Министерство сельского хозяйства РФ  
ФГБОУ ВПО «КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический факультет

кафедра земельного, трудового и экологического права

**ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ**

**Конспект лекций для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»**

**(квалификация (степень) бакалавр)**

**форма обучения (очная, заочная)**

Краснодар

КубГАУ

2016

**Авторы:**  А.А. Сапфирова

**Конспект лекций для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (квалификация (степень) бакалавр) по дисциплине «Защита трудовых прав»** / А.А. Сапфирова. – Электронный ресурс, 2016. – 78 с.

.

Предназначено для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (квалификация (степень) бакалавр) юридического факультета.

|  |
| --- |
| © А.А. Сапфирова, 2016 |
| © ФГБОУ ВПО «Кубанский  государственный аграрный  университет», 2016 |

**ЛЕКЦИЯ. СУЩНОСТЬ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ**

* 1. **Понятие защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей**

**1.** Защита трудовых прав и интересов работников и работодателей– это неоднозначное правовое явление, предполагающее совершение конкретных действий одного субъекта в интересах другого субъекта. К сожалению, определение защиты трудовых прав и интересов не закреплено ни в нормах ТК РФ, ни в каком-либо ином нормативном правовом акте, содержащем нормы трудового права. В виду того, что дефиниция «защита трудовых прав и интересов» все еще вырабатывается наукой трудового права, здесь обозначим то определение,которое нам представляется наиболее правильным. Под *защитой трудовых прав и интересов работников и работодателей* понимается деятельность, содержание которой составляет реализация предусмотренных законом правовых способов и средств, обеспечивающих пресечение нарушений трудовых прав и интересов, их восстановление или устранение препятствий в реализации.

В данном определении акцент делается на тех способах и средствах, которые обеспечивают пресечение нарушений трудовых прав и интересов. Между тем, ТК РФ предусматривает наличие способов и средств, применение которых позволяет предупредить нарушения. Например, работодатель на основании ст.76 ТК РФ обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном [порядке](http://base.garant.ru/185522/#block_1000) обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и в других случаях.

В соответствии со ст.357 ТК РФ государственный инспектор труда выдает предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда.

В этих ситуациях проявляется элемент предупреждения возможных нарушений трудовых прав и законных интересов, как работников, так и работодателей. Однако считать предупреждение нарушений трудовых прав и интересов в качестве составной части защиты трудовых прав и законных интересов и соответственно включать в ее определение не представляется правильным. Предупреждение нарушений трудовых прав и законных интересов скорее является основой такой правовой категории, как охрана трудовых прав и законных интересов.

**2.** *Охрана трудовых прав и законных интересов работников и работодателей* – это система мер, при помощи которых органами государства, общественными организациями, физическими или юридическими лицами осуществляется предупреждение нарушений трудовых прав и интересовработников и работодателей.

Разница между охраной и защитой трудовых прав и интересовобусловливается их разными целями. Охрана означает такое поведение со стороны субъекта охраны, которое можно охарактеризовать, как выполнение своих обязанностей без наличия для этого обращений от кого-либо (например, работника) для того, чтобы субъект охраны реализовал свою компетенцию. В то время как защита представляет собой активную позицию субъекта, то есть позицию, когда субъект осуществляет свою деятельность при обращении лица, субъективное право которого нарушено. Несомненно, эти категории могут «сопровождать» друг друга, например, осуществляя охрану трудовых прав работников, органы федерального государственного надзора могут обеспечивать одновременно и защиту трудовых прав работников, если их нарушение имеет место. Однако это вовсе не значит, что охрана включает в себя защиту трудовых прав. Эти явления, не «пересекаясь», существуют «параллельно»; они являются разными как по целям, так и по содержанию.

**3.** Исходя из анализа положений международного права и действующего российского законодательства, концепция защиты трудовых прав и законных интересов должна складываться из следующих основополагающих аспектов:

- признание основных прав и свобод человека государством в качестве неотчуждаемых, принадлежащих ему от рождения и непосредственно действующих;

- признание защиты трудовых прав работников в качестве функции государства;

- гарантированность государственной защиты трудовых прав работников;

- в целях защиты трудовых прав работников функционирование органов государства, деятельность которых направлена на обеспечение законности и правопорядка;

- защита трудовых прав работников – обязанность органов государства;

- многообразие форм и способов защиты трудовых прав работников. Защита трудовых прав работников осуществляется всеми способами, не запрещенными законом;

- осуществление трудовых прав одних работников не должно нарушать трудовые права других работников.

