

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ЮРИДИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

«Рекомендовать к защите»
Заведующая кафедрой
Сравнительного правоведения и
правотворчества

_____ Петрова Е.А.

Протокол заседания кафедры №

—

« ___ » _____ 2021 г.

**ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)**

**«СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН
В СОЦИАЛЬНОМ ГОСУДАРСТВЕ»**

Направление подготовки: 40.04.01 Юриспруденция

Направленность
(профиль)
образовательной
программы: Социальное государство: проблемы теории
и юридической практики

Отчет выполнила: Студентка 2 курса заочной формы обучения
_____ Павлова Инга Владимировна

Руководитель выпускной
квалификационной
работы: заведующая кафедрой сравнительного
правоведения и правотворчества, кандидат
юридических наук, доцент
_____ Петрова Екатерина
Алексеевна

Иваново, 2021

Оглавление

Введение.....	3
Глава I. Теоретические аспекты защиты трудовых прав граждан в РФ.12	
§ 1. Конституционные нормы о свободе труда и защите трудовых прав.....	12
§ 2. Понятие и основные способы защиты трудовых прав граждан.....	15
Глава II. Несудебная защита трудовых прав.....	25
§ 1. Самозащита работниками трудовых прав.....	25
§ 2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.....	33
§ 3. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства.....	41
Глава III. Судебная защита трудовых прав.....	51
§ 1. Создание системы судов по трудовым спорам.....	51
§ 2. Судебный приказ как форма защиты трудовых прав граждан.....	57
§ 3. Обращение прокурора в суд в защиту трудовых прав граждан.....	64

Заключение.....	
...73	
Список	использованной
литературы.....	80
Список	
сокращений.....	88

Введение

Актуальность темы исследования. Права человека, в том числе в сфере труда, а также защита данных прав в России являются одной из основных проблем, которые требуют их подробного изучения и анализа. Защита указанных прав помогает совершенствованию демократической государственности, увеличению показателя общей и правовой личностной культуры.

Защита трудовых прав граждан является важнейшим направлением социальной политики России. В отечественной правовой системе право на труд обеспечивается совокупностью юридических гарантий, которые позволяют работнику защищать свои права при возникновении между ним и работодателем различного рода трудовых споров.

Человеческие права и свободы в качестве развивающегося явления, которое охватывает во временном периоде своего появления три общеизвестных поколения прав, существующих у человека и гражданина, нашли собственное закрепление в Конституции РФ, в соответствии с нормами которой непосредственно человек, а также его права и свободы выступают важнейшей ценностью, а признание, реализация и защита данных прав и свобод выступают непосредственной обязанностью государства (ст. 2) и в форме подобных ценностей находятся под защитой государства (ст. 18)¹. Таким образом, права человека и

¹ См.: Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек. №

гражданина, а также их неотъемлемый элемент в форме трудовых прав установлены в основном законе Российской Федерации в качестве ценностей общечеловеческого характера, находящихся под защитой российского государства.

В Конституции РФ нашли свое отражение принципы и гарантии, нацеленные на защиту и охрану прав и свобод в сфере труда, имеющих у человека и гражданина. При этом в теории конституционного права предполагается, что конституционное их установление должно иметь свое развитие в действующем законодательстве, чтобы обеспечивать механизм реализации таких прав и гарантии¹.

Так, в ч. 2 ст. 352 ТК РФ закреплены основные способы защиты трудовых прав и свобод работников, к которым отнесены:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита².

При этом указанные три способа несудебной защиты трудовых прав имеют не меньшее значение, чем защита

237; Российская газета. 2020. 16 мар. № 55.

¹ См.: Обеспечение прав и свобод человека и гражданина в деятельности органов государственной власти: учебник / под ред. Барбина В. В. М., 2020. С. 47-48.

² См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

судебного характера, которая является важнейшей гарантией защищенности прав в сфере труда и их нерушимости. Но стоит отметить, что, несмотря на то, что несудебная защита трудовых прав широко распространена, в силу различных обстоятельств затруднительна, в связи, с чем часто вопрос правомерности такой защиты разрешается в судебном порядке.

В связи с имеющимися пробелами трудового законодательства в сфере защиты трудовых прав граждан, а также в связи с имеющимися в данной сфере проблемами правоприменительной практики, настоящее исследование проводится именно на примере Российской Федерации.

В настоящее время увеличивается необходимость обновления и совершенствования законодательства в сфере труда, нацеленного на защиту прав трудового характера работников. На наш взгляд, особенно важным и ярко характеризующим актуальность защиты трудовых прав в России, является закрепление в ч. 5 ст. 75 Конституции РФ, введенной Законом РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти», положения, закрепляющего, что «Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав»¹. Кроме того, новая ст. 75.1

¹ Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237; Российская газета. 2020. 16 мар. № 55.

Конституции РФ устанавливает, что в России «... гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность»¹. Все вышеизложенное определяет актуальность темы исследования выпускной квалификационной работы.

Объектом исследования выступают общественные отношения, связанные с различными формами (несудебной и судебной) защитой прав и интересов работников в сфере трудовых отношений.

Предмет исследования включает в себя действующие нормы трудового права, регламентирующие защиту прав и интересов в сфере трудовых отношений работников, практика реализации указанных норм, а также доктринальные положения теории трудового права.

Основную **цель работы** составляет комплексное изучение проблем теоретического и практического характера в сфере защиты трудовых прав граждан, осуществляющейся в форме несудебной и судебной защиты.

Для достижения этой цели в исследовании поставлены следующие **задачи**:

- изучить конституционные нормы о свободе труда и защите трудовых прав;
- рассмотреть понятие и сущность основных способов защиты трудовых прав граждан;
- изучить проблемы самозащиты работниками трудовых прав;

¹ Там же.

- рассмотреть защиту трудовых прав профессиональными союзами;

- рассмотреть систему государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства;

- проанализировать значение формирования системы судов по трудовым спорам в качестве меры совершенствования охраны трудовых прав граждан;

- изучить сущность судебного приказа в качестве формы защиты трудовых прав граждан;

- проанализировать роль прокурора при обращении его в суд в защиту трудовых прав граждан.

Степень научной разработанности. Проблемы прав и интересов граждан в сфере труда и способов их защиты подвергались активному изучению в трудах отечественных ученых. Авторами самых значимых из них выступают: О.В. Грицай и Т.А. Дерюшкина, К.Н. Гусов и Ю.Н. Полетаев, С.В. Колобова и Ю.С. Сергеенко, а также В.М. Оробец, А.А. Сапфирова, В.Н. Толкунов и другие.

Нормативную базу исследования составляют, прежде всего, Конституция Российской Федерации и Трудовой кодекс Российской Федерации; а также иные кодексы и федеральные законы в сфере защиты трудовых прав граждан.

В качестве **эмпирического материала** использовались постановление Пленума Верховного Суда РФ и обзор Президиума Верховного Суда РФ, кассационные и апелляционные определения, а также решения по конкретным делам различных судов судебной системы РФ,

затрагивающие различные аспекты исследуемой проблематики.

Методы исследования. Работа основана на всеобщем диалектическом методе познания. Кроме того, в исследовании применялись методы исследования теоретического и эмпирического характера: системный, сравнительно-правовой, анализ, синтез, обобщение и конкретизация, а также формально-логический, формально-юридический методы научного познания.

Структура работы подчинена целям исследования и решению поставленных в нем задач. Она включает в себя введение, основную часть, состоящую из трех глав, разделенных на параграфы, заключение, список используемой литературы и список сокращений.

Новизна исследования характеризуется следующими положениями, выносимыми на защиту:

1. Доказано, что правовое регулирование защиты трудовых прав граждан в РФ имеет всеобъемлющий характер. Также представляется возможным сделать вывод о том, что конституционные нормы о свободе труда и защите трудовых прав и нормы трудового законодательства в указанной сфере достаточно полно и четко устанавливают основные способы защиты трудовых прав граждан.

2. Поскольку в действующем законодательстве легальное определение понятия «самозащита» отсутствует, предлагаем ст. 379 ТК РФ дополнить абзацем третьим следующего содержания:

«Примечание. Под самозащитой работником трудовых прав следует понимать такой способ защиты, при котором работник в определенных трудовым законодательством случаях исключительно своими силами (без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав) реализует действия, направленные на восстановление его нарушенного права и (или) устранение препятствий в его реализации»

3. Мы выяснили, что нередко в юридической литературе ставится вопрос о возможности расширения оснований прекращения трудового договора при увольнении работника, по которым работодателю необходимо заручиться поддержкой профсоюза, поэтому считаем необходимым закрепить положение о том, что коллективным договором могут быть дополнительно (к случаям, закрепленным в ТК РФ) установлены случаи, в которых при расторжении трудового договора необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, что на наш взгляд позволит соблюсти баланс интересов сторон трудового правоотношения.

Таким образом, предлагаем изложить абзац второй ст. 82 ТК РФ в следующей редакции:

«Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, производится с учетом мотивированного мнения выборного

органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса».

Также соответственно предлагаем абзац первый ст. 373 ТК РФ изложить в следующей редакции:

«При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения».

4. В ст. 373 ТК РФ, подробно регламентирующей порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, не содержится никаких условий о порядке, в котором выборный орган первичной профсоюзной организации вырабатывает данное мнение – в частности, о возможности присутствия подлежащего увольнению работника при принятии такого решения, в то время как единого подхода судебной практикой не сформировано.

Полагаем, что законодателю целесообразно уточнить данный процедурный момент, поскольку проведение такого заседания в отсутствие работника является несправедливым. Заседание выборного органа первичной профсоюзной организации является частью правового механизма

расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя. Таким образом, работник, чья трудовая судьба решается на указанном заседании, должен иметь возможность донести свою позицию до профсоюзного актива.

В связи с изложенным, предлагаем изложить абзац второй ст. 373 ТК РФ в следующей редакции:

«Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос с обязательным приглашением работника, в отношении которого принимается решение, после чего направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. Неявка работника, извещенного надлежащим образом о времени и месте обсуждения указанного вопроса, не является препятствием для направления мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации».

5. В настоящее время в юридической литературе активно обсуждается вопрос о необходимости и целесообразности создания в России специализированных судов по трудовым спорам, но при этом возможно потенциальное нарушение единства правосудия, поскольку большое количество специализированных судебных учреждений влечет за собой трудности при определении рядовым гражданином суда, в который необходимо обратиться за защитой нарушенных прав, а также

потребуется немалые финансовые затраты со стороны государства.

В настоящее время в соответствии со ст. 22 и 24 ГПК РФ трудовые споры подведомственны гражданским судам, а именно районным (городским) судам. Помимо трудовых споров, в компетенцию судов общей юрисдикции входят дела, возникающие из гражданских, семейных, жилищных, земельных и иных правоотношений. Это не позволяет судам сосредоточиться на рассмотрении дел по трудовым спорам, приоритет отдается гражданским, семейным, жилищным и уголовным делам, делам об административных правонарушениях.

Считаем, что необходимо создать специализированные судебные составы по разрешению споров трудового характера в судах всех существующих инстанций, начиная с районных судов. Кроме того, необходимо изъять из компетенции мировых судей весь комплекс споров трудового характера и сосредоточить их в едином звене системы судов, что означает создание трудовых судов специализированного типа в структуре судов общей юрисдикции.

6. В связи с выделением указанных выше судебных составов по разрешению споров трудового характера, а также ныне действующий ГПК РФ не содержит никаких специальных норм, регламентирующих особенности рассмотрения трудовых споров, возможно формирование трудового процессуального кодекса, поскольку судопроизводство в каждой отдельной подсистеме закономерно обязано регулироваться самостоятельным

процессуальным кодексом (по аналогии с существующими сегодня УПК РФ по уголовным делам, ГПК РФ по гражданским делам, а ТПК РФ, соответственно, по трудовым делам), либо введением в ГПК РФ отдельной главы, посвященной процессуальным особенностям рассмотрения трудовых споров.

7. Вызывает сомнение позиция законодателя об отсутствии сроков обращения в органы контрольно-надзорного характера при нарушении трудовых прав, что может привести к недобросовестному поведению трудящегося и злоупотреблению правом.

Полагаем, что ТК РФ необходимо дополнить статьей 392.1 «Сроки обращения в контрольно-надзорные органы за разрешением индивидуального трудового спора», закрепив в ней конкретные сроки обращения граждан в Государственную инспекцию труда, а также в органы прокуратуры, которые будут равны срокам обращения в судебные органы и КТС.

Результаты исследования могут быть использованы для проведения дальнейших научных разработок в данной области и для изменения действующего законодательства в сторону более сбалансированного правового регулирования защиты трудовых прав граждан.

Апробация. Отдельные результаты исследования обсуждались на международных, всероссийских и региональных научно-практических конференциях. Основные положения выпускной квалификационной работы отражены в пяти опубликованных научных работах.

Глава I. Теоретические аспекты защиты трудовых прав граждан в РФ

§ 1. Конституционные нормы о свободе труда и защите трудовых прав

Немаловажными составляющими обеспечения приоритета прав и свобод граждан в демократическом государстве являются защита трудовых прав и соблюдение норм о свободе труда.

Социальное государство, провозглашенное в ст. 7 Конституции РФ¹, характеризуется, в том числе, наличием законодательства, закрепляющего права граждан в сфере труда и занятости. Право на труд – одно из важнейших конституционных прав человека, реализация которого предопределяет возможность реализации ряда других социально-трудовых прав: права на отдых, справедливую оплату труда, безопасные условия труда и т.д. В данном контексте можно говорить об обеспечении социально-экономического права граждан на труд как одной из функций социального государства.

Нормы Конституции РФ 1993 г. о трудовых правах граждан, безусловно, сформировались под влиянием важнейших международных документов – Всеобщей декларации прав человека 1948 г., Европейской социальной хартии 1961 г., Международного пакта об экономических,

¹ См.: Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237; Российская газета. 2020. 16 мар. № 55.

социальных и культурных правах 1966 г., многочисленных Конвенций Международной организации труда, которые закрепляют, кроме прочего, необходимость предоставления всем лицам широких возможностей для правовой защиты своих трудовых прав.

Конституция Российской Федерации в ч. 2 ст. 7 закрепляет охрану труда и устанавливает гарантированный минимальный размер оплаты труда. Согласно ч. 1 и 2 ст. 37 Конституции РФ «труд свободен», а «принудительный труд запрещен», что дает гражданину право свободно распоряжаться собственными способностями к трудовой деятельности, избирать род работы и свою профессию¹.

