальность, научную и практическую значимость темы настоящей дипломной работы.

В качестве нормативной основы исследования выступают Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, а также

нормы международного права и Конвенции Международной Организации Труда.

Выводы дипломной работы основываются на анализе действующего российского законодательства, практике его применения, а также на нормах трудового законодательства, утратившего юридическую силу.

Практическая значимость дипломной работы состоит в возможности использования полученных выводов и предложений в правоприменительной практике. Научная новизна работы заключается в комплексном анализе норм различной правовой принадлежности.

Методы исследования системный, аналитический, метод исследования литературы.

Структура дипломной работы состоит из: введения, двух глав, заключения и библиографического списка.

1 ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРАВА НА ТРУД КАК ОДНОГО ИЗ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА И ГРАЖДАНИНА

1.1 Значение, понятие, сущность и содержание права на труд

Право на труд - одно из фундаментальных прав человека, установленное международно-правовыми актами и признано всеми государствами мира. Это право относится к группе социально-экономических прав и в общем смысле отражает потребность человека создавать и приобретать источники существования для себя и своей семьи, реализовывать свой творческий потенциал, выражать свою личность.

«Реализацией конституционного права на труд является правовая связь между лицом, поступающим на работу, и работодателем, которая возникает, как считают ученые, после заключения трудового договора. Но сама по себе свобода в труде не сводится только к договорному основанию возникновения и существования трудовых отношений»¹.

Право на труд отражается в его реализации теми, кто имеет возможность искать работу и получать помощь от государства, а также теми, кто обеспечивает уровень жизни, достойный самого человека и его семьи. Коммуникабельность также находится в состоянии, которое определяет объем социальных стандартов и государственных гарантий в сфере труда, которые все работодатели должны соблюдать и не могут быть сокращены; закон должен предусматривать обязанность работодателей сотрудничать с органами социального обеспечения работников в случае инвалидности, безработицы, производственного травматизма, профессионального заболевания, старости и т.д. Работодатель непосредственно получает социальное развитие работника за меры по защите и улучшению социальных

¹Хохлова Е.Б., Сафронова В.А. Трудовое право России. М.: Юрайт, 2013. С. 65.

условий труда, обеспечению социальных и бытовых условий, охране здоровья работников¹.

Наконец, социальность также означает, что правовыми средствами, необходимыми для создания условий социальной гармонии, являются две наиболее важные команды в компании, работники и работодатели, а объем материальных ресурсов страны зависит от ее деятельности и так называемого обеспечения общих налогов других частей социальной сферы образования, здравоохранения, социальной помощи людям с ограниченными возможностями и т.д.

Важнейшим принципом трудового права признается свобода труда. Этот принцип провозглашен в ст. 37 Конституции РФ и признан международным сообществом. Свобода труда проявляется, прежде всего, в предоставлении возможности человеку свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Конституцией РФ не предусмотрена обязанность трудиться. Каждый гражданин может трудиться в избранной им сфере деятельности или отказаться от участия в труде. В соответствии с Законом РФ от 19 апреля 1991 г. N 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации" незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной или иной ответственности. Гражданин может свободно выбирать вид трудовой деятельности: заниматься предпринимательством, работать на основе гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, возмездного оказания услуг, авторского договора) или по трудовому договору.

В сфере трудовых отношений свобода труда проявляется, прежде всего, в договорном характере труда и находит отражение в отраслевом принципе трудового права - принципе свободы трудового договора. Единственным основанием возникновения трудовых отношений является

¹Буянова А. В., Мацкевич О. В., Приженникова А. Н. Трудовое право России. Общая часть. Учебник. М.: Прометей, 2018. С. 142.

соглашение сторон - трудовой договор. Работник обладает свободой расторжения трудового договора¹.

Каждый человек в России имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. Каждый гражданин РФ имеет право на отдых. Человеку, работающему по трудовому договору, гарантируются установленные законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

Всем работникам гарантируется равенство возможностей, которое обеспечивается установлением льгот и гарантий для отдельных категорий работников, особо нуждающихся в социальной защите в связи с физиологическими особенностями (женщины, несовершеннолетние), состоянием здоровья (инвалиды), социальным статусом (работники с семейными обязанностями), выполнением трудовых обязанностей во вредных или опасных условиях и т.п.

Конституцией РФ признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законодательством способов их разрешения, включая право на забастовку (ст. 37)².

Однако мало провозгласить какие-либо права и установить гарантии, нужно знать, как претворить их в жизнь. Главное в проблеме прав человека сегодня - не теория, а практика, предполагающая создание необходимых условий, гарантий, механизмов реализации социально-экономических прав человека. Важно устранить прямые нарушения прав, причины, их

¹ Головина С. Ю. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. М.: Норма, 2016. С. 256.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

порождающие, поставить заслоны на пути злоупотреблений и произвола в отношении прав граждан, упрочить их охрану и защиту со стороны власти.

Причин нарушений прав в сфере труда немало. Одна из них - отсутствие строгой системы процедур и механизмов защиты. Защита права означает возможность государства, его исполнительных органов защитить те или иные права и гарантии человека.

В настоящее время в российской экономике сложилось два правовых режима регулирования трудовых отношений - зафиксированное в законодательстве трудовое право для бюджетных организаций и "обыденное" право для нового коммерческого сектора. Если в бюджетных организациях трудовое законодательство еще как-то соблюдается, то в новом коммерческом секторе требования Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) выполняются далеко не всегда. В организациях малого и среднего бизнеса распространены гражданско-правовые отношения, потому что это удобно работодателю (нет необходимости соблюдать все гарантии, установленные в трудовом законодательстве)¹.

Рост числа малых и средних предприятий обостряет проблему защиты законных прав наемных работников. В этих организациях обычно не создаются профсоюзные организации, не избираются комиссии по трудовым спорам, т.е. отсутствуют органы, которые должны представлять и защищать интересы работников. Юридическая незащищенность плюс правовая неосведомленность заставляет людей принимать любые условия хозяина. Число кабальных договоров растет, а значит, растет и число социально незащищенных работников.

В соответствии с ч. 2 ст. 45 Конституции РФ каждый вправе защищать свои права всеми способами, не запрещенными законом. Государством гарантируется защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации.

¹ Алексеев С. С. Право: азбука - теория философия. Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. С. 203-204.

В частности, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Возможно, такие действия работников прекратят допущенные работодателем нарушения права на труд. Никто не может заставить работника трудиться бесплатно, поэтому действия работников, отказавшихся от выполнения трудовых функций в качестве ответной меры в связи с неполучением заработной платы, будут признаны законными.

Работник имеет право обжаловать факт дискриминации в трудовых отношениях, в том числе необоснованный отказ в приеме на работу.

Многочисленность и разнообразие трудовых отношений и их субъектов, существующие проблемы в реализации и защите права на труд, а также конституционные положения о человеке, его правах и свободах как высшей ценности в Российской Федерации как социальном государстве, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, вызывают необходимость научного осмысления конституционно-ценностного содержания права на труд.

Существенным содержанием права на труд в форме свободного предпринимательства является-возможность выбора направления деятельности (работы),-осуществление любой из форм, предусмотренных действующим законодательством,-самой деятельности, количества и качества самой деятельности, а также получение дохода на основе ее результатов.

Разница между занятостью и предпринимательством заключается в следующем:

1. Работодатели обладают только трудоспособностью, а в некоторых случаях интеллектуальной собственностью, предпринимательство включает в себя вовлечение в процесс материальной, интеллектуальной собственности и способности человека к труду;

2. «Правовое регулирование труда наемного работника полностью подпадает под сферу действия ТК РФ, а предпринимательская деятельность регулируется соответствующим законодательством о предпринимательстве, собственности гражданско-правовыми нормами и учредительными документами»¹;

3. Работодатель либо соглашается, либо отклоняет предложенные ему условия, предприниматель является субъектом локального нормотворчества, предопределяет характер трудовых отношений на предприятии, формы, системы, размер оплаты труда;

4. Размер и форма получения доходов предпринимателя в значительной степени отличается от трудовых доходов наемного работника.

1.2 Трудовой договор как способ реализации права на труд

Уполномоченный орган в целях реализации закона о правоприменении использует права и (или) выполняет свои задачи путем одновременного использования трех активных форм правоприменения. Два из них - использование и внедрение, являются необходимым условием для формы первого подключения, а третий - правоохранительные органы - результатом этих проводимых мероприятий.

Правоприменительные действия сопровождаются их исполнением и соблюдением. По этой причине воплощение норм трудовой этики, таких как правоприменение и соблюдение, также является воплощением правоохранительных мер.

Общая теория морали внимательно следит за выполнением правовых норм. Есть все основания для разработки теории реализации нормы трудовой этики, точного и адекватного изучения этого правового явления в отрасли.

¹ Кирилловых А.А. Регулирование труда в высшем учебном заведении: Практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2009. С. 31-32.

Субъектом права являются все участники деятельности по связям с общественностью, обладающие правами и юридическими обязанностями. В сфере трудового права-права сторон трудовых отношений, иных сторон и участников, непосредственно связанных с трудовыми отношениями, которые предусмотрены пунктом 1 статьи 2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предметом применения норм трудового законодательства об ответственности за его нарушение являются органы государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, в том числе норм трудового законодательства- Федеральная инспекция труда, Государственный функциональный надзор (за безопасным выполнением работ в промышленности, энергетический надзор и др.) и), прокуратура. Федеральная инспекция труда вправе издавать обязательные предписания об устранении выявленных нарушений, составлять протоколы об административных правонарушениях в пределах своих полномочий и т.д. (ст. 356 ТК РФ).

Правоприменительные полномочия Федеральной инспекции труда, но привлечению виновных в нарушении норм трудового права к административной ответственности находятся в сфере действия административного законодательства (ст. 23.12.КоАП РФ)¹. Нахождение органов федеральной инспекции труда в сфере действия норм трудового права и частично - административного права позволяет говорить о том, что они одновременно являются субъектами права и реализация двух отраслей (каждой из них - в соответствующей части Основной правовой формой реализации гарантированного права на труд является институт трудового договора, представляющий собой систему правовых норм о приеме на работу, переводе на другую работу и увольнении.

¹ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ // СЗ РФ от 20.12.2001. Ст. 23.12. (ред. от 30.04.2021, с изм. от 17.05.2021).

«Трудовой договор способствует обеспечению реализации права на труд, рациональному использованию трудовых ресурсов, формированию устойчивых трудовых коллективов, выступает одним из средств организации труда и др»¹.