При этом важным является вывод о том, что человек сам выбирает, осуществлять ему трудовую деятельность или нет, в связи с чем ответственность за «тунеядство» не устанавливается (как, например, это было в СССР, где существовала всеобщая трудовая обязанность). Кроме того, ч. 3-5 ст. 37 Конституции РФ закрепляются права каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без дискриминации и не ниже минимального размера оплаты труда, на защиту от безработицы, на индивидуальные и коллективные трудовые споры, на отдых².

Таким образом, в сфере отношений трудового характера свобода труда обуславливается, прежде всего, договорным характером труда, запретом на использование принудительного труда, запретом какой-либо дискриминации

¹ См.: там же.

² См.: там же.

в сфере труда. Неотъемлемой ее частью признаются также права на справедливые и благоприятные условия труда, право на отдых¹. Отметим, что только в единстве, во взаимосвязи и взаимодействии друг с другом права, свободы и обязанности способны в полной мере проявить свои качества, оказать результативное воздействие на реализацию конституционного статуса личности².

Положения ст. 2 и 45 Конституции РФ об обязанности государства признавать, обеспечивать и защищать права и свободы человека³ конкретизируются нормами трудового законодательства (ст. 1 и раздел XIII ТК РФ⁴).

В ч. 2 ст. 352 ТК РФ закреплены основные способы защиты трудовых прав и свобод работников, к которым отнесены: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных

¹ См.: Чиканова Л.А. Право на труд: конституционный и международный аспекты // Журнал российского права. 2018. № 5. С. 11-13. С. 5-15.

² См.: Права человека: учеб. пособие / под. ред.: С.А. Балашенко, Е.А. Дейкало. Минск, 2015. С. 95.

³ См.: Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237; Российская газета. 2020. 16 мар. № 55.

⁴ См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита¹.

Особенно важным и ярко характеризующим актуальность защиты трудовых прав в России, является закрепление в ч. 5 ст. 75 Конституции РФ, введенной Законом РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти», положения, закрепляющего, что «Российская Федерация уважает труд граждан и обеспечивает защиту их прав»². Кроме того, новая ст. 75.1 Конституции РФ устанавливает, что в России «...гарантируются защита достоинства граждан и уважение человека труда, обеспечиваются сбалансированность прав и обязанностей гражданина, социальное партнерство, экономическая, политическая и социальная солидарность»³. Полагаем, что названные положения однозначно следует считать новыми конституционными принципами в сфере защиты трудовых прав.

Немаловажным является тот факт, что категории «человек труда» и «гражданин» разведены, а следовательно, труд лиц, не являющихся гражданами РФ, также должен уважаться. При этом уважение человека труда

¹ См.: там же.

² Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237; Российская газета. 2020. 16 мар. № 55.

³ Там же.

корреспондирует и со сбалансированностью его прав и обязанностей, и с социальным партнерством, и с социальной солидарностью – положениями, которым уделяется большое внимание в трудовом законодательстве¹.

Таким образом, Конституция РФ 1993 г. (в действующей редакции), на наш взгляд, реально отразила и закрепила произошедшее в российском обществе изменение отношения к проблеме признания и защиты основных прав человека, в том числе – трудовых прав. Надеемся, что данные изменения не останутся декларативными и найдут свое отражение не только в теории права, но и на практике, предоставляя более широкую защиту трудовым правам работника.

§ 2. Понятие и основные способы защиты трудовых прав граждан

Специфика отрасли трудового права предполагает существование неких особенностей, присущих исключительно данной отрасли. Такие особенности проявляются, в частности, в защите прав и законных интересов работников². Так, на всех этапах активного реформирования трудового законодательства уделяется особое внимание проблеме осуществления защиты трудовых прав работников, которые являются более слабой стороной в трудовом отношении³.

¹ См.: Куренной А.М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 5.

² См.: Самвелян К.Г. Формы и способы защиты прав и законных интересов субъектов в трудовом праве // StudNet. 2020. С. 1031.

³ См.: Якупов А.Г. Принцип защиты слабой стороны договора как необходимое условие для реализации принципа равенства сторон // Вестник науки и образования. 2016. № 2 (14). С. 56.

Поскольку права гражданина даже в благоприятных условиях не могут осуществляться автоматически, работнику в целях борьбы за собственные права и свободы необходимы конкретные инструменты.

Если проводить сравнение категорий «защита» и «охрана», осуществляя анализ норм Конституции РФ, то «защита» выступает синонимом определения «охрана», так как законодателем обе данные категории применяются для характеристики деятельности, которая включает в себя обеспечение, реализацию прав и свобод, имеющих у человека и гражданина. В частности, в ст. 2 и 45 Конституции РФ речь идет о защите прав и свобод, существующих у человека и гражданина, государственного характера, а в положениях ст. 82 Конституции РФ говорится об охране указанных прав и свобод¹.

В правовой литературе разграничиваются понятия защиты и охраны права субъективного характера, а также охраняемого посредством закона интереса. Отличие состоит в том, что охране подвергаются права и интересы непрерывно, а защищаются лишь в той ситуации, если эти права нарушаются со стороны третьих лиц².

¹ См.: Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237; Российская газета. 2020. 16 мар. № 55.

² См.: Трудовое право России: учебник / под ред. В.Н. Толкуновой, К.Н. Гусова. М., 2013. С. 233.

Большое количество ученых полагают, что определение «защиты» прав трудового характера работников необходимо разграничивать в широком и узком ее аспектах.

В широком аспекте под «защитой» трудовых прав подразумевают осуществление защитной функции трудовой отрасли права, которая, вместе с тем, обуславливает защитную государственную функцию, выражающаяся в функционировании государственных органов, на которые возложены полномочия реализовывать защиту прав трудового характера работников и рассматривать трудовые споры (к подобным органам можно отнести непосредственно суды, органы по контролю и надзору за соблюдением законодательства трудовой направленности, органы прокуратуры и т.д.)¹.

Защита прав трудового характера работников в узком аспекте регламентируется разделом XIII ТК РФ и характеризуется реализацией соблюдения прав трудового характера, их защитой (в том числе превентивной) от различных нарушений, закреплением соответствующих положений в трудовом законодательстве и фактическим восстановлением нарушенных прав².

Полагаем, что защита представляет собой конкретный этап охраны, выступает одной из ее форм. В связи с этим указанные определения не совпадают. Охрана, вместе с тем представляет собой определение более широкое по

¹ См.: Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. М.В. Молодцова, С.Ю. Головиной. М., 2016. С. 215.

² См.: Карасева А.Р. Некоторые аспекты понятия и формы защиты

трудовых прав с иностранным участием // Бюллетень науки и практики. 2018. № 10. С. 429.

отношению к понятию защита, можно установить, что это установление правового режима общего характера, а защита представляет собой меры, применяющиеся в ситуациях, когда права гражданского характера нарушаются или оспариваются.

Защита прав трудового характера работников в качестве научной категории исследовалась еще учеными советского периода. Однако и на современном этапе не существует легального, зафиксированного в законодательстве определения категории «защита трудовых прав работников», в связи с этим имеется большое количество определений подобного понятия со стороны разных исследователей.

Полагаем возможным согласиться с определением «защиты трудовых прав работников» под которой понимается деятельность правореализующей направленности, реализуемую в закрепленном законодательством порядке непосредственно работником (или через представителей), а также уполномоченными на такие действия органами, заключающаяся в использовании мер правового характера к работодателю, не осуществляющему возложенный на него комплекс обязанностей и (или) осуществляющему действия, создающие препятствия нормальной реализации прав работников¹.

Из указанного определения вытекает, что защита прав трудового характера работников способна осуществляться как непосредственно работником, так и посредством организации или органов государственной власти. Меры

¹ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 5-е изд., перераб. и доп. М., 2013. С. 318.

правового характера, использующиеся в отношении работодателя, осуществляются для восстановления прав работников, которые были нарушены, предотвращения правонарушений, возникающих со стороны работодателя и его принуждения к надлежащей реализации собственных обязанностей в отношении работника, а также содержат цель – предупреждение нарушения прав работников в последующем (функция превентивного характера института защиты прав трудового характера работников).

Таким образом, несмотря на дискуссионную природу вопроса об определении защиты прав трудового характера работников полагаем, что защита прав трудового характера работников представляет собой правовое явление, обуславливающее деятельность разнообразных субъектов отношений в сфере труда, работником, органами уполномоченного характера реализуемую порядке, закрепленным законодательстве, выражающаяся в использовании правовых мер в отношении работодателя, не осуществляющим возложенные на него должностные обязанности и (или) реализующим действия, создающие препятствия нормальной реализации прав работников.

Активная деятельность института защиты прав трудового характера работников играет существенную роль для благополучия социального и экономического характера всего населения страны.

Несмотря на имеющуюся диспозитивность в отношениях в сфере труда, необходимо осуществление контроля за функционированием работодателей и достаточный уровень

правового регулирования защиты прав трудового характера работников, поскольку непосредственно эффективный труд, характеризующийся достойными условиями трудовой деятельности работника и защитой его трудовых прав, делает государственную экономику максимально прочной и эффективной.

Вместе с тем, действующее законодательство не содержит определения категорий формы и способа защиты прав трудового характера работников и показателей разграничения данных понятий, в связи, с чем научным сообществом до сих пор не разрешен вопрос о соотношении категорий способа и формы защиты прав трудового характера.

Соглашаемся с мнением, что под формой защиты прав трудового характера работников следует понимать закрепленную законодательством разновидность деятельности правореализующего воздействия по использованию допустимых правовыми нормами мер защиты правового характера прав работника, которые подверглись нарушению или оспариванию¹.

Как отмечают многие ученые, форма защиты гражданских прав выступает необходимым процессуально-процедурным элементом механизма защиты, отвечает на вопрос о том, в каком порядке и какими средствами защищается право².

¹ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 5-е изд., перераб. и доп. М., 2013. С. 350.

² См.: Шувалова А.А. Защита трудовых прав и правовых интересов. Защита гражданских прав: избранные аспекты: сборник статей / под ред. М.А. Рожковой. М., 2017. 432 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

Большая часть правоведов выделяют лишь две формы защиты прав трудового характера работников: юрисдикционные и неюрисдикционные³.

К формам неюрисдикционного типа защиты прав трудового характера работников относят, в частности, самозащиту и процедуры согласительного типа (иначе говоря, переговоры с работодателем для установления соглашения по существу образовавшихся разногласий).

В форме юрисдикционного характера защиту прав в сфере труда работников реализуют:

1) Органы по разрешению трудовых споров индивидуального характера (КТС, суды общей юрисдикции).

2) Органы, осуществляющие государственный надзор и контроль, специально на это уполномоченные, за не нарушением законодательства в сфере труда и его охраны. К подобным органам, в том числе, можно отнести Федеральную инспекцию труда и иные государственные контрольные органы.

3) Органы общей компетенции, реализующие защиту прав и свобод трудового характера человека и гражданина, включая и права трудового характера работников, однако не имеющие полномочий к разрешению трудовых споров индивидуального характера.

К подобным органам относятся непосредственно Конституционный Суд РФ, органы прокуратуры РФ, а также

³ См.: Сафирова А.А. Рассмотрение и разрешение трудовых разногласий в несудебном порядке: способы и стадии защиты трудовых прав работников // Теория и практика общественного развития. 2016. С. 143.

Уполномоченный по правам человека в РФ. Полномочия указанных органов в сфере защиты прав трудового характера работников, безусловно, установлены законодательно.

При избрании определенной юрисдикционной формы защиты необходимо принимать во внимание границы компетенции определенного органа, его непосредственную подведомственность, а в отдельных ситуациях – и условия обращения в определенный орган.

Защита прав трудового характера работников происходит с помощью конкретных способов защиты.

Способы защиты прав – это порядок реализации субъектами охранительных правоотношений своих полномочий. Способами защиты прав трудового характера работников называются установленные законом процедуры, в пределах которых реализуется использование допустимых правовыми нормами соответствующих мер защиты прав работников, которые подвергаются нарушению или оспариванию¹.

ТК РФ содержит важнейшие способы защиты прав трудового характера работников. В частности, в ст. 352 ТК РФ закреплено четыре фундаментальных способа защиты прав трудового характера работников: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового

¹ См.: Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 5-е изд., перераб. и доп. М., 2013. С. 328.

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита¹.

Необходимо сказать, что перечень способов защиты прав трудового характера работников, указанный в ст. 352 ТК РФ, нельзя считать исчерпывающим, о чем говорит непосредственно определение «основные способы защиты трудовых прав работников», подразумевающая существование прочих способов защиты прав трудового характера.

На основании установленного ранее круга субъектов, реализующих защиту прав трудового характера работника, необходимо отнести к способам защиты, в частности, процедуру обжалования в суд деятельности и решений государственных органов власти, а также местного самоуправления, осуществляющих нарушение прав трудового характера работников.

Кроме того, наряду с основными способами, работники имеют возможность применять совсем недавно образовавшийся в нашей стране институт медиации – процедуру разрешения споров с участием в роли посредника независимой стороны (медиатора)². Привлечение к разрешению трудовых споров третьей стороны, имеющей соответствующую квалификацию, гарантирует справедливость и безопасность урегулирования разногласий,

¹ См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

² См.: Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162; СЗ РФ. 2019. № 30. Ст. 4099.

которое создает способы цивилизованного и гуманного характера к мирному сосуществованию, а также сохранению отношений в сфере труда. Подобный способ защиты, каким является медиация, на наш взгляд, должен в ближайшее время уменьшить загруженность судов, в том числе, по делам о трудовых спорах, и повысить защиту, как самих работников, так и работодателей при образовании трудовых споров между этими сторонами¹.

Продолжая рассуждение о проблеме соотношения способа и формы защиты прав трудового характера, необходимо отметить, что, на наш взгляд, сложно четко осуществить разграничение категорий «форма» и «способ», при этом с некоторой долей условности их реально можно различать, однако видимых критериев отличия не существует.

Отдельные ученые говорят о том, что от способов защиты прав трудового характера работников необходимо отграничивать меры защиты, которые представляют собой способы восстановления права работника, который уже подвергнулся нарушению².

Таким образом, в настоящей главе мы изучили нормы действующей Конституции РФ 1993 г. о трудовых правах граждан, которые сформировались под влиянием важнейших международных документов, закрепляющих, кроме прочего,

1 См.: Мурзина Е.А. Медиация как способ защиты трудовых прав //

Сибирский юридический вестник. 2019. № 1 (84). С. 48-49.

² См.: Трудовое право: учеб. пособие / под ред. Л.И. Филющенко, И.Н. Плешаковой. Екатеринбург, 2019. С. 22.

необходимость предоставления всем лицам широких возможностей для правовой защиты своих трудовых прав.

Важно, чтобы все излагаемые нормы учитывались в единстве, во взаимосвязи и взаимодействии друг с другом, именно тогда и только тогда декларируемые трудовые права, свободы и обязанности способны в полной мере проявить свои качества, оказать результативное воздействие на реализацию конституционного статуса личности.

На наш взгляд, Конституция РФ 1993 г. (с учетом введенных Законом РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» положений) реально отразила и закрепила произошедшее в российском обществе изменение отношения к проблеме признания и защиты, основных прав человека, в том числе – трудовых прав.

Конституционные положения, безусловно, находят свое отражение и конкретизируются нормами трудового законодательства. о защите прав интересов работников и работодателей. Так в ст. 352 ТК РФ закреплены основные способы защиты трудовых прав и свобод работников, предполагающие возможность самозащиты работниками трудовых прав; защиту интересов работников посредством профессиональных союзов; соответствующий государственный контроль (надзор); судебную защиту.

В первой части исследования нами также было непосредственно изучено понятие «защита трудовых прав», в том числе, проведено разграничение категорий «защита» и

«охрана», на основании чего сделан вывод о том, что указанные определения не совпадают. Охрана представляет собой определение более широкое по отношению к понятию защита, можно установить, что это установление правового режима общего характера, а защита представляет собой меры, применяющиеся в ситуациях, когда права гражданского характера нарушаются или оспариваются.

Нами также исследованы категории «форма защиты трудовых прав» и «способ защиты трудовых прав».

Большая часть правоведов выделяют две формы защиты прав трудового характера работников: юрисдикционные (через компетентные органы) и неюрисдикционные (самозащиту и процедуры согласительного типа).

Защита прав трудового характера работников происходит с помощью конкретных способов защиты – они закреплены в ст. 352 ТК РФ. Необходимо сказать, что указанный перечень способов защиты нельзя считать исчерпывающим.

В целом, говоря о проблеме соотношения способа и формы защиты прав трудового характера, необходимо отметить, что, на наш взгляд, сложно четко осуществить разграничение категорий «форма» и «способ», при этом с некоторой долей условности их реально можно различать, однако видимых критериев отличия не существует.

Таким образом, на основании вышеизложенного, можно сказать, что осуществление защиты прав трудового характера работников играет существенную роль в связи с тем, что работник выступает менее защищенной стороной в

правоотношениях трудового характера с работодателем и для этого необходимы достаточно четкое законодательное регулирование, а также механизмы реализации подобной защиты. Существенно, чтобы формы и способы защиты прав трудового характера работников, установленные в законодательстве РФ были не только формально установлены, а широко использовались работниками в практической деятельности и имели необходимый показатель эффективности.

Глава II. Несудебная защита трудовых прав

§ 1. Самозащита работниками трудовых прав

Самозащита – межотраслевой правовой институт, который присущ как публичному (в уголовном праве это необходимая оборона), так и частному праву (в гражданском праве это удержание вещи, досрочное расторжение договора и т.д.).

Самозащита является одной из самых дискуссионных проблем в отрасли трудового права. При этом некоторые ученые-правоведы отмечают, что самозащита в трудовом праве – это двухсторонний институт, ввиду чего прибегнуть к мерам самозащиты могут как работник, так и работодатель¹.

Вместе с тем, в ст. 352 ТК РФ законодатель делает особый акцент на самозащите работником своих трудовых прав и именно самозащиту называет в качестве одного из основных способов такой защиты².

Мы соглашаемся в этом вопросе с законодателем, ровно, как и большинство ученых, и полагаем, что субъектами, наделенными правом на самозащиту, являются только работники, а работодатели таким правом не наделены. Взаимодействие сторон трудового правоотношения представляет интерес для юридической науки, поскольку, несмотря на их формальное равенство, де-факто работодатель обладает определенной властью над работником, ввиду чего работник имеет подчиненное положение. Кроме того, у

¹ См.: Акулинин О.Г. Институт самозащиты в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 55.

² См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

работодателя есть большие возможности защитить свои права от правонарушения работника (в частности, с помощью институтов дисциплинарной и материальной ответственности)¹.

Вместе с тем, действующее российское законодательство (в том числе, ТК РФ или ГК РФ) не дает легальной дефиниции понятию «самозащита». Более того, на сегодняшний день отсутствует также общепринятая, отражающая основные признаки и правовую природу, доктринальная позиция по данному вопросу².

В связи с изложенным, предлагаем ст. 379 ТК РФ дополнить абзацем третьим следующего содержания:

«Примечание. Под самозащитой работником трудовых прав следует понимать такой способ защиты, при котором работник в определенных трудовым законодательством случаях исключительно своими силами (без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав) реализует законные действия, направленные на восстановление его нарушенного права и (или) устранение препятствий в его реализации».

Таким образом, самозащита как неюрисдикционная форма защиты трудовых прав характеризуется следующими признаками:

1) право на самозащиту возникает в случае нарушения трудовых прав либо возникновения иных препятствий в

¹ См.: Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / под ред. Н.Л. Лютова. М., 2017. 688 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

² См.: Акулинин О.Г. Институт самозащиты в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 55.

реализации трудовых прав и имеет целью пресечение нарушенных прав;

2) это самостоятельные законные личные действия работника по защите своих трудовых прав без обращения в уполномоченные на защиту трудовых прав органы;

3) это соблюдение порядка осуществления самозащиты, который предусмотрен трудовым законодательством;

4) выбор способов защиты не должен превышать установленные пределы самозащиты.

При этом самозащиту трудовых прав необходимо отличать от забастовки. Самозащита – это отказ от выполнения работы в целях защиты индивидуальных трудовых прав работника (права на определенность трудовой функции, закрепленной трудовым договором, права на своевременное и в полном объеме получение заработной платы, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности). В то же время забастовка представляет собой полный или частичный отказ от выполнения трудовых обязанностей с целью разрешить коллективный трудовой спор. Таким образом, забастовка направлена на отстаивание коллективных интересов или коллективных прав¹.

Гражданское законодательство допускает любые меры пресечения правонарушения соразмерные ему по характеру и содержанию (ст. 14 ГК РФ)², в то время как трудовое

1 См.: Князева Н.А. Пределы права на самозащиту трудовых прав работников // ГлаголЪ Правосудия. 2018. № 2 (16). С. 17.

2 См.: Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301; СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8072.

законодательство предусматривает единственную форму самозащиты трудовых прав работников – отказ от выполнения трудовых обязанностей в случаях, если работа не предусмотрена трудовым договором или непосредственно угрожает жизни и здоровью работника; и в других, прямо предусмотренных законодательством РФ, случаях (ч. 1 ст. 379 ТК РФ)¹.

В любых исключительных ситуациях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник вправе отказаться от выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, если иное прямо не предусмотрено действующим законодательством. В свою очередь, работодатель не может требовать выполнения указанных работ (ст. 60. ТК РФ)².

Трудовые споры в части правомерности отказа от выполнения работы нередко разрешаются в судебном порядке.

Так, А. был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за невыполнение требований приказа работодателя о направлении в служебную командировку. Истец настаивал на том, что необходимость в направлении его в командировку у работодателя отсутствовала, а кроме того, исполнение поручений, перечисленных в командировочном задании, не входит в его обязанности в соответствии с должностной инструкцией, в связи, с чем наложение дисциплинарного

¹ См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

² См.: там же.

взыскания неправомерно. Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда заключила, что суд первой инстанции в нарушение ст. 21, 22, 60, 166, 379 ТК РФ необоснованно отклонил указанный довод истца и пришла к выводу, что работодатель, издавая указанный приказ о направлении А. в служебную командировку, возложил на него выполнение работы, не обусловленной трудовым договором¹.

Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда также рассмотрела гражданское дело по иску С.Д. к ФГБОУ ВПО «Уральский государственный университет путей сообщения», где он занимал должность доцента кафедры «Мосты и транспортные тоннели» Строительного факультета УрГУПС с одновременным исполнением обязанностей заведующего указанной кафедрой. Истец был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за неисполнение поручения руководства и в отсутствие организации руководства научной и иной деятельностью работников кафедры, однако настаивал на том, что работа, выполнение которой было ему поручено (организация выполнения кафедрой «Мосты и транспортные тоннели» работ по государственному контракту), не входит в круг его должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

¹ См.: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20.04.2018 № 33-6781/2018. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

Судебная коллегия заключила, что из его буквального содержания приказа ректора, истцу даны поручения, как и.о. заведующего кафедрой «Мосты и транспортные тоннели», а не как доценту кафедры, поэтому нарушения должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией доцента, не было. В любом случае, наличие в должностной инструкции доцента кафедры пункта, обязывающего выполнять требования приказов ректора УрГУПС, не дает работодателю право поручать работнику работу, не обусловленную трудовым договором и выходящую за рамки его трудовой функции. Таким образом, работодатель, издавая указанный приказ, возложил на истца выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, что нарушает положения ст. 60, 151, 379 ТК РФ¹.

Статья 219 ТК РФ предоставляет работнику право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности².

В соответствии со ст. 22 ТК РФ одной из обязанностей работодателя является обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда,

¹ См.: Апелляционное определение Свердловского областного суда от 27.04.2018 № 33-7628/2018. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

² См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

поэтому появление такого способа самозащиты является логичным¹.

При этом необходимо отметить, что при выполнении трудовых обязанностей, работнику может угрожать как непосредственная, так и потенциальная опасность – в обоих случаях работник вправе прибегнуть к самозащите.

Важно, что работник может отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, что не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ч. 7 ст. 220 ТК РФ)².

Для разрешения вопроса о правомерности отказа от работы в связи, с угрозой жизни и здоровью, основной является обязанность указания работником конкретных угрожающих факторов при таком отказе.

Так, К. был привлечен к дисциплинарной ответственности за то, что четыре рабочих дня отказывался от выполнения трудовых обязанностей, в связи, с чем был уволен с работы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин, возложенных на него трудовых обязанностей. Как следует из материалов дела, истец отказался выполнять работы по упаковке горячекатаных рулонов и уборке подшефной территории, однако в качестве причин отказа от выполнения работы указал отказ в предоставлении ему документов

¹ См.: там же.

² См.: там же.

удостоверяющих его личность и занятие должности мастера, а также на Федеральный закон «О противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма». По мнению Судебной коллегии по гражданским делам Челябинского областного суда, указанные причины отказа К от выполнения от работы по смыслу положений ст. 220, 379 ТК РФ не могут быть признаны обоснованными в целях реализации работником права на самозащиту, поскольку не содержат указания на конкретные нарушения со стороны работодателя¹.

Также ТК РФ предусматривает и иные случаи, при которых возможно использовать самозащиту.

Согласно ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы².

Пленум Верховного Суда РФ в п. 57 Постановления от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» обращает внимание на то, что приостановка работы (кроме ситуаций, перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ) возможна исключительно при совпадении двух названных выше условий, но независимо от вины работодателя³.

¹ См.: Апелляционное определение Челябинского областного суда от 29.05.2017 № 11-6632/2017. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

² См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

Нередко работодатели препятствуют осуществлению самозащиты работником своих трудовых прав посредством приостановления работы в связи с задержкой выплаты заработной платы.

Так, Р. более двух недель не исполнял свои трудовые обязанности в связи с отстранением работодателем от работы и ограничения его доступа в магазины, являющиеся непосредственным местом выполнения его трудовых функций. Согласно материалам дела, Р. направил в адрес генерального директора заявление о приостановлении работы в связи с не поступлением на его расчетный счет причитающейся заработной платы. Судебная коллегия по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции сделала вывод, что на основании ст. 21, 22, 142 ТК РФ в рассматриваемом случае у работодателя образовалась задолженность по заработной плате перед работником на период приостановления работы, ввиду чего дело было направлено на новое апелляционное рассмотрение в Судебную коллегия по гражданским делам Пензенского областного суда¹.

Судебная коллегия по гражданским делам Воронежского областного суда установила, что ФИО1 была принята на работу в ООО «Фарн» на должность кадастрового инженера. Работодатель не выплачивал заработную плату,

³ См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Официальные документы в образовании. 2016. № 12-14.

¹ См.: Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.07.2020 № 88-8785/2020. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

ссылаясь на плохое финансовое состояние предприятия, в связи с чем ФИО1 приостановила работу в связи с невыплатой заработной платы более 15 дней, о чем письменно уведомила работодателя, и обратилась в суд с требованием о взысканной задолженности по заработной плате. Заочным решением Центрального районного суда г. Воронеж ее требования были удовлетворены, с ответчика взыскана зарплата, которая во исполнение указанного решения выплачена истцу. После указанной выплаты ФИО1 приступила к исполнению своих должностных обязанностей, о чем уведомила работодателя, однако работодатель потребовал объяснения по факту длительного отсутствия на рабочем месте, а позднее уволил с работы за прогул, что и послужило основанием для обращения в суд. Судом установлено, что невыход истца на работу вызван уважительными причинами, о которых работодатель знал, поэтому основания для увольнения истца у работодателя отсутствовали, и является незаконным¹.

Похожая судебная практика имеет место также в апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда от 17.09.2020 № 33-14467/2020 по делу № 2-470/2020², апелляционном определении Московского городского суда от 30.01.2018 по делу № 33-1745/2018³.

¹ См.: Апелляционное определение Воронежского областного суда от 17.01.2017 № 33-359/2017. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

² См.: Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.09.2020 № 33-14467/2020. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

³ См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 30.01.2018 № 33-1745/2018. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

Несмотря на то, что в силу ст. 380 ТК РФ работодатель и его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав¹, на практике мы видим, как работодатели (часто необоснованно) нарушают данное правило.

§ 2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

Защита профессиональными союзами трудовых прав работников как соответствующий способ защиты основан на добровольном объединении граждан в профсоюзы, где они связаны общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности. Профессиональные союзы создаются в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников².

Конституция РФ гарантирует каждому право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, свободу деятельности общественных объединений (ч. 1 ст. 30)³.