Трудовой договор-это соглашение между работником и работодателем, в соответствии с штатным расписанием работник обязуется выполнять работу по определенной профессии, специальности или квалификационной должности, а в соответствии с внутренней частью законодательства работодатель обязан быть работником на работу, предусмотренную трудовым договором, гарантией выполнения работ на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.,

Трудовые договоры следует отличать от трудовых договоров, заключения договоров, автора договоров и других гражданско-правовых договоров, исполнение которых также связано с наймом физических лиц. На самом деле разница между трудовыми и гражданско-правовыми договорами, основанными на людях труда, очень важна, поскольку смешение этих понятий может привести к неправильному применению права.

Трудовой договор-это соглашение между работником и работодателем о выполнении и содержании обязанностей. Гражданско-правовой договор-это договор, в котором два или более лиц находятся в процессе установления, изменения или приостановления гражданских прав и обязанностей. В Гражданском кодексе соглашения с работниками, заключения, различные способы пересмотра и различные окончательные, правовые последствия. В случае возникновения спора между сторонами, когда договор подписан, становится ясно, что решение о типе договора, который будет заключен между ними с точки зрения закона, не является гражданско-правовым договором, который должен увеличить предпочтение услуг, поскольку он касается только тех, кто подписал трудовой договор. Исполнение

¹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. М.: Статут, 2009. Т. 1. С. 54-57.

гражданско-правовых договоров предусмотрено трудовым законодательством, которое не предусматривает гарантий.

Основное различие между трудовым договором и гражданско-правовым договором заключается в договорном характере. В контексте гражданско-правовых отношений это результат труда самого (построенного в доме, производителя, письменного труда), а также, на основании договора найма, труда работника (определенной или определенной профессии, специальности и должности соответствующей квалификации), и в процессе производства.

Гражданско-правовые договоры обычно используются для выполнения определенных задач, и в момент достижения цели договор считается выполненным и расторгнутым. Они используются для выполнения определенных, часто одновременно выполняемых работ. Согласно трудовому договору, работник состоит в долгосрочных отношениях с работодателем и обязан работать в рамках своей профессии, специфики, репутации и должности.

Согласно гражданскому договору, устанавливается только срок завершения работ. Согласно трудовому договору, работник должен соответствовать определенным стандартам работы в течение определенного периода времени.

При заключении договора подрядчик несет ответственность за конечный результат работ, а в остальном вы можете работать в соответствии с договором. В момент заключения трудового договора работник обязуется, что самоконтроль будет осуществляться на службе, работе и работе.

Поставщик или субподрядчик несет ответственность перед покупателем в соответствии с договором, независимо от того, кто имеет право исполнить договор по ошибке. В случае ненадлежащего выполнения работы работник может быть привлечен к дисциплинарной, серьезной и другим видам ответственности.

Гражданско-правовой договор оплачивает конечный результат работы. В трудовом договоре, то есть выполнении трудовой функции работника в производственном коллективе, которая оплачивается в различных формах с точки зрения количества и качества работы, практически изжито.

Гражданско-правовой договор имеет равенство сторон. В трудовом договоре соотношение подчиненности работников имеет приоритет.

В целом трудовой договор-это соглашение между сторонами, направленное на создание, изменение или прекращение определенных прав и обязанностей.

Законодательное закрепление трудовых прав проявляется в волеизъявлении сторон при заключении трудового договора. Он устанавливает правила о порядке заключения договора, условиях, на которых он основан, его изменении, расторжении и вытекающих из этого правовых последствиях.

При определении этой функции вышеизложенное, конечно, не подразумевает обязанности работодателя (организации) принять лицо, выразившее желание работать на него, и работодатель (организация) не является обязательным субъектом для всех граждан. Это следует из статьи 11 Трудового кодекса, которая регулирует право на труд, но подчеркивает необходимость сочетания таких прав с социальными потребностями¹.

Законодательное закрепление права на труд проявляется в волеизъявлении сторон путем заключения трудового договора. В нем изложены порядок заключения договора, условия, на которых он основывается, регламент его изменения, прекращения и вытекающие из этого юридические последствия.

Трудовой договор призван обеспечить недопустимость ущемления прав и интересов граждан по установлению его условий при приеме на работу, одностороннего их изменения в процессе трудовой деятельности,

¹ Сафирова А. А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография. М.: Проспект, 2016. С. 144.

гарантировать законность увольнения с работы. Такого рода в нормах законодательства о трудовом договоре проявляется его защитная функция.

Трудовой договор обычно определяется как то же самое, что и "контракт на службу". Контракт на оказание услуг исторически отличался от контракта на оказание услуг, выражение было изменено, чтобы подразумевать разделительную линию между лицом, которое "занято", и лицом, которое "самозанято". Цель разделительной линии состоит в том, чтобы приписать права некоторым людям, которые работают на других. Это может быть право на минимальную заработную плату, отпуск, отпуск по болезни, справедливое увольнение, письменное заявление о контракте, право на организацию в профсоюзе и так далее. Предполагается, что по-настоящему самозанятые люди должны иметь возможность заботиться о своих собственных делах, и поэтому работа, которую они выполняют для других, не должна нести с собой обязательство заботиться об этих правах.

Работник юридически превращается из соответствующего партнера в единственного поставщика исходных данных, не несущего юридической ответственности ни за вводимые обязательства, ни за производимые результаты бизнеса работодателя". Такие контракты по своей сути недействительны, "поскольку лицо остается де-факто полностью дееспособным взрослым лицом с только договорной ролью не-лица", поскольку физически невозможно передать самоопределение.

Аргумент контрактников неопровержим все время, когда принимается, что способности могут "приобретать" внешнее отношение к индивиду и могут рассматриваться как собственность. Относиться к способностям таким образом также означает неявно признать, что "обмен" между работодателем и работником похож на любой другой обмен материальной собственностью. Ответ на вопрос о том, как собственность в человеке может быть заключена, заключается в том, что такая процедура невозможна. Рабочая сила, возможности или услуги не могут быть отделены от личности работника, как предметы собственности.

По мнению некоторых ученых-юристов, в целом трудовой договор обозначает отношения экономической зависимости и социального подчинения. По словам скандального адвоката по трудовым спорам сэра Отто Кан-Фрейнда, отношения между работодателем и изолированным работником или работником, как правило, являются отношениями между носителем власти и тем, кто не является носителем власти. В своем зарождении это акт подчинения, в своем действии это условие подчинения, хотя подчинение и подчинение могут быть скрыты необходимым вымыслом юридического ума, известным как "трудовой договор". Основным объектом трудового права было, и... всегда будет уравнивающей силой для противодействия неравенству переговорной силы, которое присуще и должно быть присуще трудовым отношениям"

Трудовой договор способствует обеспечению реализации права на труд, рациональному использованию трудовых ресурсов, формированию устойчивых трудовых коллективов, выступает одним из средств организации труда и др.

Содержание трудового договора образуют условия, которые определяют объем прав и обязанностей каждой из сторон трудового договора.

Законодательное закрепление права на труд проявляется в волеизъявлении сторон путем заключения трудового договора. В нем изложены порядок заключения договора, условия, на которых он основывается, регламент его изменения, прекращения и вытекающие из этого юридические последствия.

Трудовой договор призван обеспечить недопустимость ущемления прав и интересов граждан по установлению его условий при приеме на работу, одностороннего их изменения в процессе трудовой деятельности, гарантировать законность увольнения с работы. Такого рода в нормах законодательства о трудовом договоре проявляется его защитная функция.

1.3 Проблемы реализации свободы труда в Российской Федерации на современном этапе

В наемном труде способность работника к труду, его трудовая деятельность неотделима от личности самого трудящегося, выступающего в качестве субъекта трудового правоотношения - работника. Все еще встречающиеся случаи проявления принудительного труда в любой форме влекут не только насильственное присвоение работодателем рабочей силы работника, но также нарушение или ограничение конституционного принципа свободы труда, реализуемого в субъективном праве работника свободно распоряжаться своими способностями к труду¹.

Проблема принудительного труда, как это ни парадоксально, в современном цивилизованном обществе в начале двадцать первого века получила новый импульс - современное развитие техники и технологий иногда соседствует со средневековыми общественными отношениями в сфере труда, чему способствует активное использование труда нелегальных мигрантов, женщин, несовершеннолетних, пенсионеров, инвалидов и т.п. Как выявлено в исследовании «Принудительный труд в современной России», проведенном Международной организацией труда в 2004 году, к сожалению, в нашей стране это явление, недопустимое в цивилизованном обществе по всем канонам правового и морального порядка, имеет место быть, и развивается все активнее, приобретая самые различные формы.

Проблема защиты прав и свобод личности, особенно от грубых и массовых нарушений, особенно актуальна не только в России, но и на международном уровне. Как справедливо отметила в 1998 году Н. Я. Аманева, «В настоящее время в нашей стране существует множество средств, направленных на защиту прав граждан. Однако права граждан по-прежнему очень часто нарушаются, а способы их защиты не всегда достаточно

¹ Морозов П. Е. Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов. Учебное пособие. М.: Проспект, 2018. С.176.

эффективны, поскольку они не ориентированы исключительно на защиту прав человека и граждан. Именно поэтому возникает проблема не только совершенствования существующих методов, но и создания новых инструментов. И чем эффективнее способы защиты прав гражданина в современном государстве, тем гуманнее это " Невероятно, люди прожили поколения, чтобы понять свои права и утвердить их. Но они действительно просты и понятны, просто нужно ими руководствоваться и уметь опираться на законы в любой ситуации.мы думаем, что, если все люди будут уважать свои права и права других, на Земле будет меньше горя, слез и несправедливости. Люди должны понимать свои права, тогда они смогут защитить себя в той или иной ситуации. В конце концов, наши права часто нарушаются другими людьми.

Универсальное определение понятия «принудительный труд» закреплено в п. 1 ст. 2 Конвенции № 29, где термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, которую требуют от лица, под угрозой какого-либо наказания, для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

В свете названной проблематики как никогда актуальным представляется нам обращение к механизмам и способам запрещения и искоренения принудительного труда как наиболее опасной формы нарушения основополагающих начал в сфере труда. Эта задача корреспондируется с общепризнанным принципом международного права, отраженным в уставе Международной организации труда, согласно которому труд сам по себе не может рассматриваться в качестве товара.

Так, в статье 4 ТК РФ впервые в истории российского трудового права нашли прямое юридическое закрепление запрет принудительного труда, понятие и признаки, основные формы его проявления. Нормы, содержащиеся в статье 4 ТК РФ, нашли свое дальнейшее развитие и закрепление в соответствующих статьях Особенной части Кодекса, а также в нормах подзаконных актов трудового права.