Из данной конституционной нормы во взаимосвязи со ст. 37 Конституции РФ вытекает обязанность государства

¹ См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

² См.: О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8074.

³ См.: Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237; Российская газета. 2020. 16 мар. № 55.

обеспечивать свободу деятельности профсоюзов в целях надлежащего представительства и защиты социально-трудовых прав граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами.

Правовое положение профсоюзов регулируется Трудовым кодексом РФ (гл. 58); Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; международными правовыми актами, в числе которых: Конвенция № 87 МОТ «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г.; Резолюция МОТ «О независимости профсоюзного движения» 1952 г.; Резолюция МОТ «О правах профсоюзов и их взаимосвязи с гражданскими свободами» 1970 г.; Рекомендации № 143 МОТ «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» 1971 г.; Рекомендации № 149 МОТ «Об организациях сельских трудящихся и их роли в экономическом и социальном развитии» 1975 г.; Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г.

Профсоюзы в своей деятельности независимы от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, неподотчетны и неподконтрольны им. На законодательном уровне запрещено вмешательство органов государственной власти, органов местного самоуправления и их должностных лиц в деятельность профсоюзов, которое может повлечь за

собой ограничение прав профсоюзов или воспрепятствовать законному осуществлению их уставной деятельности. Совокупность предоставленных профсоюзным организациям прав свидетельствует о наделении этих организаций обширными правами в области защиты трудовых прав работников, поскольку целью создания профсоюзных организаций является осуществление взаимодействия с работодателем в интересах работников¹.

Законодатель отводит профессиональным союзам особую роль при реализации ими функций защиты трудовых прав и законных интересов работников.

Согласно положениям ч. 1 ст. 19 Закона № 10-ФЗ профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, они имеют право требовать устранения выявленных нарушений².

В соответствии со ст. 370 ТК РФ профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых

¹ См.: Мурзина Е.А. Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству // Lex russica. 2017. № 12. С. 169-170.

² См.: О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8074.

актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений, для чего общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать соответствующие правовые и технические инспекции труда. Профсоюзные инспекторы труда имеют право беспрепятственно посещать работодателей, у которых работают члены профсоюза или профсоюзов, входящих в объединение, для проведения указанных выше мероприятий¹.

Кроме того, важная роль при защите трудовых прав работников отводится принятию работодателем решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (представителя работников) в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 371 ТК РФ)². Круг вопросов, для принятия решений по которым работодатель учитывает мнение профсоюзного органа, достаточно широк и устанавливается, в частности, ст. 101, 123, 135, 212 ТК РФ³.

Необходимо отметить, что коллективным договором или локальными нормативными актами указанные случаи могут быть расширены.

Для защиты трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами значительную роль играет также установленный ТК РФ порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющей интересы работников при принятии

¹ См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

² См.: там же.

³ См.: там же.

работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 372 ТК РФ)¹.

Мнение выборного профсоюзного органа может быть трех видов: согласие с предложением работодателя; частичное согласие с работодателем; несогласие с работодателем. Важно помнить, что именно мотивация решения профсоюзного органа (в том числе, правовая) является предметом дополнительных переговоров и консультаций².

Ст. 373 ТК РФ установлен порядок учета мотивированного мнения этого профсоюзного органа при расторжении с работником – членом профсоюза трудового договора по инициативе работодателя лишь в трех случаях: при сокращении численности или штата работников, несоответствии квалификации работника занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Нередко в юридической литературе ставится вопрос о возможности расширения оснований прекращения трудового договора при увольнении работника, по которым работодателю необходимо заручиться поддержкой

¹ См.: там же.

² См.: Цаплин С.А. Методы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами // Проблемы современной науки и образования. 2017. С. 97.

профсоюза^{1, 2, 3}. Однако полагаем, что внесения изменений в действующее правовое регулирование в данном случае не требуется, поскольку учет мнения профсоюзных органов при совершении работниками виновных действий, может привести к необоснованному злоупотреблению правом.

Вместе с тем, предлагаем закрепить положение о том, что коллективным договором могут быть дополнительно установлены случаи, в которых при расторжении трудового договора необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, что на наш взгляд позволит соблюсти баланс интересов сторон трудового правоотношения.

Таким образом, предлагаем изложить абзац второй ст. 82 ТК РФ в следующей редакции:

«Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса».

¹ См.: Чупрова Е.В. К вопросу о необходимости повышения роли представительных органов работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя // Вестник университета Прокуратуры Российской Федерации. 2019. № 3 (71). С. 101.

² См. подробнее: Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР: Закон РСФСР от 09.12.1971 (ред. от 31.03.1988) (утр. силу) // Свод законов РСФСР. Т. 2. С. 123.

³ См. подробнее: О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: Закон РФ от 25.09.1992 № 3543-1 (утр. силу) // Российская газета. 1992. 6 окт. № 219.

Также соответственно предлагаем абзац первый ст. 373 ТК РФ изложить в следующей редакции:

«При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения».

Стоит отметить, что ст. 373 ТК РФ, подробно регламентирующая порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, не содержит никаких условий о порядке, в котором выборный орган первичной профсоюзной организации вырабатывает данное мнение – в частности, о возможности присутствия подлежащего увольнению работника при принятии такого решения.

Судебной практикой высказано мнение о том, что предоставление работнику возможности присутствовать на заседании выборного органа первичной профсоюзной организации – прерогатива профсоюза и закрепление данного положения в законе означало бы неоправданное вмешательство в деятельность профсоюзной организации и нарушение принципа независимости профсоюзов¹.

¹ См.: Чупрова Е.В. К вопросу о необходимости повышения роли представительных органов работников при расторжении трудового

Полагаем, что законодателю целесообразно уточнить данный процедурный момент, поскольку проведение такого заседания в отсутствие работника является несправедливым. Заседание выборного органа первичной профсоюзной организации является частью правового механизма расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя. Таким образом, работник, чья трудовая судьба решается на указанном заседании, должен иметь возможность донести свою позицию до профсоюзного актива.

В связи с изложенным, предлагаем изложить абзац второй ст. 373 ТК РФ в следующей редакции:

«Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос с обязательным приглашением работника, в отношении которого принимается решение, после чего направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. Неявка работника, извещенного надлежащим образом о времени и месте обсуждения указанного вопроса, не является препятствием для направления мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации».

Трудовым законодательством также установлены гарантии по защите прав работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от

основной работы (ст. 25 Закона № 10-ФЗ, ст. 374 ТК РФ). Предоставляемые гарантии необходимы для того, чтобы профсоюзные работники для реализации своей деятельности могли противостоять работодателю, разъяснять другим работникам их права и обязанности, не допускать ущемления трудовых прав работников.

Ст. 375 ТК РФ, посвященная гарантиям, освобожденным профсоюзным работникам, практически полностью воспроизводит ст. 26 Закона № 10-ФЗ. Профсоюзным работникам, освобожденным от работы в организации вследствие избрания (делегирования) на выборные должности в профсоюзные органы, после окончания срока их полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии – другая равноценная работа (должность) в той же организации¹.

Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, предоставляемые ст. 376 ТК РФ, предоставляются не всем работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, а только бывшим руководителям таких органов и их заместителям².

Заслуживает особого внимания обязанность работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа, закрепленная в ст. 28 Закона № 10-ФЗ и в ст. 32, 41, 377 ТК РФ.

¹ См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

² См.: там же.

В частности, работодатель предоставляет профсоюзам в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи в соответствии с коллективным договором, соглашением; может передавать в бесплатное пользование находящиеся на балансе организации либо арендуемые ею здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей; при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением¹.

В соответствии со ст. 377 ТК РФ на работодателя возлагается обязанность бесплатно предоставлять профсоюзам помещение для проведения заседаний, хранения документации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются работодателем².

¹ См.: О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8074.

² См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

Важной является возможность конкретизации и дополнения вышеназванных основных обязанностей работодателя в коллективном договоре.

Нарушение закрепленных трудовым законодательством прав и гарантий деятельности профессиональных союзов влечет наступление дисциплинарной или административной ответственности. Уголовная ответственность за нарушение прав профессиональных союзов УК РФ не предусмотрена.

§ 3. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, является составной частью механизма защиты трудовых прав работников (ст. 352 ТК РФ). Осуществление государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства – принцип трудового права (ст. 2 ТК РФ)¹.

Среди ученых давно ведутся споры о соотношении понятий «контроль» и «надзор», которые на современном этапе так и не нашли окончательного решения. В нормативных правовых актах распространены термины «контроль (надзор)», «контроль и надзор», т.е. законодатель при регламентации деятельности контролирующих органов не разграничивает эти понятия, а применяет их как взаимосвязанные дефиниции.

В науке выделяют две противоположные позиции по вопросу соотношения названных понятий².

¹ См.: там же.

Мы соглашаемся с теми учеными, которые считают, что термин «контроль» употребляется для тех отношений, в которых присутствует подчиненность, и используется тогда, когда его субъекты находятся внутри самой системы исполнительной власти. Надзор осуществляется по отношению к неподчиненным гражданам и организациям¹.

Деятельность органов, полномочных осуществлять государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства, распространяется на всех работодателей независимо от организационно-правовых форм и форм собственности.

Прокуратура РФ осуществляет государственный надзор за исполнением законодательства на территории РФ в соответствии с Федеральным законом 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре РФ»². При осуществлении надзора за исполнением законов органы прокуратуры не подменяют иные государственные органы (ч. 2 ст. 21 Закона № 2202-1).

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права осуществляется системой государственных органов, обеспечивающих закрепленные в ч. 1 ст. 45 Конституции РФ нормы о

2 См.: Джамбулатов С.И. Обеспечение трудовых прав граждан органами государственной власти // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2017. № 5. С. 124.

¹ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Ю.П. Орловского. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М., 2019. 1254 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

² См.: О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 30.12.2020) // Российская газета. 1992. 18 фев. № 39; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 79.

гарантированности государственной защиты прав и свобод человека и гражданина. В частности, Конвенция МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» 1947 г. обязывает РФ иметь систему государственных инспекций труда, инспекторы которых призваны обеспечивать соблюдение трудового законодательства.

В соответствии со ст. 353 ТК РФ федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда, а государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти¹.

Федеральная инспекция труда – это единая централизованная система государственных органов (федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальные органы (государственные инспекции труда), осуществляющих государственный надзор за соблюдением трудового законодательства на территории России².

¹ См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

² См.: там же.

Предметом надзора являются, в том числе, полнота и своевременность выплаты заработной платы, соблюдение государственных нормативных требований охраны труда, обеспечение доступности для работников, являющихся инвалидами, специальных рабочих мест и условий труда, а также выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе осуществления федерального государственного надзора в сфере труда нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений обязательных требований и по защите трудовых прав работников¹.

Основные полномочия органов федеральной инспекции труда закреплены ст. 356 ТК РФ. Основная деятельность Федеральной инспекции труда заключается в проведении проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в организациях, имеющих соответствующее территориальное расположение. Основанием проведения проверок являются поступающие в Федеральную инспекцию труда заявления и жалобы трудящихся; материалы средств массовой информации, данные статистики; материалы судебной, прокурорской практики; материалы проверок, прежде всего технической и правовой инспекций профсоюзов, других общественных организаций. Еще одно важное полномочие Федеральной инспекции труда – запрашивать и безвозмездно получать у федеральных органов

¹ См.: Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права: Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 № 875 (ред. от 27.12.2019) // СЗ РФ. 2012. № 37. Ст. 4995; СЗ РФ. 2020. № 1 (ч. 2). Ст. 98.

исполнительной власти (и их территориальных органов), органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и других организаций необходимую информацию о фактах правонарушений в сфере труда. Также нередко используется возможность непосредственного общения с работниками во время регулярно организуемых приемов заинтересованных граждан. Указанные источники информации служат исходным материалом для организации и проведения как плановых (текущих), так и внеплановых проверок, т.е. по конкретному факту правонарушения¹.

В целях расширения гарантий по восстановлению нарушенных трудовых прав работников, в том числе понуждения работодателя к их восстановлению, в 2019 году были приняты изменения в ТК РФ, согласно которым государственный инспектор труда наделяется полномочием принимать меры по принудительному исполнению работодателем обязанности по выплате выявленной в ходе проведения проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, задолженности по начисленным, но не выплаченным работнику заработной платы и (или) другим выплатам, осуществляемым в рамках трудовых отношений (ст. 360.1 ТК РФ)².

¹ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Ю.П. Орловского. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М., 2019. 1254 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

² См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

Одно из важнейших прав государственных инспекторов труда является рассмотрение дел об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1, 3, 4 и 6 ст. 5.27, ч. 1-4 ст. 5.27.1, ст. 5.28 - 5.34, ч. 1 ст. 14.54, ст. 15.34 КоАП РФ¹.

Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы или в административном порядке, когда жалоба подается соответствующему руководителю по подчиненности или главному государственному инспектору труда РФ, или в судебном порядке (ст. 361 ТК РФ).

Обязанность доказать законность своих действий при обжаловании руководителями организации или иными ее должностными лицами лежит на представителях соответствующей государственной инспекции труда (ст. 18 Закона № 294-ФЗ)².

Кроме федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, осуществляемого федеральной инспекцией труда, гл. 57 ТК РФ содержит ст. 366-369 ТК РФ, предусматривающие виды специализированного надзора. К ним относятся: Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах и Федеральный государственный энергетический

¹ См.: Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 24.02.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 07.03.2021) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1; Российская газета. 2021. 26 фев. № 41.

² См.: О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ (ред. от 08.12.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2021) // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6249; СЗ РФ. 2019. № 23. Ст. 2905.

надзор (осуществляются Ростехнадзором); Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор (осуществляется Роспотребнадзором, Федеральным медико-биологическим агентством и их территориальными органами); Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности (осуществлялся Госатомнадзором)¹.

В ст. 353.1 ТК РФ предусмотрено, что ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации².

Федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ осуществляют внутриведомственный государственный контроль за соблюдением законов и иных нормативных правовых актов о труде в подчиненных им организациях.

Органы местного самоуправления несут ответственность за осуществление отдельных государственных полномочий (в т.ч. по осуществлению государственного контроля) в

¹ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. О.А. Шевченко. 4-е изд. М., 2021. 896 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

² См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

пределах выделенных муниципальными образованиями на эти цели материальных ресурсов и финансовых средств³.