Положения статьи 4 ТК РФ, запрещающей принудительный труд, законодательно определяют понятие такого труда, как выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

- 1) в качестве поддержания трудовой дисциплины;
- 2) в качестве меры ответственности за участие в забастовке;
- 3) в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;
- 4) в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;
- 5) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности¹.

В некоторых правовых системах принудительный труд определяется с учетом не только юридических, но и экономических факторов. Так, в законодательстве Индии содержится правовая норма, определяющая принудительный труд не только из-за физического принуждения, «но и из-за голода и бедности, вынуждающих его (трудящегося) соглашаться работать за вознаграждение ниже установленного законодательством минимального уровня». В данном случае речь идет об открытом, явном нарушении закрепленного правом минимального размера оплаты труда, на который работник формально соглашается, но по существу это согласие является вынужденным, недобровольным, поскольку обусловлено принуждением, носящим социальный характер. Итак, международные нормы устанавливают два основных признака принудительного труда: во-первых, это отсутствие добровольного волеизъявления в форме предложения своих услуг (но не вынужденного, а подлинно свободного) трудящимся для выполнения какой-

¹ Лютов Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. М.: Центр социально-трудовых прав, 2012. С. 12-14.

либо работы и, во-вторых, - наличие угрозы наказания в случае отказа работника от такого труда.

Как уже было отмечено, возможны случаи, когда в соответствии с правовыми нормами фактически принудительный труд либо формально (юридически) не признается таковым, либо работник поставлен в условия, вынуждающие соглашаться и даже быть инициатором выполнения работ, являющихся по существу принудительным трудом.

Анализ норм Трудового кодекса, направленных на недопущение принудительного труда, позволяет сделать вывод о том, что в ряде случаев между этими нормами возникают правовые коллизии, наличие которых допускает возникновение и проявление правоотношений с элементами принудительного труда. В таких случаях выполнение работы, по сути являющейся принудительным трудом, благодаря противоречивым нормам обретает окраску легитимного труда. Иногда такие нормы фактически дезавуируют запрет принудительного труда. Проявление негативных последствий правовых коллизий можно увидеть, в частности, в содержании статьи 74 ТК РФ, допускающей временный перевод на другую работу в отдельных случаях без согласия работника¹.

В настоящее время одной из очевидных и актуальных проблем реализации принципа свободы труда является возрастающая с каждым месяцем безработица в России. Так, например, в октябре 2020 года по данным Федеральной службы государственной статистики «4,3 млн. человек, или 5,5 % экономически активного населения, классифицировались как безработные. ... Молодежь до 25 лет составляет среди безработных 25,6 %, лица в возрасте 50 лет и старше — 20,1 %». Уже в ноябре 2020 года как безработные квалифицировались 4,4 млн. человек, что составило 5,8 % от

¹ Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учебник. М.: Юстицинформ, 2018. С. 405.

экономически активного населения, численность которого в этом месяце — 72,2 млн. человек¹.

Сегодня государство не в состоянии обеспечить каждому человеку свободу труда, характер ведения бизнеса, свободу выбора профессии, достойную заработную плату, достойный уровень жизни, а также право на труд, как на законодательном уровне, так и на фактической сдаче), что находится на высоком уровне безработицы, темпов роста зарплат, и очень трудно говорить о полной реализации закона.

Это связано с тем, что нынешняя экономическая система России представляет собой неспособность сократить безработицу, особенно в тех областях, где есть большие сокращения, ликвидация организации. Поэтому говорить о достойном уровне жизни невозможно.

Кроме того, каждый человек имеет право не только жить своей жизнью, но и жить достойно. Что никто не унижает человека ни морально, ни физически. Конечно, такие ситуации неизбежны в нашем обществе, но можно значительно сократить их количество! Право на личное достоинство и свободу является следующим неотъемлемым правом человека. И поэтому человек имеет право свободного выбора: чему учиться, где работать, кого любить. Право на личное достоинство является таким же неотъемлемым, как и право на жизнь, поскольку его нарушение влечет за собой значительный ущерб личности человека. Кроме того, каждый человек имеет право на частную собственность, такова человеческая природа, что люди хотят иметь что-то свое: дом, машину, одежду и так далее. Никто не имеет права отнимать его у нас. Для четкого функционирования механизма защиты прав и свобод человека и гражданина государству необходимо предусмотреть оптимальный начальный уровень благосостояния граждан, который мог бы гарантировать им право на достойную жизнь и свободное развитие, способствовал бы его реализации.

¹ Гусейнова С. Ф. Проблемы реализации конституционного принципа свободы труда в Российской Федерации. М.: Проспект, 2016. С. 679-682.

Таким образом, каждый из нас должен следить за собой, не нарушаются ли его права и свободы. И, конечно же, защищать их. Ведь если каждый сможет научиться понимать свои права, уровень преступности в стране снизится, уровень социальной и духовной стабильности повысится, по крайней мере, многие люди смогут остаться банальными «в целостности и сохранности». А также, и это важно, уважать права других, не меньше, чем свои собственные. Только тогда наше государство действительно будет называться правовым.

В этой ситуации очень трудно реализовать конституционный принцип свободы труда. Кажется невозможным создать достойный уровень жизни без абсолютного знания, свободы труда, которая имеет реальную свободу выбора работы. Только тогда будет реализован принцип свободы труда, закрепленный в Конституции Российской Федерации, труд граждан страны.

Таким образом, государство на конституционном уровне гарантирует своим гражданам не только трудовую занятость, но и условия достойной жизни каждого гражданина. Это важнейший принцип трудовой и социальной государственной политики. В Российской Федерации конституционно не установлено обеспечение работой каждого желающего, и тем более, задача обеспечения каждого гражданина достойной жизнью не связана с конституционными гарантиями в трудовой сфере. Думается, что утверждение на конституционном уровне гарантий в сфере труда и сопутствующие ему институты будут способствовать закономерному и эволюционному закреплению в Конституции России права на труд каждого гражданина, без которого не может осуществляться принцип свободы труда.

Еще одна из проблем, которая на самом деле, и находится в основании всех проблем «безопасности и гигиены труда» связана с такой показательной особенностью национального трудового права, как «охрана труда». Ретроспективный анализ этого понятия достаточно убедительно показывает, что в словосочетании «охрана труда» термин «труд» рассматривается в социально-экономическом контексте, как «источник

добавочной стоимости», который нуждается в «охране» ... от капитала. Понятно, что к этой (социально-экономической) сущности «труда» понятие «безопасность» или «гигиена» принципиально неприменимо. Кроме того, «охрана труда», конечно же, даже условно не может считаться «системой сохранения жизни» (ст.209 ТК РФ), просто потому что совершенно не является «системой».

Понятие «гигиена труда» Трудовом кодексе РФ не упоминается, за исключением цитирования конституционных гарантий и в части санитарно-гигиенических норм и мероприятий. При этом, согласно ст.386 ТК РФ «государственный надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора». Что однозначно выводит это понятие из сферы трудового права (охраны труда) в сферу санитарно-эпидемиологического благополучия населения¹.

На современном этапе реализации прав на труд граждан очень развито понятие дискриминация в сфере труда.

Выделим основные виды дискриминации в сфере труда:

По возрастному признаку. Трудовое законодательство не предусматривает возможности установления зависимости между правом на определенные гарантии и компенсации и возрастом работника. Так, например, оформление трудовых отношений с лицами, достигшими пред пенсионного и пенсионного возраста, производится в общем порядке. На практике же работодатели неохотно берут на работу таких сотрудников или сотрудников в возрасте от 40 лет, это пример дискриминации в сфере труда по возрастному признаку.

¹ Дмитриева И.К., Куренный А.М. Трудовое право России. М.: Юстицинформ, 2015 С. 69.

По оплате. Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Так, оклады по одноименным должностям и с равной сложностью выполняемой работы должны быть установлены в одинаковом размере. При этом размер выплат стимулирующего характера может различаться в связи, например, с производительностью труда (ст. 129, 132 ТК РФ, ч. 3 ст. 37 Конституции РФ)¹.

По половому признаку. Гендерной дискриминации в основном подвергаются женщины в детородном возрасте или имеющие маленьких детей, детей-инвалидов. Данный вид дискриминации также связывают с возрастной дискриминацией и в сфере оплаты труда.

При приеме на работу и увольнении. Такой вид дискриминации в сфере труда встречается, как правило, по отношению:

- 1) к работникам без опыта работы;
- 2) к инвалидам;
- 3) к иностранным гражданам;
- 4) к «возрастным» работникам;
- 5) к гражданам, освободившимся из мест лишения свободы. Также

подобный вид дискриминации в трудовых отношениях может быть связан с расовым и религиозным признаком или с тем, где именно проживает сотрудник. В качестве примера дискриминации в сфере труда при приеме на работу можно привести ситуацию при подборе сотрудника в крупную компанию, когда служба безопасности, например, выявляет у соискателя задолженность по кредиту и наличие исполнительного производства, если такие сведения в дальнейшем станут причиной отказа в приеме на работу. Работодатель руководствуется не деловыми качествами соискателя, а полученными данными о нем. Такой отказ является дискриминацией и правонарушением одновременно.

¹ Головина С. Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России // Российский юридический журнал. 2015. С. 23-26.

При развитии карьеры. С такой дискриминацией в сфере труда в виде отказа от повышения могут столкнуться, в частности, женщины, иммигранты, представители национальных меньшинств, инвалиды. При профессиональной сегрегации. Это неравномерное распределение женщин и мужчин в экономике. Такое распределение делят на горизонтальное и вертикальное. Так, к горизонтальной сегрегации относят неравное распределение женщин и мужчин по профессиям и отраслям; к вертикальной — низкую доступность для женщин высокооплачиваемых престижных профессий и должностей, связанных с ответственностью и принятием важных решений¹.

По состоянию здоровья. Встречаются случаи дискриминации инвалидов в сфере труда. Нарушением будет отказ инвалиду в заключении трудового договора, если соискателя направили на трудоустройство в порядке квотирования рабочих мест (ст. 13 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1, ст. 20 ФЗ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ).

«Необходимо обратить внимание на тот факт, что даже если претендент на работу сможет доказать факт неравного к себе обращения, не основанного на деловых качествах, то обязать работодателя заключить трудовой договор (даже в судебном порядке) будет практически невозможно. Объясняется это существованием в трудовом законодательстве принципа свободы труда. Трудовой договор является соглашением, и ни одно решение суда это соглашение заменить не может; здесь действует принцип недопустимости принуждения к труду (т.е. обязательного соглашения сторон)»².

Основы правовой защиты от дискриминации содержит Конституция РФ. Так, ч. 1 ст. 19 Конституции провозглашает, что все равны перед законом и судом. Согласно ч. 2 ст. 19 государство гарантирует равенство прав и

¹ Бугров Л.Ю. О праве на труд в России и за ее рубежом. Современ. тенденции в развитии труд. права и права социального обеспечения: материалы междунар. науч.-практ. конф. М.: Проспект, 2007. С. 15.

² Горохов Б. А. Трудовые споры. Чему не учат студентов. М.: Проспект, 2013. С. 24–28.

свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности¹. Часть 3 ст. 19 Конституции гарантирует, что мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации. Часть 3 ст. 37 Конституции провозглашает, что каждый имеет право на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Согласно ст. 3 ТК РФ, «никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника».

При этом ТК РФ, прямо не формулируя понятие дискриминации в сфере труда, тем не менее, по сути, определяет дискриминацию через категории «ограничение прав» и «преимущества». Тем самым отсутствие четкого понятийного аппарата в трудовом законодательстве дает возможность недобросовестным работодателям толковать нормы выгодным для себя образом, а работники сталкиваются со сложностью отстаивать свои права в судебном процессе.

С. Е. Новиков обратился в Кинешемский городской суд Ивановской области с иском к ООО «КейЭйСи» о прекращении дискриминации в сфере

¹ Конституция Российской Федерации от 05.02.2014 № 2-ФКЗ // СЗ РФ от 03.03.2014. № 9. Ст.4398.

трудовых отношений, возмещении недополученного заработка, компенсации морального вреда. Дискриминацию в отношении себя истец видел в том, что некоторое время по собственной инициативе помимо своей работы исполнял обязанности другой должности. Однако официально оформлен на другой должности не был, хотя за данную работу проводилась доплата. Но в дальнейшем, когда доплату производить прекратили, истец продолжал ее выполнять и попросил оформить это документально. Но работодатель на его просьбы не отреагировал, а в скором времени и вовсе отправил в простой. Судом в ходе рассмотрения дела было установлено, что истец отказался продолжать выполнять обязанности рабочего-гальваника, не предусмотренные должностной инструкцией мастера без соответствующего официального закрепления в должностной инструкции или ином локальном акте, а два других мастера продолжали выполнять обязанности рабочего-гальваника, которым по ходатайству начальника производства и начальника участка металлопокрытий была установлена повременно-премиальная система оплаты труда по окладу и заключены дополнительные соглашения к трудовым договорам. У истца никаких изменений в оплате труда не произошло, должностные обязанности всех троих мастеров не изменились. Согласно ст. 60 ТК РФ запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 настоящего Кодекса). В силу ст. 37 Конституции РФ каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от

безработицы. Данное положение также закреплено ст. ст. 3 и 132 ТК РФ. Согласно данным нормам закона оплата труда каждого работника зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

Реализация закрепленного в Конституции РФ права на вознаграждение за труд в условиях рыночной экономики предполагает возможность сторон трудового соглашения самостоятельно определять размер оплаты труда. В качестве критериев для определения размера оплаты труда указывается в соответствии с законом количество затраченного работником труда (личный трудовой вклад) и его качество, определяемое квалификацией работника и сложностью выполняемой им работы¹.

При этом признается право каждого на вознаграждение, обеспечивающее как минимум всем трудящимся справедливую заработную плату и равное вознаграждение за труд равной ценности без какого бы то ни было различия. Таким образом, суд приходит к выводу, что неустановление истцу такой же системы оплаты труда (должностного оклада), как и другим мастерам, имеющим одинаковые должностные обязанности, закрепленные в одной и той же должностной инструкции, только потому, что он не выполнял в течение установленной продолжительности рабочей смены наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии без дополнительной оплаты, является одним из видов дискриминации в оплате за равный труд и нарушает конституционные права истца. Представителем ответчика суду не представлено каких-либо доказательств того, что истец имеет более низкую квалификацию, деловые качества, чем другие мастера данного участка, привлекался к дисциплинарной ответственности. Имеющаяся в материалах дела характеристика истца, составленная начальником участка, не подтверждает

¹Буянова А. В., Мацкевич О. В., Приженникова А. Н. Трудовое право России. Общая часть. Учебник. М.: Прометей, 2018. С. 142.

это, суд считает данную характеристику необъективной, поскольку какими-либо другими доказательствами не подтверждается.

Согласно приказу генерального директора ООО «КейЭйСи» истец был направлен в целосменные простои с оплатой времени нахождения в простое из расчета $2/3$ среднего заработка, как указано в приказе в связи со снижением объемов производства. В соответствии со ст. 72.2 ТК РФ под простоем понимается временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера. Представителем ответчика суду не представлено доказательств того, что на участке, где трудится истец, действительно произошла приостановка работы, а приказ не является таким доказательством. При таких условиях приказ генерального директора ООО «КейЭйСи» о направлении в простой одного лишь истца не является законным и дополнительно подтверждает, что в отношении истца имеется дискриминация.

Суд пояснил, что факт принятия решения работодателем о сокращении численности штата не является дискриминацией в отношении работника¹.

«Стоит отметить, что проблема реализации принципа запрещения дискриминации в сфере труда очень тесно соседствует с вопросом о злоупотреблении правами субъектами трудовых отношений. Так, внешне дискриминационное поведение работодателя может быть объяснено сокрытием работником информации, связанной с его особым положением (беременность, болезнь, семейное положение и т.д.). В таком случае уместно ставить вопрос о злоупотреблении работником своими правами»².

В ходе исследования были выявлены следующие наиболее острые и актуальные проблемы, связанные с осуществлением права на труд в Российской Федерации:

¹Решение Орджоникидзевского районного суда г. Магнитогорска Челябинской области по делу № 2-1993/2019 / Архив Орджоникидзевского районного суда г. Магнитогорска.

²Офман Е. М. Злоупотребление информацией субъектами трудового права // Вестник ЮУрГУ. Серия: «Право». 2006. № 5. С. 336–339.

1) отсутствие в трудовом законодательстве понятий «дискриминация в трудовых правоотношениях», «ограничение трудовых прав»;

2) существование ограничений трудовых прав, связанных с некоторыми видами профессий (например, при наличии судимости у родственников человеку запрещаются служба в правоохранительных органах, государственных структурах, назначение на должность судьи независимо от оценки, полученной при сдаче квалификационного экзамена, и иных требований);

3) отсутствие единых критериев расчета заработной платы работников;

4) ничтожно низкий размер пособия по безработицы;

5) не применяемость ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации ввиду сложности доказательства факта дискриминации в трудовых отношениях беременных женщин или женщин, имеющих детей до трех лет.

2. РЕАЛИЗАЦИЯ И ЮРИДИЧЕСКИЕ ГАРАНТИИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВА НА ТРУД

2.1. Формы реализации права на труд

В соответствии с ч.1 ст.37 Конституции Российской Федерации, труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

В связи со сменой экономико-политического режима в развитии Российской Федерации представителями юридической науки, а также практического направления деятельности выработаны формы и основания реализации основной гарантии, закрепленной в Конституции РФ.

Под формой, в теоретической науке понимают - способ внешнего выражения и внутренней организации явления, то есть от формы, предусмотренной отраслью права, зависит дальнейшая его реализация. В соответствии с ч.1 ст.8 Гражданского кодекса РФ, основанием возникновения правоотношений между субъектами права являются в том числе договор и сделка.

В зависимости от сферы возникновения правоотношений им придается разная форма закрепления (гражданско-правовые, трудовые). Например, к гражданско-правовым отношениям относят те, которые возникают как следствие заключения договора гражданско-правового характера: возмездного оказания услуг, договора подряда, поручения и.д.р. Согласно ч. 2 ст. 67 Трудового кодекса РФ, в случае, если трудовой договор не оформлен в письменной форме, то он считается заключенным, если работник приступил к выполнению работы с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе на работодателя возлагается обязанность по надлежащему оформлению с ним трудовых отношений в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Следует помнить, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников¹.

Обращаю внимание, из смысла ст.ст.164, 165 Трудового кодекса РФ следует, что не надлежащее оформление трудовых отношений между работником и работодателем (отсутствие заключенного трудового договора) является основанием отказа в предоставлении гарантий и компенсаций работнику.

Действительность показала, что любой общественно полезный труд нуждается в государственно-правовой поддержке.

Демократизация общества и приватизация государственной собственности влекут возникновение помимо найма, иных форм труда, например, таких уже признанных, как предпринимательская деятельность, труд в кооперативе, фермерский или иной семейный труд и т.п.

Гражданину предоставляются различные пути реализации права на труд. Формами реализации гражданами их субъективного права на труд являются:

- 1) труд в качестве наемных работников;
- 2) труд граждан самостоятельно обеспечивающих себя работой, в том числе - труд предпринимателей, - труд фермеров, - труд членов производственных сельскохозяйственных кооперативов.

Трудовой договор (контракт) - основная форма реализации права на труд. Наиболее полно регулируются отношения по реализации права на труд в качестве рабочих и служащих.

¹Ивашковская А.В. Правовое регулирование трудовых отношений в условиях реформы профессионального образования: дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль. 2007. С. 68-70.

Это зависит от того, как гражданин выбирает осуществлять свое право на труд по своему выбору-это работа в качестве независимого производителя, который работает в качестве рабочего, работающего в творческой и свободной от профессии, граждан, вступающих в правоотношения, регулируемые профсоюзами и правовыми отношениями, или управление гражданином землей и т. Д. кодекс. Тот факт, что формы осуществления права на труд очень широки, означает, что они никогда не сокращаются на одну и, таким образом, осуществление права на труд в качестве наемных работников. Отношения, связанные с осуществлением права на труд работников этих категорий, регулируются отдельной отраслью права.

В связи с отрицанием экономики, увеличением доли частных фирм, практикой граждан, находящихся во многих правоотношениях, при выполнении работы, права, и была, в целом, система правоотношений, а также лиц и правоотношений работников, которые также проявляются в правоотношениях, возникающих в результате сотрудничества, но, как собственники средств производства, и дальнейшее совершенствование в таких отраслях труда, как гражданская, государственная и т. д., необходимо. Однако это улучшение связано с тем, что все они являются формами реализации права на труд, содержат одни и те же стандарты, и они в равной степени гарантированы государством, и правоотношения при осуществлении права на труд, и что они включены в кодифицированный нормативный правовой акт, должны иметь по своей специальности и ряд правоотношений, которые необходимо было бы более полно охватить законом¹.

Право на труд-это двойное право: право на свободное предпринимательство, право на свободный труд. При осуществлении таких прав, и в первую очередь национальных, выбор профессии или личных

¹ Саффинова А. А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография. М.: Проспект, 2016. С. 144.