Государственный контроль (надзор) направлен на усиление ответственности за нарушение законодательства, регулирующего трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения. Таким образом, за нарушение трудового законодательства наступает юридическая ответственность, которая является одним из средств обеспечения прав и интересов работников.

Таким образом, во второй части настоящего исследования были рассмотрены способы несудебной защиты трудовых прав граждан.

Самозащита является одной из самых дискуссионных проблем в отрасли трудового права. Вместе с тем, действующее российское законодательство (в том числе, ТК РФ или ГК РФ) не дает легальной дефиниции понятию «самозащита». В связи с изложенным, предлагаем ст. 379 ТК РФ дополнить абзацем третьим следующего содержания:

«Примечание. Под самозащитой работником трудовых прав следует понимать такой способ защиты, при котором работник в определенных трудовым законодательством случаях исключительно своими силами (без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав) реализует законные действия, направленные на восстановление его нарушенного права и (или) устранение препятствий в его реализации».

³ См.: Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

ТК РФ предусматривает лишь одну форму самозащиты трудовых прав работников – отказ от выполнения трудовых обязанностей.

Так, согласно ч. 1 ст. 379 ТК РФ работник в целях самозащиты может отказаться от выполнения работы в следующих случаях:

- 1) если работа не предусмотрена трудовым договором;
- 2) если работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника;
- 3) в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами (например, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней).

Несмотря на то, что в силу ст. 380 ТК РФ работодатель и его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав, на практике мы видим, как работодатели (часто необоснованно) нарушают данное правило.

Защита профессиональными союзами трудовых прав работников как соответствующий способ защиты основан на добровольном объединении граждан в профсоюзы, где они связаны общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности. Профессиональные союзы создаются в целях представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

При реализации указанного способа защиты работниками трудовых прав мы выявили некоторые проблемы.

В частности, предлагаем закрепить положение о том, что коллективным договором могут быть дополнительно установлены случаи, в которых при расторжении трудового договора необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, что, на наш взгляд, позволит соблюсти баланс интересов сторон трудового правоотношения.

Таким образом, предлагаем изложить абзац второй ст. 82 ТК РФ в следующей редакции:

«Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса».

Также соответственно предлагаем абзац первый ст. 373 ТК РФ изложить в следующей редакции:

«При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, а также в случаях, предусмотренных коллективным договором, с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения».

Стоит отметить, что ст. 373 ТК РФ, подробно регламентирующая порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, не содержит никаких условий о порядке, в котором выборный орган первичной профсоюзной организации вырабатывает данное мнение – в частности, о возможности присутствия подлежащего увольнению работника при принятии такого решения.

Полагаем, что законодателю целесообразно уточнить данный процедурный момент, поскольку проведение такого заседания в отсутствие работника является несправедливым. Заседание выборного органа первичной профсоюзной организации является частью правового механизма расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя. Таким образом, работник, чья трудовая судьба решается на указанном заседании, должен иметь возможность донести свою позицию до профсоюзного актива.

В связи с изложенным, предлагаем изложить абзац второй ст. 373 ТК РФ в следующей редакции:

«Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос с обязательным приглашением работника, в отношении которого принимается решение, после чего направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок,

работодателем не учитывается. Неявка работника, извещенного надлежащим образом о времени и месте обсуждения указанного вопроса, не является препятствием для направления мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации».

Далее мы изучили государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, который также является составной частью механизма защиты трудовых прав работников.

В частности, нами было рассмотрено соотношение понятий «контроль» и «надзор». Мы пришли к выводу, что контроль присутствует в подчиненных отношениях, в то время как надзор осуществляется в отношении неподчиненных граждан и организаций.

Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда. Мы рассмотрели предмет ее деятельности, принципы, основные полномочия.

Отметим, что ТК РФ предусматривает некоторые специализированные виды надзора: осуществляемый Ростехнадзором государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах и Федеральный государственный энергетический надзор; осуществляемый Роспотребнадзором, Федеральным медико-биологическим

агентством и их территориальными органами федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор; осуществляемый Госатомнадзором государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности.

Также мы изучили ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, который осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в подведомственных организациях.

Глава 3. Судебная защита нарушенных трудовых прав

§ 1. Создание системы судов по трудовым спорам

Одним из максимально эффективных методов охраны трудовых прав работников от их нарушения выступает наличие возможности их защиты судебного характера в пределах гражданского судопроизводства. При этом суды общей юрисдикции в нашей стране сталкиваются с серьезной проблемой очень большой загруженности, что существенно увеличивает сроки судопроизводства и, в результате, препятствует полноценной защите прав трудового характера граждан.

Полагаем, одним из эффективных способов разрешения указанной проблемы выступает образование специфичной системы судов по спорам трудового характера. Вместе с тем непосредственно возможность образования таких судов и целесообразность подобной коренной юридической реформы российской судебной системы, а также существующие вероятные контуры системы судов трудового характера в будущем в России выступают предметом активных дискуссий в науке¹.

Следует сказать, что большое количество ученых и практиков на современном этапе вносят предложение о введении в действие в РФ специальных судов с учетом характера возникшего спора. Начиная с 90-х гг. XX века в правовой литературе очень часто выносилось предложение

¹ См.: Петрашко И.А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан // Проблемы экономики и юридической практики. 2012. С. 110-111.

учредить специальные суды, рассматривающие, в частности, споры семейного¹, трудового² и патентного характера³. Подобные идеи находят свое отражение в соответствующих проектах нормативных правовых актов. При этом противники специализации указывают на неизбежность увеличения штата судей и дополнительные расходы бюджета⁴.

Многие исследователи, основываясь на опыте зарубежных стран, отмечают, что в нашей стране необходимо формирование специализированной системы судов по спорам трудового характера. Аналогичные суды имеют место и успешно действуют во многих государствах мира, что подтверждает жизнеспособность подобной идеи.

Одна из максимально развитых систем судов по спорам трудового характера создана в Швеции, где действует Суд по трудовым спорам – суд специальной юрисдикции по разрешению трудовых споров. Трудящийся имеет возможность обратиться туда сразу или в случае, когда сторону по делу не устраивает решение районного суда. В обеих ситуациях решение Суда по трудовым спорам выступает окончательным

¹ См.: Ким Е.В. Ювенальная юстиция или семейные суды: проблемы защиты прав ребенка // Вестник Дальневосточного юридического института МВД России. № 1 (8). 2015. С. 111-112.

² См.: Пискарев И.К. К вопросу о создании трудовой юстиции. Теоретические и практические проблемы гражданского, арбитражного процесса и исполнительного производства: сборник статей / под ред. Г.В. Улетовой. С.-Пб., 2015. С. 92.

³ См. Лушникова М.В. К вопросу о трудовом процессе и трудовой юстиции // Актуальные проблемы совершенствования российского законодательства и правоприменения: Материалы международной научно-практической конференции (г. Уфа, 29 апреля 2009 г.): в 3 ч. Ч. 2: Гражданско-правовые проблемы. С. 112.

⁴ См.: Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография. Нижний Новгород, 2016. 115 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

и, соответственно, не подлежит обжалованию¹. Большое количество специализированных судов составляют систему общих судов в Норвегии. В ФРГ систему органов судебной власти образуют пять независимых подсистем судов: общая, административная, трудовая, финансовая и социальная юстиция. В каждой отдельной федеральной земле имеется один земельный трудовой суд, а в нескольких – по два-три². В Бельгии действуют пять судов по трудовым спорам на уровне регионов³.

В защиту позиции формирования подсистемы судов трудового характера можно дополнить также, что в России уже существуют конкретные, хотя и очень обширные, традиции деятельности подобных судов. К примеру, в период НЭПа в связи с введением в действие нового Кодекса законов о труде СССР 1922 г. была сформирована специальная система органов, осуществляющих рассмотрение конфликтов и споров в сфере труда, отделенная от общей системы разрешения гражданских дел и правонарушений: отдельная совокупность трудовых споров была отправлена на разрешение народных судов; нарушения законодательства о труде, включающие в себя признаки преступного деяния, стали разрешаться по общим правилам уголовного судопроизводства, иначе говоря, соответствующие

¹ См.: Привезенцев А. Обзор судебной системы Швеции. URL: http://www.sweden4rus.nu/rus/info/juridisk/obzor_sudebnoj_sistemy_shvecii.asp. (дата обращения: 15.03.2021).

² См.: Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. 2013. № 9. С. 98.

³ См.: Клеандров М.И. Экономическое правосудие в России: прошлое, настоящее, будущее. М., 2016. С. 47-49.

отношения процессуального характера стали предметом процесса гражданского и уголовного характера¹.

В современной России, в частности, некоторые авторы предлагают формирование в специальных судов по трудовым спорам в границах судов общей юрисдикции с одновременным отграничением судебных составов специализированного типа в самостоятельную организационную структуру. Таким образом, речь идет о создании трудовых судов специализированного типа в структуре судов общей юрисдикции. В качестве высшей инстанции остается Верховный Суд РФ, в пределах которого для возможного разрешения трудового спора в качестве первой инстанции в кассационном порядке и в порядке надзора объективно необходимо сформировать специальные судебные коллегии по разрешению трудовых споров².

Существует и прямо противоположная точка зрения по исследуемому вопросу. В частности, по мнению В.М. Оробец, следует осуществить выделение судов по трудовым спорам в специальную систему во главе с Верховным трудовым судом³.

Е.А. Мурзина также предлагает выделить «трудовые» суды в рамках действующей судебной системы. По мнению автора, создание таких судов приведет к повышению

¹ См.: Ороева О.Д. История развития форм защиты трудовых прав в советской России // История государства и права. 2011. № 12. С. 27.

² См.: Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2018. 404 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

³ См.: Оробец В.М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации. М., 2015. С. 74.

социальных гарантий граждан в трудовой сфере, а также усовершенствует саму судебную систему⁴.

На наш взгляд, указанные варианты решения проблемы не оптимальны. Проблема заключается в том, что формирование специализированной системы судов по спорам трудового характера во главе с Верховным трудовым судом предусматривает внесение соответствующих изменений в Конституцию РФ, где закрепляется правовое положение судов, которые стоят во главе со специфичными подсистемами судов РФ: Конституционного Суда РФ, Верховного Суда РФ.

Предполагаем, что максимально оптимальным средством разрешения проблемы образования судов специализированного типа по спорам трудового характера выступает установление в структуре судов общей юрисдикции трех подсистем: подсистемы судов по спорам уголовного характера, подсистемы судов по спорам гражданского характера, а также подсистемы судов по спорам трудового характера. Следовательно, Верховный Суд РФ будет стоять во главе системы описанных судов (в нем также возможно формирование трех коллегий – по делам уголовной направленности, по гражданским делам и по делам трудового характера) и вносить изменения в Конституцию РФ не потребуется.

Помимо прочего, подобное подразделение судов общей юрисдикции на три отдельные подсистемы помогает узаконить по факту и так сформировавшуюся в практической

⁴ См.: Мурзина Е.А. Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству // Lex russica. 2017. № 12. С. 172.

деятельности специализацию судей общей юрисдикции. Указанное предложение разумно также в свете неизбежного формирования у судьи глубоких познаний специального характера, которых достаточно сложно добиться во всех направлениях одновременно.

Специализация внутри структуры судов общей юрисдикции и отграничение специализированных судей по спорам трудового характера поможет существенно разгрузить прочих судей, осуществляющих разрешение иных видов споров, что имеет серьезное значение, принимая во внимание очень большую нагрузку на судей общей юрисдикции в Российской Федерации. Итогом этого выступит и уменьшение сроков разрешения дел в суде.

Таким образом, поддерживаем мнение о необходимости создания специализированных судебных составов по разрешению споров трудового характера в судах всех существующих инстанций, начиная с районных судов, представляется максимально эффективным решением по отношению к отнесению разных категорий споров трудового характера к подсудности судов различного уровня. В подобной ситуации разрешение споров трудового характера производилось бы судьями, которые непосредственно специализируются на разрешении указанной категории дел. Практика рассмотрения трудовых споров позволяет сделать заключение о необходимости изъятия из компетенции мировых судей всего комплекса споров трудового характера и сосредоточения их в едином звене системы судов. В результате речь необходимо вести о создании трудовых судов

специализированного типа в структуре судов общей юрисдикции.

Следует сказать, что образование в нашей стране специализированных судов трудового характера очень часто связывают с идеей формирования и введения в действие Трудового процессуального кодекса РФ.

В.М. Лебедев и В.Г. Мельникова, в частности, отмечают, что в интересах дела целесообразно разработать трудовой процессуальный кодекс, т.е. выделить трудовой процесс в самостоятельную отрасль права. Они отмечают, что в настоящее время включение в систему трудового права соответствующих норм гражданского процесса, регулирующих порядок рассмотрения в судах трудовых дел, и, соответственно, объявление участников судебного разбирательства (гражданского судопроизводства) субъектами трудового права не основаны на законе, вряд ли могут быть обоснованы с научной и даже с методической (целесообразность комплексного изучения этой проблемы) точек зрения¹.

Е.О. Жолобов отмечает, что создание Трудового процессуального кодекса РФ возможно только при создании системы судов по трудовым спорам, так как без них основные положения будут дублировать положения ГПК РФ².

Р.В. Северцев предлагает поднять вопрос о необходимости если не создания отдельного процессуального

¹ См.: Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М., 2018. 480 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

² См.: Жолобов Е.О. К вопросу о совершенствовании рассмотрения трудовых споров в гражданском судопроизводстве // Арбитражный и гражданский процесс. 2018. № 8. С. 31.

кодекса, то хотя бы главы в ГПК РФ, посвященной ведению трудовых дел¹.

Достаточно и противников принятия указанного кодекса². В частности, данные авторы утверждают, что подобная позиция на современном этапе выступает обоснованно правильной, поскольку ни образование в России судов специального вида по рассмотрению и разрешению споров трудового характера, ни принятие соответствующего трудового процессуального кодекса, не усматривается в ближайшей перспективе изменения российской судебной системы, которая в сегодняшней ситуации признана быть обоснованной и достаточно стабильной»³.

Полагаем, что в связи с изложенным идея формирования трудового процессуального кодекса является достаточно жизнеспособной и способна осуществиться после формирования соответствующих подсистем судов общей юрисдикции. Однако судопроизводство в каждой отдельной подсистеме закономерно обязано регулироваться самостоятельным процессуальным кодексом (по аналогии с существующими сегодня УПК РФ по уголовным делам, ГПК РФ по гражданским делам, а ТПК РФ, соответственно, по трудовым делам).

¹ См.: Северцев Р.В. Судебная защита трудовых прав работника // Ленинградский юридический журнал. 2018. № 1. С. 127-137. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

² См., например: Юдина Е.А. Проблемы процессуального рассмотрения трудовых споров // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2015 г.). Казань, 2015. С. 166-168.

³ Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: научно-практическое пособие. М., 2015. С. 87.

§ 2. Судебный приказ как форма защиты трудовых прав граждан

Одной из основных гарантий защиты субъективных прав граждан выступает право на судебную защиту, закрепленное в ст. 46 Конституции РФ¹. Правовая природа указанного права является универсальной, поскольку право на судебную защиту не подлежит никаким ограничениям, а наличие иных форм защиты не лишает граждан права на судебную защиту. Таким образом, судебная защита имеет свои специфические особенности. Во-первых, система осуществления правосудия отличается особым объектом государственного воздействия и обладает повышенной ценностью для государства и общества. Во-вторых, судебная защита осуществляется исключительно судом в особой процессуальной форме. В-третьих, право на судебную защиту универсально².

Развивая данные положения Конституции РФ, Трудовой кодекс РФ в ст. 352 предусматривает судебную защиту в качестве одного из способов защиты трудовых прав работников. Важным является то, что Трудовой кодекс РФ не устанавливает обязательный досудебный порядок разрешения трудового спора, поэтому лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора.

¹ См.: Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237; Российская газета. 2020. 16 мар. № 55.

² См.: Григорьева А.Г. Судебная защита нарушены трудовых прав // Теория и практика общественного развития. 2011. № 6. С. 224-225.

Одним из способов судебной защиты трудовых прав является судебный приказ, посредством которого возможен упрощенный порядок взыскания определенной законом задолженности по выплатам работнику (гл. 11 ГПК РФ).

В соответствии со ст. 121 ГПК РФ судебный приказ – судебное постановление, вынесенное судьей единолично на основании заявления о взыскании денежных сумм или об истребовании движимого имущества от должника по требованиям, предусмотренным статьей 122 ГПК РФ, если размер денежных сумм, подлежащих взысканию, или стоимость движимого имущества, подлежащего истребованию, не превышает пятьсот тысяч рублей. Судебный приказ является одновременно исполнительным документом и приводится в исполнение в порядке, установленном для исполнения судебных постановлений¹. Таким образом, судебный приказ в отношении защиты трудовых прав – судебное постановление, вынесенное судьей единолично на основании заявления работника по требованиям о взыскании начисленных, но не выплаченных работнику заработной платы, сумм оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) иных сумм, начисленных работнику и о взыскании начисленной, но не выплаченной денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты

¹ См.: Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 08.12.2020, с изм. от 02.03.2021) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8073.

отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику².

Очевидно, что включение указанных требований в положения о приказном производстве применено законодателем в качестве специфической формы защиты работника, а именно, его прав и интересов, основывающегося на доказательства письменного характера, имеющие высокий уровень достоверности, против должника, не осуществляющего свои обязательств.

Включение в гражданский процесс подобной сокращенной процедуры рассмотрения указанной категории дел, безусловно, было охарактеризовано порывом законодателя ускорить и упростить в отношении них судопроизводство, сделать его максимально эффективным, а защиту нарушенных прав работника, соответственно, максимально доступной.

Практика говорит о том, что имеют место ситуации, в которых в использовании всех формальностей искового производства нет ни необходимости, ни целесообразности, поскольку затягивает защиту гражданских прав и законных интересов. Однако это не говорит о том, что работнику не может пойти по привычному направлению искового производства, поскольку в подобных ситуациях право гражданина выступает альтернативным.

Альтернативный характер приказного производства представляет собой важнейшую гарантию защиты

² См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

работников, а именно, их прав и законных интересов и выражения диспозитивности в гражданском судопроизводстве. Работник самостоятельно устанавливает, в каком порядке он станет осуществлять защиту собственных прав: в обычном, иначе говоря, исковом или же в упрощенном, то есть, приказном. Необходимо сказать, что альтернативным приказное производство выступает и в зарубежных странах, иными словами здесь очевидны тенденции международного права. К примеру, в Англии, США, Франции существующее право выбора способа защиты считается исключительным правом лица, которое обращается в суд¹.

В частности, Судебная коллегия по гражданским делам Приморского краевого суда рассмотрела материалы гражданского дела по иску и.о. прокурора Ленинского района г. Владивостока в интересах Ч.И.П. к ОАО «Промышленная группа Новик» о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы, по частной жалобе Ч.И.П. на определение Ленинского районного суда г. Владивостока, которым исковое заявление оставлено без рассмотрения. В оспариваемом определении указано, что заявленное требование подлежат рассмотрению в порядке приказного производства. Судебная коллегия по гражданским делам Приморского краевого суда указала, что в силу норм действующего законодательства, истец имеет право выбора между исковым и приказным производством и не может быть

¹ См.: Ходеева У.А. Приказное производство как форма судопроизводства: проблемы и перспективы правового регулирования // Молодой ученый. 2016. № 15.1 (119.1). С. 93.

принужден к подаче заявления о вынесении судебного приказа. Оставление искового заявления без рассмотрения в целях обращения к мировому судье противоречит принципу диспозитивности и ограничивает конституционные права Ч.И.П. на судебную защиту и доступ к правосудию¹.

Сущность приказного производства заключается в том, что правоприменительная деятельность судьи в рамках установленной законом юридической процедуры направлена на принудительное взыскание с работодателя невыплаченных в пользу работника сумм, начисленных последнему, однако такой способ защиты субъективных трудовых прав возможен только при отсутствии спора (разногласия) между должником и взыскателем.

К заявлению работника (его представителя, прокурора, иных заинтересованных органов и лиц) о вынесении судебного приказа должны быть приложены доказательства, бесспорно свидетельствующие о задолженности работодателя². Таковыми являются расчетные листки, заверенные выписки из расчетной или платежной ведомости, справки из бухгалтерии работодателя и т.д. Иными словами, документы, приложенные к заявлению о вынесении судебного приказа, должны свидетельствовать о бесспорности предъявляемых требований.

В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы,

¹ См.: Апелляционное определение Приморского краевого суда от 27.06.2017 № 33-6333/2017. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

² См.: там же.

причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате¹. Указанное положение означает, что у работника в большинстве случаев имеется доказательная база по данной категории дел, что, без сомнений, способствует более оперативному разрешению трудовых споров о выплате причитающихся работникам сумм, а также в определенной мере снижает загруженность судов².

Отметим, что работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику – работодатель обязан выплатить долг с уплатой процентов (денежной компенсации), в размере не ниже установленного законом (ст. 236 ТК РФ)³. Таким образом, работник, при предъявлении судебного приказа по рассматриваемой категории дел имеет возможность взыскать также проценты, предусмотренные законом, а при их повышении – предусмотренные

¹ См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

² См.: Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 08.12.2020, с изм. от 02.03.2021) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8073.

³ См.: Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором¹.

Стоит обратить внимание на то, что если работник имеет целью не только получить причитающуюся ему заработную плату, но и различного рода компенсационные выплаты (в частности, компенсацию морального ущерба, нанесенного работодателем фактом невыплаты заработной платы), такие требования рассматриваются в исковом производстве.

В то же время, судебная практика по рассматриваемому вопросу неоднозначна в ситуации, если работник наряду с требованием взыскать зарплату требует компенсировать задержку ее выплаты. Так, в апелляционном определении Мурманского областного суда от 13.02.2018 № 33-355/2018 указывается, что заявление истцом требований о взыскании процентов за задержку выплаты заработной платы, предусмотренных федеральным законом, не исключает отнесение заявленного требования к приказному производству и к компетенции мирового судьи². А, например, в апелляционном определении Московского городского суда от 18.12.2019 по делу № 33-55740/2019 сделан вывод о том, что заявленные истцом требования о взыскании неполученного заработка и компенсации за задержку выплаты заработной платы в порядке ст. 236 ТК РФ и компенсации морального вреда не могут быть рассмотрены в порядке приказного производства³.

¹ См.: там же.

² См.: Апелляционное определение Мурманского областного суда от 13.02.2018 № 33-355/2018. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

³ См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 18.12.2019 № 33-55740/2019. Документ официально опубликован не был.

Также не подлежит разрешению в приказном производстве и заявление работника в ситуации, когда он не согласен с величиной задолженности, которые имеются в расчетах работодателя. В данном случае налицо трудовой спор, поэтому мировой судья должен отказать в самом принятии заявления о выдаче судебного приказа и вынести предложение работнику соблюсти процедуру подачи соответствующего иска.

Стоит отметить, несмотря на кажущуюся простоту приказного производства в рассматриваемых случаях, нередко возникают проблемы, связанные со сбором документов, необходимых при подаче заявления о выдаче судебного приказа, подтверждающих сумму начисленной и не выплаченной задолженности. Как правило, работник, чьи права нарушены, не может истребовать у работодателя необходимые документы по различного рода причинам (чаще – необоснованным), что делает обращение в суд с заявлением о выдаче судебного приказа невозможным – такие обращения разрешаются в порядке искового производства.

Интересным для рассматриваемой темы также является случай, когда гражданин обратился с заявлением о выдаче судебного приказа о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы в размере 400 тысяч рублей, сразу к нескольким мировым судьям судебных участков одного и того же субъекта РФ, в которых просил взыскать задолженность по заработной плате с того же работодателя и за те же периоды работы. При этом в каждом из заявлений и в приложенных к ним копиях трудового договора было

Доступ из СПС «Консультант Плюс».

указано место проживания гражданина, относящееся к территориальной подсудности соответствующего мирового судьи, в то время как местом нахождения работодателя являлся иной субъект Российской Федерации. Данные обстоятельства послужили основанием для возникновения у мировых судей сомнений в бесспорном характере заявленных гражданином требований и возможном нарушении как прав и интересов ответчика, так и публичных интересов, в связи с чем мировые судьи отказали в выдаче судебных приказов, указав, что заявитель не лишен права предъявить данное требование в порядке искового производства¹.

Осуществленный в исследовании анализ ситуаций, где обращение работника в судебные органы с заявлением о выдаче судебного приказа в части взыскания заработной платы не представляется возможным или обоснованным, может сформировать точку зрения о нежизнеспособности исследуемого правового института. Однако с этим, скорее всего, согласиться нельзя. Судебный приказ при защите трудовых прав работника является высокоэффективным в случаях, когда работник может подтвердить «бесспорность» своих требований и работник не претендует на дополнительные компенсации со стороны работодателя. В указанных ситуациях упрощение производства позволяет ускорить защиту трудовых прав граждан, а также облегчает работу судов.

¹ См.: Обзор по отдельным вопросам судебной практики, связанным с принятием судами мер противодействия незаконным финансовым операциям (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2020) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2020. № 12.

§ 3. Обращение прокурора в суд в защиту трудовых прав граждан

Баланс частных и государственных интересов по вмешательству в спорные частные правоотношения достигается обязательным соблюдением ряда предпосылок участия прокурора в гражданском судопроизводстве. Участие прокурора в гражданском судопроизводстве обусловлено ролью государства – гаранта прав и свобод человека – в защите нарушенных субъективных прав¹.

Однако прокурор наделен полномочиями по обращению в суд в интересах физических лиц при определенных обстоятельствах, делающих невозможным самостоятельное обращение гражданина в суд по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности. Согласно ч. 1 ст. 45 ГПК РФ помимо случаев невозможности самостоятельного обращения в суд заинтересованных лиц по этим мотивам прокурор вправе реализовать право на обращение в суд в их интересах от своего имени при наличии иных уважительных причин².

В отношении трудовых споров, работник в случае сильной служебной зависимости от ответчика, чинения работодателем препятствий в получении документов, необходимых для судебной защиты прав работника, а также при наличии иных препятствий для обращения в суд, имеет возможность обратиться к прокурору с письменной просьбой о подаче искового заявления для защиты его прав.

¹ См.: Воробьев Т.Н. «Уважительные причины» для обращения прокурора с иском в суд // Современное право. 2018. № 2. С. 95-96.

² См.: Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 08.12.2020, с изм. от 02.03.2021) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8073.

Универсальность правила об обращении прокурора в суд в социальных интересах физических лиц позволяет оправдать участие представителя власти в гражданском процессе их значимостью, а также поглощает многие обстоятельства, по которым гражданин не может самостоятельно обратиться в суд с иском¹.

Так, прокурор Богучанского района Красноярского края в интересах Д. на основании личного заявления гражданина обратился в суд с иском о защите нарушенного права на получение недоначисленной заработной платы. Гражданин Д. работал дворником в МКОУ «Манзенская СОШ» и имел заработную плату ниже минимального размера оплаты труда, установленного в регионе. Самостоятельному обращению Д. в суд препятствовало подчиненное служебное положение, в связи, с чем он воспользовался правом на обращение к прокурору с просьбой о судебной защите, в результате чего требование прокурора было удовлетворено².

Сегодня вопрос о положении прокурора в судебном процессе выступает одним из самых спорных. В сравнении с участниками гражданского судопроизводства, у которых имеется конкретная заинтересованность в деле, прокурор играет особую роль. Таким образом, формирование и грамотное разрешение вопроса о его непосредственном положении процессуального характера помогает уяснению юридической природы роли прокурора в гражданском

¹ См.: Воробьев Т.Н. «Уважительные причины» для обращения прокурора с иском в суд // Современное право. 2018. № 2. С. 96.

² См.: Решение Богучанского районного суда Красноярского края от 03.04.2014 № 2580/2014. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

процессе, его положения среди всех прочих участников такого процесса, и, кроме того, помогает установить особенности его прав и обязанностей процессуального характера.

Устанавливая правовое положение прокурора, нормы ГПК РФ относят его к лицам, которые принимают участие в деле (ст. 34 ГПК РФ)¹.

В правовой теории гражданского процесса и в практике правоприменения повышенную сложность создает вопрос о процессуальном статусе прокурора, заявление которого в суде является основанием для возбуждения производства по конкретному делу.