гарантий работы, например, для работы в качестве свободного торговца, для организации новой службы в помощь другим, для всех граждан, чтобы реализовать свое право на работу в форме трудового договора, в качестве наемного работника или выбрать работу в качестве наемного работника. быть. Что касается права гражданина на выбор профессии (права на труд), то необходимо обеспечить, чтобы граждане, осуществляющие его в форме свободного предпринимательства, осуществляли право на труд в форме наемного работника. Разница между гарантиями, предоставляемыми обеими сторонами в отношении единого права на труд, в силу его различного содержания, заключается в праве на труд в качестве свободных производителей и праве на труд на основе трудового договора. Мы считаем, что нам необходимо сосредоточиться на содержании этих прав. Как уже упоминалось выше, основное содержание права на труд, осуществляемое в форме трудового договора, заключается в следующем: -выбор места работы, объем и качество работы выше установленного государством минимума.

Основное содержание права на труд на свободном рынке, такое как: - возможность выбора направления деятельности (работы), возможность выполнения в одной из форм, предусмотренных действующим законодательством.

Существуют ли различия между предпринимательством и занятостью:

1. Предпринимательство предполагает включение труда в процесс, материалов и прав интеллектуальной собственности в трудоспособность, работодатель имеет только трудоспособность, а в некоторых случаях и права интеллектуальной собственности.

2. Правовое регулирование труда работника полностью входит в сферу действия Трудового кодекса Российской Федерации, а предпринимательская деятельность осуществляется в соответствии с соответствующими положениями предприятия, имущественными нормами, нормами Гражданского кодекса и учредительными документами.

3. Предприниматель подлежит разработке локальных правил, определяющих вид, форму, систему и уровень вознаграждения на предприятии и в отношениях, и работодатель может согласиться или отказаться принять предложенные условия.

4. Размер и форма дохода предпринимателя существенно отличаются от размера и формы дохода работника.

2.2. Юридические гарантии права на труд

Право на труд, осуществляемое трудовым законодательством, а также другие права должны быть гарантированы. Прежде чем теоретически обосновать понятие "правовая гарантия права на труд", мы хотели бы указать на то, что важное место занимает юридическая гарантия, во время юридической гарантии осуществления фактически права на труд граждан подчиняется работодателю, который, как работник, может обеспечить выполнение работы с целью заключения трудового договора.

Детали реализации конституционных принципов правового регулирования работы связаны с деталями взаимоотношений в этой сфере. Многие авторы отмечают, что трудовое право не может рассматриваться как чисто частный или государственный сектор права. В то же время с точки зрения предмета и метода работы должно рассматриваться право, взаимосвязь между аспектами частного и публичного права. «Промежуточный характер отрасли трудового права между частным и публичным правом обусловлен сочетанием различных общественных отношений, формирующих сферу правового регулирования, а также комплексом государственно-властных, коллективно-договорных и индивидуально-договорных способов правового регулирования, определяющих метод трудового права»¹.

¹ Сапфинова А. А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография. М.: Проспект, 2016. С. 144.

Сказанное дает основание полагать, что реализация конституционных принципов как особых правовых предписаний также должна подчиняться частно-публичному характеру сферы труда. Необходимо в каждом конституционном принципе выделять частноправовой и публично-правовой аспекты. Это касается всех форм реализации принципов - в правотворчестве, при устранении противоречий трудового законодательства, при непосредственном регулировании трудовых отношений.

С. С. Алексеев так характеризует публичную сторону права: «она напрямую связана с властной, официальной деятельностью государства. Однако это не означает, что государство всегда непосредственно участвует в соответствующих правоотношениях. Главной чертой публично-правовых норм является направленность на обеспечение конкретного государственного или общественного интереса»¹.

В мире труда примерами таких стандартов являются ограничения, связанные с использованием женщин, а также установление минимального срока работы, запрет на сверхурочную работу несовершеннолетними, беременными женщинами и т.д.). Эти нормы применяются к трудовым отношениям, в которых государственные учреждения не участвуют, но поскольку они отражают интересы страны в защите семьи, материнства и детства.

В последние годы, как отмечает С. С. Алексеев, «по мере углубления демократии публичное право все в большей степени включает нормы, ограничивающие произвол власти, охраняющие права человека»². Так, ст. 23 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) ограничивает участие органов государственной власти и органов местного самоуправления в качестве стороны в социальном партнерстве случаями, когда они участвуют в качестве работодателей или их представителей.

¹ Алексеев С. С. Право: азбука - теория философия. Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. С. 712.

² Алексеев С. С. Право: азбука - теория философия. Опыт комплексного исследования. М.: Статут, 1999. С. 712.

Вторая сторона - частноправовая - характеризуется децентрализацией, свободой отдельных субъектов. Здесь варианты решения той или иной жизненной ситуации закрепляются не только в строгих государственных установлениях, но и в соглашениях сторон.

Вместе с тем не следует конституционные принципы регулирования труда разделять на реализуемые через публичные и частные нормы. Во-первых, «выделение в трудовом законодательстве частной и публичной сторон достаточно условно, а, во-вторых, одни и те же конституционные принципы распространяют свое действие и на частную, и на публичную сферы»¹.

Данная гарантия включает в себя нормы, которые регулируют общественные отношения при заключении трудового договора, в то же время она является самостоятельной стадией приема на работу.

В ст. 2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), посвященной основным принципам правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, первым принципом закреплён принцип свободы труда, включающий право на труд, который каждый свободно выбирает или на который каждый свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности. Из сказанного следует, что право на труд незаслуженно потеряло свою самостоятельность и характер основополагающего принципа трудового права в условиях современной рыночной экономики, рыночных отношений. В связи с этим многие ученые полагают, что в настоящее время право на труд гарантируется только после заключения трудового договора, до этого юридического факта реализация этого права невозможна.

¹Сагандыков М. С. Сочетание частноправовых и публично-правовых начал в процессе реализации конституционных принципов в сфере труда. // Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2016. Т. 16. С. 109-114.

Однако, право на труд, как право на получение обусловленной работы в соответствии с деловыми качествами потенциального работника, фактически начинает реализовываться с момента активного волевого поведения субъекта будущих трудовых отношений, действия которого направлены на применение этого права в практических взаимоотношениях потенциального работника и работодателя. Следовательно, «субъективное право на труд гарантируется потенциальному работнику именно до факта заключения трудового договора, т.е. в предшествующих трудовым отношениям, в правоотношениях самостоятельного трудоустройства, на стадии проведения переговоров между сторонами правоотношения и принятием решения о заключении трудового договора»¹.

Следует отметить, что конституционно-правовые гарантии, трудовые правовые гарантии предусматривали правоотношения, самозанятость, где начали реализовываться личные права каждого потенциального работника.

В Трудовом кодексе Российской Федерации впервые введено понятие "гарантия". В той части части 1 статьи 164 Трудового кодекса Российской Федерации настоящая гарантия является путем, способом и средством, целью которых является обеспечение работникам, осуществляющим права в сфере социальной работы, и отношений.

В юридической литературе существуют различные мнения относительно термина "гарантия". Позиция, выраженная ученым по определению гарантий, может быть систематизирована в следующих категориях в зависимости от содержания.:

1) термин "гарантия", основанный на этическом толковании, означает "условия, методы и способы, обеспечивающие эффективное (действенное) осуществление и защиту прав и свобод граждан".

2) "Гарантия" - это система основных видов гарантий, относящихся к условиям, методам и способам осуществления прав и свобод личности.

¹ Афанасьев М.А., Голубева Т.Ю. Трудовое право. Учебно-методическое пособие. М.: Проспект, 2019. С. 160.

Как видно из сформулированного определения, важными составляющими этого понятия являются термины "условия", "средства" и "способ". Следовательно, для более точного понимания существа дефиниции "гарантия" важно дать этимологическое определение этих понятий.

В словаре С.И. Ожегова написано: «условия», как правила, установленные в какой-нибудь области жизни, деятельности; "средства" - прием, способ действия для достижения чего-нибудь, "способ" - действие или система действий, применяемое при исполнении какой-нибудь работы, при осуществлении чего-нибудь»¹.

Нам представляется, что гарантией может быть названо лишь то явление, которое обладает следующими характерными признаками:

- социальной значимостью;
- всеобщностью, поскольку гарантии должны обеспечивать реализацию и защиту прав и обязанностей человека, тем самым охватывая всех субъектов трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- нормативностью (гарантия любого вида должна быть закреплена в норме права или в определенных нормах трудового и иного законодательства);
- основными задачами гарантии должны быть:
 - а) реализация (обеспечение) прав и свобод человека;
 - б) защита прав и свобод человека;
 - в) содействие в восстановлении нарушенных прав и свобод человека;
- наличием объективного предмета, выраженной направленностью гарантии, т.е. гарантия должна быть направлена на реализацию и защиту определенного интереса.

Исходя из вышеизложенного, под положением о правовой гарантии права на труд необходимо понимать совокупность социально значимых условий, которые должны быть определены законом, средств правовой

¹ Ожегов С.И. Словарь русского языка: 57000 слов. М.: ИТИ Технологии, 2020. С. 214.

защиты и методов, обеспечивающих возможность его реализации, а также государственными органами, организациями, учреждениями, организацией и верховенством закона в деятельности должностных лиц, осуществляющих контроль за соблюдением настоящих условий, обеспечивающих защиту, в случае необходимости.

Классификация правовых гарантий трудовых прав любого (потенциального) работника, в первую очередь, требует установления ведомственных стандартов, обеспечивающих полный набор правовых гарантий трудовых прав.

Перед внедрением классификации представляется важным отметить, что действующее российское трудовое законодательство предусматривает правовую гарантию для всех своих сотрудников, включая возможности работников на работу-юридическое лицо, что она одинакова как для мужчин, так и для женщин, и независимо от объема работы и т.д., Которые являются общими для юридической гарантии.

Права определенных категорий работников, включая возможных работников (например, беременных женщин, несовершеннолетних, работников, избранных в профсоюзные организации, сборы за трудовые споры и т.д.). Такие правовые гарантии должны быть определены как дополнительные правовые гарантии.

Таким образом, общие и дополнительные правовые гарантии, касающиеся права на труд, могут быть классифицированы по предмету и цели по следующим причинам

Применительно к классификации по содержанию упомянутых гарантий мы солидарны с позицией О.В. Смирнова, который делит их на материально-правовые и процессуально-правовые.

Под материальными юридическими гарантиями права на труд следует понимать совокупность общих и дополнительных юридических гарантий, установленных в нормах права, направленных непосредственно на реализацию права на труд каждого (потенциального) работника.

Материальные юридические гарантии права на труд включают: а) конституционные юридические гарантии (например, право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (ст. 30 Конституции РФ); б) общие трудовые юридические гарантии (например, запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ)); в) дополнительные трудовые юридические гарантии (например, испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет (ст. 70 ТК РФ)).

Процессуальные юридические гарантии состоят из административных и судебных юридических гарантий.

«Процессуальные юридические гарантии права на труд»—«это система юридических гарантий, распространяющихся на всех работников, включая потенциальных, закрепляющих правовые средства и способы, направленные на защиту от незаконных действий, посягательств работодателей, препятствующих легитимной реализации права на труд»¹.

Административно-правовые гарантии позволяют должностным лицам (например, должностным лицам Московской Государственной инспекции труда) осуществлять право на труд (например, инвалидность в соответствии с установленной квотой приема инвалидов, а также отказ работодателей в приеме инвалидов на работу в пределах установленной квоты (статья 5.42 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

(статья 392 Трудового кодекса Российской Федерации) право обратиться в суд для урегулирования индивидуальных трудовых споров в течение трех месяцев со дня, о котором он узнал или должен был узнать); иск о восстановлении трудовых прав также может быть подан в суд по месту жительства истца.

¹ Орловский Ю.П. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. М.: Контракт, 2014. С. 304.

Процессуально-правовые гарантии защиты трудовых прав принадлежат всем (потенциальным) работникам современного российского государства в случае их нарушения.

В соответствии с целевым назначением общие и дополнительные правовые гарантии следует классифицировать следующим образом: гарантия реализации права на труд как установленные законом правовые средства и методы, направленные на создание благоприятных условий для реализации этого права, и гарантия защиты права на труд как установленные законом правовые средства и методы направлены на защиту от нарушений, направленных на незаконные действия работодателя по законной реализации права на труд.

Общие и дополнительные правовые гарантии трудовых прав каждого (потенциального) работника в Трудовом кодексе Российской Федерации можно разделить на три самостоятельных этапа реализации.:

а) гарантия права потенциальных работников на работу на этапе заключения трудового договора;;

б) гарантия права на труд работника на этапе перехода на другую работу;

в) гарантия права работника на работу на этапе расторжения трудового договора.

Систематизируя правовые гарантии защиты права на труд, мы следуем предложенной выше классификации процессуально-правовых гарантий.

Конечно, предлагаемая основа правовой гарантии права на труд (как и в любой классификации) не считается исчерпывающей и не остается статичной раз и навсегда в силу методологического отношения к принципу открытости научного знания. Классификация может быть дана, например, по кругу лиц, подлежащих реализации и защите права на труд; в зависимости от характера деятельности субъекта трудовых отношений и иных отношений, непосредственно связанных с ними, или иных проявлений правовых

гарантий данной категории, ее существование может определяться действующим законодательством Российской Федерации.

Вопрос защиты прав трудящихся-один из научных вопросов, который всегда привлекает внимание исследователей. Адекватность защиты прав работников, труда определяется изменениями, произошедшими в социально-экономической структуре России, и необходимыми реформами в трудовом законодательстве. Кроме того, развитые и цивилизованные рыночные отношения в нашей стране невозможны без эффективного функционирования системы правовой защиты интересов участников трудовых отношений. Поэтому в современной ситуации развития трудовых отношений особое место отводится защите нарушенных прав.

Из повседневного опыта россиян видно, что в нашей стране широко распространены нарушения трудового права. Эти неблагоприятные явления в российском обществе можно объяснить отчасти несовершенством трудового законодательства, призванном защищать интересы работника.

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

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

Конституция Российской Федерации предусматривает целый комплекс правовых норм, определяющих сущность судебной защиты как института юрисдикции правового государства. Она определяет направления судебной защиты, виды соответствующей судебной деятельности и гарантии законности реализации судебной защиты. Право на судебную защиту должно служить предупреждению необоснованных нарушений.

В соответствии со ст.ст. 21, 352 ТК РФ, работник имеет право на защиту права на труд и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, одним из основных в которых является способ обращения за защитой в суд.

«Судебную защиту следует признать универсальным и наиболее распространенным, в сегодняшней сложившейся практике, способом защит субъективных прав, свобод законных интересов, предусмотренных различными отраслями права, поскольку она типична для любых субъектов правоотношений»¹.

Специфика судебной защиты трудовых прав работников заключается в том, что процесс рассмотрения трудовых споров в суде определяется законом о судебном разбирательстве на основе различных принципов, а также норм трудового права.

При осуществлении права на правосудие работники сталкиваются с определенными трудностями при отправлении правосудия. Часто рассмотрение трудовых споров в суде приостанавливается максимум на два года, в частности, когда необходимо назначить специалиста для проверки. Кроме того, это связано с большой частью российских кораблей. Суд будет откладываться и откладываться. Это приведет к тому, что сотрудники не решатся обратиться в суд за защитой своих прав.

«Некоторые исследователи утверждают, что для решения этой проблемы следует учредить в России специализированные суды по трудовым спорам (такие суды существуют в Германии) и тогда доступ работников к судебной защите будет реализован в полной мере»².

Еще одной проблемой в реализации права на судебную защиту является юридическая безграмотность работников. «Зачастую они даже не

¹Борисов О., Снежко О. Проблемы судебной защиты трудовых прав. 2019. URL: <http://www.center-bereg.ru/n3129.html>

² Особенности судебной защиты трудовых прав работников. Проблемные аспекты ее реализации. / Информационный ресурс, 2015. URL: <http://lektsii.com/2-100872.html>

знают о том, что работодатель вообще нарушает их права, не знают о своем праве обратиться в суд или иные органы, а если уже и обратились в суд, то не могут самостоятельно защищать свои права в судебном процессе, что выражено в неумении представить доказательства нарушения своих прав в суде»¹.

Несмотря на трудности реализации, судебная защита нарушенных прав трудящихся является наиболее эффективным и популярным способом защиты прав трудящихся. Это связано с тем, что существует запрос о защите трудовых прав, не соблюдаются, в соответствии с законодательством Российской Федерации не подлежат обязательствам государства, органы правосудия, добивающиеся защиты своих прав, как слабость стороны трудовых споров, в интересах всех наших работников. Аналогичным образом, когда сотрудник обращается в суд, в большинстве случаев первое заявление должно быть полностью или частично удовлетворено судом.

Несмотря на все обращения за судебной защитой нарушенных прав работников, у многих работников есть последний шанс обратиться в суд. Например, пользователь условий и положений работодателя, отсутствие работников в малых городах и сельской местности, а также в других целях вы можете заставить работника разрешить ограничение права на работу, чтобы сохранить работу.

Еще одной проблемой, связанной с защитой прав трудящихся, является недостаточное применение международных правовых норм судебными органами. Несмотря на большое количество российского законодательства, часто высшая судебная должность в государстве, что предусматривает возможность того, что она действует в соответствии с международными правовыми стандартами для реализации закона.

Кроме того, Верховный Суд РФ, в постановлении от 10.10.2003 г. №5, дополнительно подчеркивает необходимость применения судами Европейской

¹Дмитриева И.К., Куренный А.М. Трудовое право России. М.: Юстицинформ, 2015 С. 69.

конвенции с учетом практики Европейского Суда по правам человека. Применительно к трудовым отношениям следование данной рекомендации бывает иногда затруднительно вследствие отсутствия у судей текстов ратифицированных конвенций Международной организации труда. Обращает на себя внимание обстоятельство, что суды общей юрисдикции редко используют в качестве непосредственных регуляторов международные стандарты трудовых прав человека при рассмотрении конкретных дел.

Случаи обращения в суд по поводу необоснованного отказа в приеме на работу на практике возникают крайне редко. На наш взгляд, это связано с тем, что судьи в большинстве случаев вынуждены отказывать в принятии заявлений по таким делам. Законодательная неопределенность в вопросе о распределении бремени доказывания приводит к тому, что работник должен самостоятельно доказать наличие дискриминационного подхода работодателя. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» эта проблема не нашла своего отражения. Поэтому большинство исковых заявлений являются изначально бесперспективными в силу отсутствия у работника возможности привлечь широкий круг доказательств. Таким образом, законодательная гарантия перестает быть таковой в силу невозможности ее реального использования. Представляется целесообразным закрепление обязанности работодателя доказывать отсутствие дискриминации. Подобная практика, например, существует в большинстве стран Евросоюза¹.

Следует отметить, что заявители зачастую не используют статью 236 Трудового кодекса Российской Федерации, которая предусматривает материальную ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы в размере 1/150 действующей ставки рефинансирования

¹Никольский В.А. Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие. М.: Евразийский открытый институт, 2011 С. 340-341.

ЦБ от невыплаченных сумм за каждый день задержки. Это связано с тем, что, на наш взгляд, компенсация, установленная законом, мала. Поэтому для ее действительности, а не видимости санкций, необходимо размер ответственности работодателя существенно увеличить. Это побуждает работодателей своевременно выплачивать заработную плату и предпринимать активные шаги по защите своих прав в суде в случае регулярной задержки выплаты заработной платы.

Вопрос судебной защиты трудовых прав включает в себя не только защиту прав работника, но и защиту интересов работодателя.

Особый интерес представляют случаи взыскания в связи с сокращением штата или сотрудников. Это связано с тем, что законодатель до крайности конкретизирует весь процесс сокращения и предоставляет как материальные, так и процессуальные гарантии сокращаемым работникам. Однако в процессе рассмотрения конкретного дела выявляется ряд законодательных неточностей, что приводит к тому, что даже законопослушные работодатели не могут быть застрахованы от того, что сокращенный работник не будет восстановлен на работе.

Поэтому я перешел к практической части темы исследования.

Практическая часть основывается на решениях Советского районного суда г. Челябинска.

Гражданское дело о признании отказа в приеме на работу незаконным, возложении обязанности, взыскании компенсации морального вреда, убытков.

1. Предмет спора: Григорьян Р.А. обратился в суд с иском к Муниципальному Казенному Учреждению «Челябинская городская служба спасения» (далее МКУ «ЧГСС»), с учетом уточнений, о признании незаконным отказа в приеме на работу от ДД.ММ.ГГГГ, обязанности заключить трудовой договор на должность «...» со дня обращения к руководству МКУ «ЧГСС» в соответствии с заявлением о приеме на работу (вх. № от ДД.ММ.ГГГГ), взыскании компенсации морального вреда в размере 50 000

руб., возмещении убытков в виде не полученного заработка с момента подачи заявления о приеме на работу.