В отличие от советского времени, когда прокурор мог вступать в гражданское дело на любой стадии процесса по своей инициативе, с введением в действие ГПК РФ случаи участия прокурора в гражданском процессе были ограничены законом. До 2009 года в ст. 45 ГПК РФ существовало правило об участии прокурора в гражданских делах в форме обращения в суд только в случае невозможности осуществления этого права самим гражданином. Изменения, внесенные в ГПК РФ Федеральным законом от 05.04.2009 № 43-ФЗ «О внесении изменений в статьи 45 и 131 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации», касающиеся расширения полномочий прокурора по обращению в суд за защитой социальных прав граждан, многие исследователи

¹ См.: Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 08.12.2020, с изм. от 02.03.2021) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8073.

рассматривают как фактор, замедляющий развитие диспозитивной модели гражданского процесса, поскольку деятельность прокурора по обращению в суд вместо гражданина не вписывается в классические каноны принципа диспозитивности по той причине, что реализовать это право должен сам гражданин по своему усмотрению и никто не может сделать это право обязательным. Стоит особо отметить, что волеизъявление гражданина на получение судебной защиты присутствует в форме подаваемого прокурору письменного заявления, однако здесь видится некий усеченный вариант реализации права на судебную защиту, поскольку названные действия совершаются за пределами гражданского судопроизводства. Оправдываются обсуждаемые изменения ч. 1 ст. 45 ГПК РФ лишь за счет высокой социальной ценности подвергнутых нарушению прав, свобод и законных интересов¹.

В соответствии с ч. 1 ст. 391 ТК РФ в судах подлежат рассмотрению также трудовые споры индивидуального характера на основании заявления прокурора в ситуации, если решение, принятое комиссией по трудовым спорам, противоречит трудовому законодательству и прочим актам, регламентирующим трудовые правоотношения.

Схожую норму содержит п. 13 ст. 70 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» — в судах подлежат рассмотрению служебные споры также по заявлению со стороны прокурора в ситуации, если решение

¹ См.: Воробьев Т.Н. Прокурор в гражданском процессе - страж закона или *persona non grata*? // Современное право. 2016. № 12. С. 109.

комиссии по служебным спорам противоречит федеральным законам или прочим нормативно-правовым актам РФ¹.

Анализируя внесенные изменения в ГПК РФ, следует сказать о том, что произошедшие перемены сместили акцент в защите частных интересов на совокупность конституционных прав и свобод, а также правоотношений, при реализации которых наиболее часто выявляются нарушения закона².

Обратим внимание на то обстоятельство, что в ГПК РФ обращение прокурора с заявлением в суд не называется «предъявлением иска», прокурор не назван «истцом», «истцом в процессуальном смысле», «стороной в процессуальном смысле». Истцом в любом случае остается гражданин, чьи трудовые права были нарушены³.

В качестве стороны в гражданском процессе может выступать лишь заинтересованное в материальной и процессуальной форме в исходе данного дела лицо, выступающего в рамках процесса от собственного имени и которое накладываются все материально-правовые последствия по итогам решения суда. Следует обратить внимание, что непосредственно прокурор, принимая участие в судебном разбирательстве, при этом не выступает лицом, имеющим материальную заинтересованность: он не скован в

¹ См.: О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 08.12.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021) // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; СЗ РФ. 2020. № 44. Ст. 6888.

² См.: Улизко Т.А. Цель и задачи прокурора в сфере защиты трудовых прав // Арбитражный и гражданский процесс. 2017. № 1. С. 12-13.

³ См.: Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2018. 404 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

процессе собственной позицией, а осуществляет свои действия только в соответствии с законом¹.

В ст. 392 ТК РФ закреплены сроки обращения в судебные органы, однако сроков обращения в органы контрольно-надзорного характера не имеется. Поэтому в научной литературе сформировалась позиция, которая говорит о необходимости устранения существующей возможности для реализации злоупотребления правом².

Это можно осуществить посредством установления конкретных сроков обращения граждан в Государственную инспекцию труда, а также в органы прокуратуры, которые будут равны срокам обращения в судебные органы и КТС. Помимо сказанного, положения ст. 392 ТК РФ о сроках обращения в судебные органы должны использоваться и в отношении заявлений прокурора, направленных в защиту трудовых прав определенных граждан, одновременно течение подобных сроков для прокурора должно иметь начало с момента получения заявления или прочей информации о нарушении прав в сфере трудовых отношений.

Считаем, что для обеспечения права работников на защиту собственных нарушенных прав трудового характера необходимо осуществлять совершенствование правовой регламентации указанных сроков. Осуществить это необходимо посредством внесения определенных изменений,

¹ См.: Ергашев Е.Р., Поджаров Д.А. О некоторых проблемах участия прокурора в гражданском процессе // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 1. С. 104-105.

² См.: Князева Н.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительность и порядок применения // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 4 (29). С. 454.

а также дополнений в действующий ТК РФ, иначе говоря, четко установить правовую природу сроков обращения в соответствующие органы и порядок их реализации.

Таким образом, в настоящей главе мы рассмотрели отдельные вопросы защиты трудовых прав в судебном порядке.

Основываясь на мировом опыте формирования специализированных судов по трудовым спорам, с учетом истории развития судебной защиты трудовых прав в советском государстве, считаем наиболее целесообразным в настоящее время установление специализации на спорах трудовой направленности судей судов общей юрисдикции, а не формирование независимой системы трудовых судов, во главе которых будет стоять Верховный трудовой суд, как считают отдельные авторы.

Подобная специализация создаст меньше расходов организационного и финансового характера, а также не повлияет на традиционные взаимосвязи, существующие внутри системы судов общей юрисдикции, история становления которых насчитывает десятилетия. Специализация внутри структуры судов общей юрисдикции и отграничение специализированных судей по спорам трудового характера поможет существенно разгрузить прочих судей, осуществляющих разрешение иных видов споров, а также выступит достаточно эффективной ввиду учета специфики данной категории дел, которая предполагает наличие у судьи серьезных знаний специального характера.

В будущем, с созданием конкретных организационно-правовых механизмов функционирования подобных судов может быть исследован вопрос о последующем развитии их независимости и отграничения в особую систему.

Полагаем, что в связи с изложенным идея формирования трудового процессуального кодекса является достаточно жизнеспособной и способна осуществиться после формирования соответствующих подсистем судов общей юрисдикции. Однако судопроизводство в каждой отдельной подсистеме закономерно обязано регулироваться самостоятельным процессуальным кодексом (по аналогии с существующими сегодня УПК РФ по уголовным делам, ГПК РФ по гражданским делам, а ТПК РФ, соответственно, по трудовым делам).

Как мы выяснили, одной из основных гарантий защиты субъективных прав граждан выступает право на судебную защиту, закрепленное в ст. 46 Конституции РФ. Одним из способов судебной защиты трудовых прав является судебный приказ, посредством которого возможен упрощенный порядок взыскания определенной законом задолженности по выплатам работнику.

Закрепление в гражданско-процессуальном законодательстве подобной сокращенной процедуры в отношении рассматриваемой категории дел, безусловно, свидетельствует о желании законодателя ускорить и упростить судопроизводство, увеличить эффективность и доступность судебной защиты граждан при разрешении таких трудовых споров.

Стоит учесть, что работник самостоятельно устанавливает, в каком порядке он станет осуществлять защиту собственных прав: в исковом или же в упрощенном. При этом такой способ защиты субъективных трудовых прав возможен только при отсутствии спора (разногласия) между должником и взыскателем. В частности, не подлежит разрешению в приказном производстве и заявление работника в ситуации, когда он не согласен с величиной задолженности, которые имеются в расчетах работодателя.

Судебный приказ при защите трудовых прав работника является высокоэффективным в случаях, когда работник может подтвердить «бесспорность» своих требований и работник не претендует на дополнительные компенсации со стороны работодателя, хотя судебная практика в последнем вопросе неоднозначна.

Отметим, что, несмотря на кажущуюся простоту приказного производства в рассматриваемых случаях, нередко возникают проблемы, связанные со сбором документов, необходимых при подаче заявления о выдаче судебного приказа, подтверждающих сумму начисленной и не выплаченной задолженности, поскольку работник, чьи права нарушены, не может истребовать у работодателя необходимые документы по различного рода причинам (чаще – необоснованным), что делает обращение в суд с заявлением о выдаче судебного приказа невозможным – такие обращения разрешаются в порядке искового производства.

Что касается вопроса обращения прокурора в суд за защитой трудовых прав граждан, стоит отметить, что участие

прокурора в гражданском судопроизводстве обусловлено ролью государства – гаранта прав и свобод человека – в защите нарушенных субъективных прав.

Прокурор наделен полномочиями по обращению в суд в интересах физических лиц при определенных обстоятельствах, делающих невозможным самостоятельное обращение гражданина в суд по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности, а в отношении трудовых споров, в частности, при служебной зависимости от ответчика, воспрепятствовании работодателя в получении работником документов, подтверждающих факты невыплаты заработной платы, размер задолженности и иных причинах.

Мы выяснили, что спорным является вопрос о положении прокурора в судебном процессе. Однако отметим, что в ГПК РФ обращение прокурора с заявлением в суд не называется «предъявлением иска», прокурор не назван «истцом», «истцом в процессуальном смысле», «стороной в процессуальном смысле». Истцом в любом случае остается гражданин, чьи трудовые права были нарушены.

Вызывает сомнение позиция законодателя об отсутствии сроков обращения в органы контрольно-надзорного характера при нарушении трудовых прав, что может привести к недобросовестному поведению трудящегося и злоупотреблению правом. Полагаем, что ТК РФ необходимо дополнить статьей 392.1 «Сроки обращения в контрольно-надзорные органы за разрешением индивидуального трудового спора», закрепив в ней конкретные сроки обращения граждан в Государственную инспекцию труда, а

также в органы прокуратуры, которые буду равны срокам обращения в судебные органы и КТС.

Заключение

Мы изучили нормы действующей Конституции РФ 1993 г. о трудовых правах граждан, которые сформировались под влиянием важнейших международных документов, закрепляющих, кроме прочего, необходимость предоставления всем лицам широких возможностей для правовой защиты своих трудовых прав.

На наш взгляд, Конституция РФ 1993 г. (с учетом введенных Законом РФ о поправке к Конституции РФ от 14.03.2020 № 1-ФКЗ «О совершенствовании регулирования отдельных вопросов организации и функционирования публичной власти» положений) реально отразила и закрепила произошедшее в российском обществе изменение отношения к проблеме признания и защиты основных прав человека, в том числе – трудовых прав.

Конституционные положения, безусловно, находят свое отражение и конкретизируются нормами трудового законодательства. о защите прав интересов работников и работодателей. В частности, ст. 352 ТК РФ закрепляет основные способы защиты трудовых прав и свобод работников, к которым отнесены: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Нами также было непосредственно изучено понятие «защита трудовых прав», в том числе, проведено

разграничение категорий «защита» и «охрана», на основании чего сделан вывод о том, что указанные определения не совпадают. Охрана представляет собой определение более широкое по отношению к понятию защита, можно установить, что это установление правового режима общего характера, а защита представляет собой меры, применяющиеся в ситуациях, когда права гражданского характера нарушаются или оспариваются.

Нами также исследованы категории «форма защиты трудовых прав» и «способ защиты трудовых прав».

Большая часть правоведов выделяют две формы защиты прав трудового характера работников: юрисдикционные (через компетентные органы) и неюрисдикционные (самозащиту и процедуры согласительного типа).

Защита прав трудового характера работников происходит с помощью конкретных способов защиты – они закреплены в ст. 352 ТК РФ. Необходимо сказать, что указанный перечень способов защиты нельзя считать исчерпывающим.

В целом, говоря о проблеме соотношения способа и формы защиты прав трудового характера, необходимо отметить, что, на наш взгляд, сложно четко осуществить разграничение категорий «форма» и «способ», при этом с некоторой долей условности их реально можно различать.

Таким образом, осуществление защиты прав трудового характера работников играет существенную роль в связи с тем, что работник выступает менее защищенной стороной в правоотношениях трудового характера с работодателем и для

этого необходимы достаточно четкое законодательное регулирование, а также механизмы реализации подобной защиты. Существенно, чтобы формы и способы защиты прав трудового характера работников, установленные в законодательстве РФ были не только формально установлены, а широко использовались работниками в практической деятельности и имели необходимый показатель эффективности.

Нами были рассмотрены способы несудебной защиты трудовых прав граждан.

Мы выяснили, что самозащита работниками трудовых прав является одной из самых дискуссионных проблем в отрасли трудового права, однако ее легального определения действующее российское законодательство не дает. Таким образом, мы предложили собственное понятие «самозащиты».

ТК РФ предусматривает лишь одну форму самозащиты трудовых прав работников – отказ от выполнения трудовых обязанностей в определенных трудовым законодательством случаях.

В соответствии со ст. 380 ТК РФ работодатель и представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав, однако, как мы выяснили, на практике работодатели (часто необоснованно) нарушают данное правило.

При реализации защиты трудовых прав работников с помощью профсоюзов мы выявили некоторые проблемы.

В связи с этим нами предложено закрепить положение о том, что коллективным договором могут быть дополнительно установлены случаи, в которых при расторжении трудового договора необходимо учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, что, на наш взгляд, позволит соблюсти баланс интересов сторон трудового правоотношения.

Мы также отметили, что ст. 373 ТК РФ, подробно регламентирующая порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, не содержит никаких условий о порядке, в котором выборный орган первичной профсоюзной организации вырабатывает данное мнение – в частности, о возможности присутствия подлежащего увольнению работника при принятии такого решения. В связи, с чем предложили законодателю уточнить данный процедурный момент.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, который также является составной частью механизма защиты трудовых прав работников.

Нами было рассмотрено соотношение понятий «контроль» и «надзор». Мы пришли к выводу, что контроль присутствует в подчиненных отношениях, в то время как надзор осуществляется в отношении неподчиненных граждан и организаций.

Федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда. Мы рассмотрели предмет ее деятельности, принципы, основные полномочия.

Отметим, что ТК РФ предусматривает некоторые специализированные виды надзора: осуществляемый Ростехнадзором государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах и Федеральный государственный энергетический надзор; осуществляемый Роспотребнадзором, Федеральным медико-биологическим агентством и их территориальными органами федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор; осуществляемый Госатомнадзором государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности.

Также мы изучили ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, который осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в подведомственных организациях.

Далее мы рассмотрели отдельные вопросы защиты трудовых прав в судебном порядке.