2. Аргументы сторон: В обоснование исковых требований указано, что ДД.ММ.ГГГГ истец обратился в МКУ «ЧГСС» с заявлением о приеме на работу на должность «...» в поисково-спасательный отряд. Указал, что ранее проходил повышение квалификации по программе «Аварийно-спасательные работы » (удостоверение № от ДД.ММ.ГГГГ). Имеет специальность «спасатель 3 класса» и аттестован ДД.ММ.ГГГГ (книжка спасателя серия ... № ...) на аварийно-спасательные и поисково-спасательные работы . Ответчик, ознакомившись с документами и выслушав истца, отказал ему в приеме на работу в письменном виде (ответ № от ДД.ММ.ГГГГ) в котором он ссылается на то, что должность «...» предложили действующим работникам МКУ «ЧГСС», кроме того, указывает, что не размещал официальной информации об имеющихся вакансиях в МКУ «ЧГСС». Истец отмечает, что о вакансиях знает достоверно, так как до ДД.ММ.ГГГГ занимал одну из ключевых должностей в поисково-спасательном отряде (...). На ДД.ММ.ГГГГ было две вакантные должности «...». Также о наличии свободных должностей руководство в лице директора и заместителей МКУ «ЧГСС» неоднократно на утренних разводах объявляло спасателям и предлагало приводить кандидатов на должности «...».

Представители ответчика МКУ «ЧГСС» в судебном заседании возражали против удовлетворения заявленных исковых требований, поддержали отзыв на исковое заявление. В судебном заседании пояснили, что МКУ «ЧГСС» не вело поиск новых работников, не делало предложений истцу по его трудоустройству на какую-либо вакансию в МКУ «ЧГСС», не приглашало истца для собеседования (беседы, переговоров) с ним, как с потенциальным работником, а также не размещало сообщения о вакансиях в печатных изданиях, в службе занятости. Кроме того, несмотря на наличие вакансий ..., в ДД.ММ.ГГГГ проходили организационно – штатные мероприятия, связанные с сокращением штата. На утверждении в

вышестоящей организации находилось новое штатное расписание, которое введено в действие с ДД.ММ.ГГГГ, и согласно которому сокращалась 1 должность спасателя. Кроме того, проводились мероприятия, связанные в исполнении предписания инспекции труда, в связи с чем всем работникам были вручены уведомления об изменении условий труда. При этом двоим работникам, которые представили возражения относительно новых условий труда, были вручены уведомления с предложением в случае их согласия о переводе на вакантную должность При рассмотрении заявления ответчика о приеме на работу, принимались во внимание деловые качества истца, мнение о которых сформировалось у руководства учреждения в предыдущий период его работы, в том числе факты привлечения истца к дисциплинарной ответственности, обстоятельства увольнения истца по собственному желанию после выявления признаков дисциплинарного проступка¹.

3. Решение суда с обоснованием: На основании изложенного, руководствуясь ст.ст. 12, 55-57, Принятие решения суда 194-198 ГПК РФ, суд решил в удовлетворении исковых требований Григорьяна РА к Муниципальному казенному учреждению «Челябинская городская служба спасения» о признании отказа в приеме на работу незаконным, возложении обязанности, взыскании компенсации морального вреда, убытков, отказать .

Согласно ст. 237 ТК РФ моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

Поскольку требование о компенсации морального вреда является производным от требований о признании отказа в приеме на работу необоснованным, а в удовлетворении указанного искового требования судом отказано, суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении исковых требований о взыскании компенсации морального вреда.

¹ Решение № 2-2977/2019 2-2977/2019~М-2603/2019 М-2603/2019 от 16 сентября 2019 г. по делу № 2-2977/2019 / Архив Советского районного суда г. Челябинска.

4. Вывод: С учетом изложенного, принимая во внимание, что в силу действующего законодательства заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, суд принимает решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

Изучая решение суда, было сказано, что истец не предоставил никаких доказательств о дискриминационном характере. Кроме того, директором учреждения учитывались деловые качества истца в предыдущий период его работы, факт привлечения его к дисциплинарной ответственности, свидетельствующий о ненадлежащем исполнении трудовых обязанностей, обстоятельства его увольнения при выявлении признаков дисциплинарного проступка.

Гражданское дело о взыскании задолженности по заработной плате, денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск.

1. Предмет спора: Серкова А.Ю. обратился в суд с исковым заявлением к ООО «АгроМир» о взыскании задолженности по заработной плате в сумме 276 000 руб., компенсации за неиспользованный отпуск в размере 35 716 руб. 59 коп., денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы в сумме 116 333 руб. 89 коп.

2. Аргументы сторон: В обоснование исковых требований истец указал, что состояла в трудовых отношениях с ООО «АгроМир» с ДД.ММ.ГГГГ г. по ДД.ММ.ГГГГ в должности главного бухгалтера. Должностной оклад составлял 11 500 руб. в месяц (с учетом районного коэффициента). За период работы с ДД.ММ.ГГГГ г. по ДД.ММ.ГГГГ г. образовалась задолженность по заработной плате в сумме 276 000 руб., которая не выплачена до настоящего времени. Кроме того, при увольнении не была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск. В связи с задержкой выплаты заработной платы в пользу истца подлежат взысканию проценты за нарушение сроков выплаты.

Истец Серкова А.Ю. в судебное заседание не явилась, о времени и месте рассмотрения дела извещена надлежащим образом (л.д. 57). Обратилась с ходатайством о рассмотрении дела в ее отсутствие (л.д. 46).

Представитель ответчика ООО «АгроМир» в судебное заседание не явился, о времени и месте рассмотрения дела извещен (л.д.). Сведений об уважительности причины неявки и заявлений о рассмотрении дела в его отсутствие суду не представил.

3. Решение с обоснованием: Суд, исследовав письменные материалы дела, оценив представленные доказательства в совокупности, считает требования истца законными, обоснованными и подлежащими удовлетворению по следующим основаниям.

В судебном заседании установлено, что Серкова А.Ю. с ДД.ММ.ГГГГ г. работала в ООО «АгроМир» в должности главного бухгалтера по совместительству, что подтверждается трудовым договором от ДД.ММ.ГГГГ г. (л.д. 11-12). Согласно трудовому договору истцу был установлен оклад в размере 10 000 руб. в месяц.

Поскольку ответчиком доказательств иного размера задолженности либо отсутствия задолженности перед истцом заработной платы представлено не было, суд приходит к выводу о взыскании с ответчика в пользу Серковой А.Ю. задолженности по заработной плате за период с ДД.ММ.ГГГГ г. по ДД.ММ.ГГГГ. в размере 276 000 руб., компенсации неиспользованного отпуска – 35 716 руб. 59 коп., компенсации за задержку выплат заработной платы в размере 116 333 руб. 89 коп.

В соответствии со ст . Статья 103. Возмещение судебных расходов, понесенных судом в связи с рассмотрением дела, с пп.1 п.1 ст . Статья 333.19. Размеры государственной пошлины по делам, рассматриваемым Верховным Судом Российской Федерации, судами общей юрисдикции, мировыми судьями 333.19 НК РФ, исходя из размера удовлетворенных судом исковых требований имущественного характера (428050 руб. 45 коп.) считает возможным взыскать с ответчика в доход местного бюджета судебные

расходы в виде государственной пошлины в размере 7 480, 5 руб. (5200 руб. + 1 проц. от (428050,45 руб.-200000 руб.).

Руководствуясь ст .ст . Статья 12. 37 . Несоблюдение требований об обязательном страховании гражданской ответственности владельцев транспортных средств. Статья 55. Доказательства - Статья 57. Представление и истребование доказательств, Статья 103. Возмещение судебных расходов, понесенных судом в связи с рассмотрением дела, Статья 194. Принятие решения суда. Статья 198. Содержание решения суда, Статья 233. Основания для заочного производства. Статья 235. Содержание заочного решения суда ГПК РФ, суд решил, Исковые требования Серковой Алены Витальевны удовлетворить полностью.

Взыскать с ООО «АгроМир» в пользу Серковой Алены Витальевны задолженность по заработной плате за период с ДД.ММ.ГГГГ г. по ДД.ММ.ГГГГ г. в размере 276 000 руб., денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы по состоянию на ДД.ММ.ГГГГ г. в размере 116 333 руб. 89 коп., компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 35 716 руб. 59 коп.

Взыскать с ООО «АгроМир» в доход местного бюджета государственную пошлину в размере 7 480 руб. 50 коп.

Ответчик вправе подать в суд, принявший заочное решение, заявление об отмене этого решения суда в течение семи дней со дня вручения ему копии этого решения.

4. Вывод: Статьей 37 Конституции РФ гарантировано право на вознаграждение за труд.

Ст. 127 ТК РФ регулирует вопрос реализация права на отпуск при увольнении работника.

Таким образом, при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

"По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за

исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

"При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник¹.

Суд вынес решение правомерно, основываясь на конституции РФ, Трудовом и гражданском законодательстве².

¹ Решение № 2-234/2020 от 11 февраля 2020 г. по делу № 2-234/2020 / Архив Советского районного суда г. Челябинска.

² Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст.3.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Трудовое законодательство призвано защищать, всемерно охранять трудовые права наиболее слабо защищенной стороны трудовых отношений - работников. Оно не должно в своем развитии снижать установленный, т.е. достигнутый прогрессом общества, высокий уровень условий труда.

Основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, а также интересов государства. Таким образом, подчеркивается необходимость сочетания в сфере труда интересов всех трех партнеров: работников, работодателей и государства.

Формы реализации права на труд весьма разнообразны. Ими могут быть: работа по трудовому договору с работодателем, государственная служба по служебному контракту в качестве государственного служащего, военная служба по контракту в Вооруженных Силах РФ, работа, выполняемая по гражданско-правовым договорам с юридическими и физическими лицами и многие другие формы, в том числе занятие индивидуально-трудовой деятельностью. Вместе с тем принцип свободы труда предполагает возможность реализации каждым личного волеизъявления, направленного на отказ от выполнения той или иной работы (деятельности).

Таким образом, рассматривая принцип свободы труда в таком(широком) аспекте, можно сказать, что в его содержание входит право каждого на распоряжение своими способностями к труду посредством вступления в различные общественные отношения по участию в труде, в том числе, и в сфере наемного труда в качестве работника (служащего), равно как и право на отказ от таких действий.

В ходе нашего исследования были выявлены следующие наиболее острые и актуальные проблемы, связанные с осуществлением права на труд в Российской Федерации:

- 1) отсутствие в основном законе провозглашения права на труд, определение которого было дано ГракхомБабёфом;
- 2) отсутствие в трудовом законодательстве понятий «дискриминация в трудовых правоотношениях», «ограничение трудовых прав»;
- 3) существование ограничений трудовых прав, связанных с некоторыми видами профессий (например, при наличии судимости у родственников человеку запрещаются служба в правоохранительных органах, государственных структурах, назначение на должность судьи независимо от оценки, полученной при сдаче квалификационного экзамена, и иных требований);
- 4) отсутствие единых критериев расчета заработной платы работников;
- 5) ничтожно низкий размер пособия по безработице;
- 6) не применяемость ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ) ввиду сложности доказательства факта дискриминации в трудовых отношениях беременных женщин или женщин, имеющих детей до трех лет.