Основываясь на мировом опыте формирования специализированных судов по трудовым спорам, с учетом истории развития судебной защиты трудовых прав в советском государстве, нами предложено установление специализации на спорах трудовой направленности судей судов общей юрисдикции, которая, по нашему мнению, создаст меньше расходов организационного и финансового характера, а также не повлияет на традиционные взаимосвязи, существующие внутри системы судов общей юрисдикции, история становления которых насчитывает десятилетия. Специализация внутри структуры судов общей юрисдикции и отграничение специализированных судей по спорам трудового характера поможет существенно разгрузить прочих судей, осуществляющих разрешение иных видов споров, а также выступит достаточно эффективной ввиду учета специфики данной категории дел, которая предполагает наличие у судьи серьезных знаний специального характера.

В будущем, с созданием конкретных организационно-правовых механизмов функционирования подобных судов, по нашему мнению, может быть исследован вопрос о последующем развитии их независимости и отграничения в особую систему.

Полагаем, что в связи с изложенным идея формирования трудового процессуального кодекса является достаточно жизнеспособной и способна осуществиться после формирования соответствующих подсистем судов общей юрисдикции. Однако судопроизводство в каждой отдельной

подсистеме закономерно обязано регулироваться самостоятельным процессуальным кодексом (по аналогии с существующими сегодня УПК РФ по уголовным делам, ГПК РФ по гражданским делам, а ТПК РФ, соответственно, по трудовым делам).

Как мы выяснили, одной из основных гарантий защиты субъективных прав граждан выступает право на судебную защиту, одним из способов которой является судебный приказ, посредством которого возможен упрощенный порядок взыскания определенной законом задолженности по выплатам работнику.

Закрепление в гражданско-процессуальном законодательстве подобной сокращенной процедуры в отношении рассматриваемой категории дел, безусловно, свидетельствует о желании законодателя ускорить и упростить судопроизводство, увеличить эффективность и доступность судебной защиты граждан при разрешении таких трудовых споров.

Стоит учесть, что работник самостоятельно устанавливает, в каком порядке он станет осуществлять защиту собственных прав: в исковом или же в упрощенном. При этом такой способ защиты субъективных трудовых прав возможен только при отсутствии спора (разногласия) между должником и взыскателем. В частности, не подлежит разрешению в приказном производстве и заявление работника в ситуации, когда он не согласен с величиной задолженности, которые имеются в расчетах работодателя.

Судебный приказ при защите трудовых прав работника является высокоэффективным в случаях, когда работник может подтвердить «бесспорность» своих требований и работник не претендует на дополнительные компенсации со стороны работодателя, хотя судебная практика в последнем вопросе неоднозначна.

Отметим, что, несмотря на кажущуюся простоту приказного производства в рассматриваемых случаях, нередко возникают проблемы, связанные со сбором документов, необходимых при подаче заявления о выдаче судебного приказа, подтверждающих сумму начисленной и не выплаченной задолженности, поскольку работник, чьи права нарушены, не может истребовать у работодателя необходимые документы по различного рода причинам (чаще – необоснованным), что делает обращение в суд с заявлением о выдаче судебного приказа невозможным – такие обращения разрешаются в порядке искового производства.

Что касается вопроса обращения прокурора в суд за защитой трудовых прав граждан, стоит отметить, что участие прокурора в гражданском судопроизводстве обусловлено ролью государства – гаранта прав и свобод человека – в защите нарушенных субъективных прав.

Прокурор наделен полномочиями по обращению в суд в интересах физических лиц при определенных обстоятельствах, делающих невозможным самостоятельное обращение гражданина в суд по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности, а в отношении трудовых споров, в частности, при служебной зависимости от ответчика,

воспрепятствовании работодателя в получении работником документов, подтверждающих факты невыплаты заработной платы, размер задолженности и иных причинах.

Мы выяснили, что спорным является вопрос о положении прокурора в судебном процессе. Однако отметим, что в ГПК РФ обращение прокурора с заявлением в суд не называется «предъявлением иска», прокурор не назван «истцом», «истцом в процессуальном смысле», «стороной в процессуальном смысле». Истцом в любом случае остается гражданин, чьи трудовые права были нарушены.

Вызывает сомнение позиция законодателя об отсутствии сроков обращения в органы контрольно-надзорного характера при нарушении трудовых прав, что может привести к недобросовестному поведению трудящегося и злоупотреблению правом. Полагаем, что ТК РФ необходимо дополнить статьей 392.1 «Сроки обращения в контрольно-надзорные органы за разрешением индивидуального трудового спора», закрепив в ней конкретные сроки обращения граждан в Государственную инспекцию труда, а также в органы прокуратуры, которые будут равны срокам обращения в судебные органы и КТС.

Список использованной литературы

І. Нормативный материал

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ, от 14.03.2020 № 1-ФКЗ) // Российская газета. 1993. 25 дек. № 237; Российская газета. 2020. 16 мар. № 55.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301; СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8072.

3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 08.12.2020, с изм. от 02.03.2021) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532; СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8073.

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 24.02.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 07.03.2021) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1; Российская газета. 2021. 26 фев. № 41.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 16.

6. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред.

от 08.12.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021) // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215; СЗ РФ. 2020. № 44. Ст. 6888.

7. О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ (ред. от 08.12.2020) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2021) // СЗ РФ. 2008. № 52 (ч. 1). Ст. 6249; СЗ РФ. 2019. № 23. Ст. 2905.

8. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 30.12.2020) // Российская газета. 1992. 18 фев. № 39; СЗ РФ. 2021. № 1 (ч. 1). Ст. 79.

9. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148; СЗ РФ. 2020. № 50 (ч. 3). Ст. 8074.

10. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации): Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) // СЗ РФ. 2010. № 31. Ст. 4162; СЗ РФ. 2019. № 30. Ст. 4099.

11. О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР: Закон РФ от 25.09.1992 № 3543-1 (утр. силу) // Российская газета. 1992. 6 окт. № 219.

12. Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР: Закон РСФСР от 09.12.1971 (ред. от 31.03.1988) (утр. силу) // Свод законов РСФСР. Т. 2. С. 123.

II. Специальная литература

1. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / под ред. Н.Л. Лютова. М., 2017. 688 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».
2. Акулинин О.Г. Институт самозащиты в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 54-56.
3. Воробьев Т.Н. Прокурор в гражданском процессе - страж закона или *persona non grata*? // Современное право. 2016. № 12. С. 108-110.
4. Воробьев Т.Н. «Уважительные причины» для обращения прокурора с иском в суд // Современное право. 2018. № 2. С. 94-98.
5. Гражданский процесс в РФ: учеб. пособие / под ред. О.В. Грицай, Т.А. Дерюшкиной. Самара, 2015. 192 с.
6. Григорьева А.Г. Судебная защита нарушены трудовых прав // Теория и практика общественного развития. 2011. № 6. С. 224-227.
7. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: научно-практическое пособие. М., 2015. 215 с.
8. Джамбулатов С.И. Обеспечение трудовых прав граждан органами государственной власти // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2017. № 5. С. 122-126.
9. Ергашев Е.Р., Поджаров Д.А. О некоторых проблемах участия прокурора в гражданском процессе // Российское право: образование, практика, наука. 2020. № 1. С. 103-113.

10. Жолобов Е.О. К вопросу о совершенствовании рассмотрения трудовых споров в гражданском судопроизводстве // Арбитражный и гражданский процесс. 2018. № 8. С. 28-31.

11. Карасева А.Р. Некоторые аспекты понятия и формы защиты трудовых прав с иностранным участием // Бюллетень науки и практики. 2018. № 10. С. 428-433.

12. Ким Е.В. Ювенальная юстиция или семейные суды: проблемы защиты прав ребенка // Вестник Дальневосточного юридического института МВД России. № 1 (8). 2015. С. 111-114.

13. Клеандров М.И. Экономическое правосудие в России: прошлое, настоящее, будущее. М., 2016. 579 с.

14. Князева Н.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительность и порядок применения // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 4 (29). С. 451-457.

15. Князева Н.А. Пределы права на самозащиту трудовых прав работников // ГлаголЪ Правосудия. 2018. № 2 (16). С. 16-19.

16. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2018. 404 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

17. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. О.А. Шевченко. 4-е изд. М., 2021. 896 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

18. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Ю.П. Орловского. 8-е

изд., испр., доп. и перераб. М., 2019. 1254 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

19. Куренной А.М. Принципы трудового права: теория и проблемы применения на практике // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 4. С. 3-6.

20. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М., 2018. 480 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

21. Лушникова М.В. К вопросу о трудовом процессе и трудовой юстиции // Актуальные проблемы совершенствования российского законодательства и правоприменения: Материалы международной научно-практической конференции (г. Уфа, 29 апреля 2009 г.): в 3 ч. Ч. 2: Гражданско-правовые проблемы. С. 108-116.

22. Мурзина Е.А. Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству // Lex russica. 2017. № 12. С. 167-179.

23. Мурзина Е.А. Медиация как способ защиты трудовых прав // Сибирский юридический вестник. 2019. № 1 (84). С. 47-52.

24. Обеспечение прав и свобод человека и гражданина в деятельности органов государственной власти: учебник / под ред. Барбина В. В. М., 2020. 320 с.

25. Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журнал российского права. 2013. № 9. С. 98-102.

26. Оробец В.М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации. М., 2015. 176 с.

27. Ороева О.Д. История развития форм защиты трудовых прав в советской России // История государства и права. 2011. № 12. С. 27-30.

28. Петрашко И.А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан // Проблемы экономики и юридической практики. 2012. С. 109-113.

29. Пискарев И.К. К вопросу о создании трудовой юстиции. Теоретические и практические проблемы гражданского, арбитражного процесса и исполнительного производства: сборник статей / под ред. Г.В. Улетовой. С.-Пб., 2015. 560 с.

30. Права человека: учеб. пособие / под. ред.: С.А. Балашенко, Е.А. Дейкало. Минск, 2015. 200 с.

31. Привезенцев А. Обзор судебной системы Швеции. URL:
http://www.sweden4rus.nu/rus/info/juridisk/obzor_sudebnoj_sistemy_shvecii.asp. (дата обращения: 15.03.2021).

32. Самвелян К.Г. Формы и способы защиты прав и законных интересов субъектов в трудовом праве // StudNet. 2020. С. 1031-1037.

33. Сапфинова А.А. Рассмотрение и разрешение трудовых разногласий в несудебном порядке: способы и стадии защиты трудовых прав работников // Теория и практика общественного развития. 2016. С. 141-146.

34. Северцев Р.В. Судебная защита трудовых прав работника // Ленинградский юридический журнал. 2018. № 1. С. 127-137. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

35. Токарева Е.В. Защита прокурором публичного интереса в гражданском процессе: автореф. дис. ... к.ю.н. СПб., 2015. 25 с.

36. Трудовое право: учеб. пособие / под ред. Л.И. Фильющенко, И.Н. Плешаковой. Екатеринбург, 2019. 204 с.

37. Трудовое право России: учебник / под ред. В.Н. Толкунова, К.Н. Гусова. М., 2013. 479 с.

38. Трудовое право России: учебник / под ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 5-е изд., перераб. и доп. М., 2013. 673 с.

39. Трудовое право России: учебник для вузов / под ред. М.В. Молодцова, С.Ю. Головиной. М., 2016. 704 с.

40. Улизко Т.А. Цель и задачи прокурора в сфере защиты трудовых прав // Арбитражный и гражданский процесс. 2017. № 1. С. 11-14.

41. Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография. Нижний Новгород, 2016. 115 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

42. Ходеева У.А. Приказное производство как форма судопроизводства: проблемы и перспективы правового регулирования // Молодой ученый. 2016. № 15.1 (119.1). С. 91-94.

43. Цаплин С.А. Методы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами // Проблемы современной науки и образования. 2017. С. 96-98.

44. Чиканова Л.А. Право на труд: конституционный и международный аспекты // Журнал российского права. 2018. № 5. С. 5-15.

45. Чупрова Е.В. К вопросу о необходимости повышения роли представительных органов работников при расторжении трудового договора по инициативе работодателя // Вестник университета Прокуратуры Российской Федерации. 2019. № 3 (71). С. 98-104.

46. Шувалова А.А. Защита трудовых прав и правовых интересов. Защита гражданских прав: избранные аспекты: сборник статей / под. ред. М.А. Рожковой. М., 2017. 432 с. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

47. Юдина Е.А. Проблемы процессуального рассмотрения трудовых споров // Юридические науки: проблемы и перспективы: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Казань, май 2015 г.). Казань, 2015. С. 166-168.

48. Якупов А.Г. Принцип защиты слабой стороны договора как необходимое условие для реализации принципа равенства сторон // Вестник науки и образования. 2016. № 2 (14). С. 55-57.

III. Юридическая практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

Федерации» // Официальные документы в образовании. 2016. № 12-14.

2. Обзор по отдельным вопросам судебной практики, связанным с принятием судами мер противодействия незаконным финансовым операциям (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2020) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2020. № 12.

3. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.07.2020 № 88-8785/2020. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

4. Апелляционное определение Воронежского областного суда от 17.01.2017 № 33-359/2017. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

5. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.12.2019 № 33-55740/2019. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

6. Апелляционное определение Московского городского суда от 30.01.2018 № 33-1745/2018. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

7. Апелляционное определение Мурманского областного суда от 13.02.2018 № 33-355/2018. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

8. Апелляционное определение Приморского краевого суда от 27.06.2017 № 33-6333/2017. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

9. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.09.2020 № 33-14467/2020. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

10. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20.04.2018 № 33-6781/2018. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

11. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 27.04.2018 № 33-7628/2018. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

12. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 29.05.2017 № 11-6632/2017. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

13. Решение Богучанского районного суда Красноярского края от 03.04.2014 № 2580/2014. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

Список сокращений

1. ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации
2. ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации
3. Закон № 10-ФЗ – Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
4. Закон № 2202-1 – Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре РФ»
5. Закон № 294-ФЗ – Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»
6. КоАП РФ – Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации
7. КТС – комиссия по трудовым спорам
8. МОТ – Международная организация труда Организации объединенных наций
9. НЭП – новая экономическая политика
10. РСФСР – Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика
11. РФ – Российская Федерация
12. СССР – Союз Советских Социалистических Республик
13. ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации
14. ТПК РФ – предлагаемый к принятию Трудовой процессуальный кодекс Российской Федерации

15. УПК РФ – Уголовно-процессуальный кодекс
Российской Федерации