Мы также сталкиваемся с другими проблемами, связанными с осуществлением прав трудящихся за рубежом. Такие проблемы часто затрагивают право российских граждан на временное пребывание в иностранном государстве.:

- 1) дискриминация по признаку пола-это неравная оплата труда специалистов одной и той же профессии, но по разным предметам;
- 2) низкая занятость населения из-за больших сумм пособий по безработице;
- 3) невозможность выбора профессиональной деятельности в результате существующей в обществе кастовой системы;

4) отсутствие вакансий, что приводит к поиску заработной платы за пределами страны происхождения.

Для решения данных проблем считаем целесообразным принять следующие меры:

1. Изменить формулировку определения права на труд, закрепленную в ч. 1 ст. 37 Конституции РФ, на следующую: «Государство должно обеспечить всем своим гражданам работу и определить заработную плату с тем, чтобы этой заработной платы было достаточно для приобретения продовольствия и для удовлетворения всех потребностей каждой семьи».

2. Закрепить в ст. 3 Трудового кодекса Российской Федерации понятия «дискриминация» и «косвенная дискриминация» в сфере трудовых правоотношений.

3. Ввести в статьи действующих правовых актов федерального уровня, закрепляющих требования к определенному роду должностям / профессиям (полицейский, судья и др.), более лояльные нормы в отношении лиц, имеющих родственников с судимостью.

4. Министерству труда и социального развития Российской Федерации разработать единые критерии расчета заработной платы и ввести их в действие на территории России.

5. Увеличить размер минимальной заработной платы в целом и отдельно для лиц, имеющих на своем содержании иждивенцев.

6. Ввести в ст. 145 УК РФ изменения, позволяющие реально привлекать к уголовной ответственности за указанные в ней преступления. В частности, внести обязательным признаком состава этих преступлений отсутствие иных кандидатур при незаконном увольнении указанных в статье лиц и соответствие принимаемого работника всем требованиям по должности. Представляется целесообразным закрепить обязанности работодателя доказывать отсутствие дискриминации

Таким образом, несмотря на огромное количество нормативных и декларирующих актов в сфере трудовых правоотношений, сегодня

существует много проблем практического характера, связанных как с реализацией положений, указанных в данной работе и в исследованных нами документах, так и с непосредственной реализацией трудовых прав самими гражданами. Решить эти проблемы сразу невозможно, однако путем постепенного реформирования нормативной базы и механизмов правового регулирования достижение поставленной цели станет более реальным.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ
ОФИЦИАЛЬНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

1. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948г. // Российская газета. № 67. 05.04.1995.
2. Конституция Российской Федерации от 05.02.2014 № 2-ФКЗ // СЗ РФ от 03.03.2014. № 9. Ст.4398.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации: федеральный закон от 30 декабря 2001г. № 197-ФЗ // СЗ РФ от 21.12.2001. № 3. (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.05.2021).
4. Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ // СЗ РФ от 21.10.1994. № 1 (ч. 1). Ст. 1101.
5. Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ // СЗ РФ от 11.12.2001. № 3.
6. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 N 195-ФЗ // СЗ РФ от 20.12.2001. Ст. 23.12. (ред. от 30.04.2021, с изм. от 17.05.2021).
7. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ от 15.01.1996. № 3. Ст. 148.
8. Федеральный закон от 17.01.1992 г. № 22024 «О прокуратуре РФ» // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ от 20.02.1992 г. № 8. Ст. 366.

9. Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // СЗ РФ от 09.08.2004. № 32. ст. 3283.
10. Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // СЗ РФ от 02.08.2010. № 31. Ст. 4162.
11. Постановление Правительства РФ от 19.06.2012 г. № 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты РФ» // Интернет-портал Правительства РФ. Исполнительная власть. URL: <http://правительство.рф/power/237/base.html> (дата обращения: 15.04.2021).
12. Письмо Минтруда России от 16.01.2017 № 14-2/ООГ-245 // Еженедельный бюллетень законодательных и ведомственных актов. 2017. № 3.

РАЗДЕЛ 2 ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Анишина, В. И., Попонов, Ю. Г. Свобода труда или право на труд. / В.И. Анишина, Ю. Г. Попонов. // Журнал российского права. 2007. С.23-28.
2. Алексеев, С.С. Общая теория права. / С. С. Алексеев. М.: Проспект, 2008. 750 с.
3. Алексеев, С. С. Право: азбука - теория философия. Опыт комплексного исследования. / С. С. Алексеев. М.: Статут, 1999. 712 с.
4. Афанасьев, М.А., Голубева Т.Ю. Трудовое право. Учебно-методическое пособие. / М. А. Афанасьев, Т. Ю. Голубева. М.: Проспект, 2019. 160 с.
5. Борисов, О., Снежко, О. Проблемы судебной защиты трудовых прав. /О.Борисов, О. Снежко 2019. URL: <http://www.center-bereg.ru/n3129.html>. (Дата обращения: 07.03.2021).
6. Бугров, Л.Ю. О праве на труд в России и за ее рубежом /Л.Ю. Бугров Современ. тенденции в развитии труд. права и права социального обеспечения: материалы междунар. науч.-практ. конф. М.: Проспект, 2007. С. 67-69.

7. Буянова, А. В., Мацкевич, О. В., Приженникова, А. Н. Трудовое право России. Общая часть. Учебник. / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова. М.: Прометей, 2018. 142 с.
8. Гусейнова, С. Ф. Проблемы реализации конституционного принципа свободы труда в Российской Федерации. / С. Ф. Гусейнова. М.: Проспект, 2016. 679 с.
9. Головина, С. Ю. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. / С. Ю. Головина. М.: Норма, 2016. 256 с.
10. Головина, С. Ю. Конституционные принципы и права в сфере труда и их конкретизация в трудовом законодательстве России. / С.Ю. Головина // Российский юридический журнал. 2015. С. 31-34.
11. Горохов, Б. А. Трудовые споры. Чему не учат студентов. / Б. А. Горохов. М.: Проспект, 2013. 150 с.
12. Дмитриева, И.К., Куренный, А.М. Трудовое право России. / И. К. Дмитриева, А. М. Куренный. М.: Юстицинформ, 2015. 657с.
13. Ивашковская, А.В. Правовое регулирование трудовых отношений в условиях реформы профессионального образования: дис. ... канд. юрид. наук. / А. В. Ивашковская. Ярославль. 2007. 123 с.
14. Кирилловых, А.А. Регулирование труда в высшем учебном заведении: Практическое пособие. / А. А. Кирилловых. М.: Юстицинформ, 2009. 451 с.
15. Колобова, С.В., Сергеенко, Ю.С. Трудовое право России: учебник. / С. В. Колобова, Ю. С. Сергеенко. М.: Юстицинформ, 2018. 405 с.
16. Лебедев, В.М., Мельникова, В.Г., Назметдинов, Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография. / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов. М.: ИНФРА-М, 2018. 480 с.
17. Лушников, А.М., Лушникова, М.В. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. / А. М., Лушников, М. В. Лушникова. М.: Статут, 2009. Т. 1. 342с.

18. Лютов, Н.Л. Российское трудовое законодательство и международные трудовые стандарты: соответствие и перспективы совершенствования. / Н. Л. Лютов. М.: Центр социально-трудовых прав, 2012. 45 с.
19. Морозов, П. Е. Актуальные проблемы трудового законодательства и нормативных правовых актов. Учебное пособие. / П. Е. Морозов. М.: Проспект, 2018. 176 с.
20. Морозов, П. Е. Методология научного исследования в сфере трудового права. / П. Е. Морозов. М.: Проспект, 2017. 144 с.
21. Никольский, В.А. Трудовое право Российской Федерации. / В. А. Никольский. М.: Евразийский открытый институт, 2011. 340 с.
22. Орловский, Ю.П. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. / Ю. П. Орловский. М.: Контракт, 2014. 304 с.
23. Ожегов, С.И. Словарь русского языка: 57000 слов. / С. И. Ожегов. М.:ИТИ Технологии, 2020. 746 с.
24. Офман, Е. М. Злоупотребление информацией субъектами трудового права / Е.М. Офман// Вестник ЮУрГУ. Серия: «Право». 2006. № 5. С. 336-339.
25. Сагандыков, М. С. Сочетание частноправовых и публично-правовых начал в процессе реализации конституционных принципов в сфере труда / М. С. Сагандыков// Вестник ЮУрГУ. Серия «Право». 2016. С. 109-114.
26. Сапфинова, А. А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда: монография. / А. А. Сапфинова. М.: Проспект, 2016. 144 с.
27. Тихомиров, М.Ю. Заключение трудового договора и оформление приема на работу. / М. Ю. Тихомиров. М.: Проспект, 2015. 78 с.
28. Трофимова, Г. А. Право на труд и свобода труда: проблемы соотношения. / Г. А. Трофимова. М.: ЮРАЙТ, 2019. 210с.
29. Филиппова, И.А. Европейское трудовое право: учебное пособие. / И.А. Филиппова. Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. 213 с.

30. Харитонов, М.М. Множественность лиц на стороне работодателя: Научно-практическое пособие. / М. М. Харитонов. М.: Юстицинформ, 2011. 712 с.
31. Хохлова, Е.Б., Сафронова, В.А. Трудовое право России. / Е.Б. Хохлова, В.А. Сафронова. М.: Юрайт, 2013. 150 с.
32. Штринева, Т. И. Современные принципы трудового права: автореферат дис. ... канд. юрид. Наук. / Т.И. Штринева // СПб. 2001. 25 с.
33. Особенности судебной защиты трудовых прав работников. Проблемные аспекты ее реализации. / Информационный ресурс, 2015. URL: <http://lektsii.com/2-100872.html>. (Дата обращения: 14.04.2021).

РАЗДЕЛ 3. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

1. Решение Орджоникидзевского районного суда г. Магнитогорска Челябинской области по делу № 2-1993/2019 / Архив Орджоникидзевского районного суда г. Магнитогорска.
2. Решение № 2-234/2020 от 11 февраля 2020 г. по делу № 2-234/2020 Советского районного суда г. Челябинска.
3. Решение № 2-2977/2019 2-2977/2019~М-2603/2019 М-2603/2019 от 16 сентября 2019 г. по делу № 2-2977/2019 / Архив Советского районного суда г. Челябинска.