**4.** Выделяются общая и конкретная цели защиты. Общей целью является наличие действенного механизма защиты, обеспечение законности и правопорядка, в то время как конкретной целью защиты трудовых прав признается их восстановление, защиты интересов – их обеспечение, признание. В результате защиты законных интересов достигается определенное соглашение, в котором стороны приходят к компромиссному варианту реализации интересов.

Органы государства осуществляют надзор с определенной целью. Цель защитной функции государства настолько взаимосвязана с целью надзора как формой реализации данной функции, что первая определяет вторую. Реализуя защитную функцию государства форме надзора, органы государства восстанавливают законность и то состояние урегулированности (правовой сбалансированности) общественных отношений правом, которое называется правопорядком.

**5.** Трудовое право изначально образовалось как право защиты прав и интересов работников. Соответственно защиту трудовых прав и интересов работников необходимо осуществлять, учитывая неоспоримый факт экономического неравенства работодателя и работника: в трудовых отношениях работник – более слабая сторона, а работодатель – более сильная. Соответственно повышенная защита трудовых прав работников должна выражаться не только в значительном количественном превосходстве способов их защиты, но и в активной поддержке государства, органам которого важно усилить свою роль в данном процессе.

Защита трудовых прав и интересов работников основывается на следующих принципах:

а) признание основных прав и свобод человека государством в качестве неотчуждаемых, принадлежащих ему от рождения и непосредственно действующих;

б) гарантированность государственной защиты трудовых прав и интересов работников;

в) в целях защиты трудовых прав и интересов работников функционирование органов государства, деятельность которых направлена на обеспечение законности и правопорядка;

г) защита трудовых прав работников – обязанность органов государства;

д) многообразие форм и способов защиты трудовых прав и интересов работников. Защита трудовых прав и интересов работников осуществляется всеми способами, не запрещенными законом;

е) осуществление трудовых прав одних работников не должно нарушать трудовые права других работников.

**6**. Как правило, содержанием «защиты» охватываются меры защиты и меры ответственности. Такое деление даже явилось основанием для включения в определение «защита права» наряду с восстановлением и пресечением нарушенного права также наказания виновных в их нарушении. Однако так ли это? Действительно ли содержание защиты охватывает меры защиты и меры ответственности? Исходя из наименования раздела XIII ТК РФ «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права», защита трудовых прав, рассмотрение трудовых споров и ответственность за правонарушение – это самостоятельные правовые явления, объединенные одним разделом.

Меры ответственности и меры защиты это самостоятельные правовые средства принуждения, в том числе и государственного принуждения. Несомненно, у них есть определенные сходства и различия. Так, правонарушение является единым основанием для возникновения, как мер защиты, так и мер ответственности. При этом меры защиты применяются в случае совершения объективно противоправных действий при отсутствии вины лица. С этих позиций для наступления юридической ответственности обязательно наличие всех элементов состава правонарушения, включая и вину (за исключением ст.236 ТК РФ), в то время как для применения мер защиты достаточно наличия хотя бы одного элемента – объективной стороны. Это один из признаков, различающих основания применения мер ответственности и мер защиты.

Вторым признаком их различия можно считать наличие штрафных санкций (меры ответственности) или их отсутствие (меры защиты).

В то же время такой отличительный признак, как функциональная направленность, только с определенной долей условности можно использовать в качестве разграничительного признака мер ответственности и мер защиты. Для мер защиты характерна функция восстановления нарушенных прав и удовлетворения законных интересов и пресечение правонарушений. Неблагоприятные последствия, претерпеваемые в результате применения мер защиты, ограничиваются лишь необходимостью восстановления нарушенных прав и удовлетворения законных интересов или пресечения их нарушения. Это главная направленность мер защиты.

Относительно мер юридической ответственности можно сказать, что в любом случае объектом воздействия являются не нарушенные права и законные интересы правомочной стороны, а ее противоправные действия и личность виновного.

Меры ответственности и меры защиты, безусловно, взаимосвязаны, дополняют друг друга. Это взаимосвязанные, но разные явления, поскольку них цели и задачи разные: меры защиты характерны для защиты прав или законных интересов, а меры ответственности применяются лишь при привлечении к юридической ответственности. Безусловно, они могут пересекаться, например, при нарушении трудовых прав лицо привлекается к юридической ответственности и одновременно ему вменяется в обязанность восстановить нарушенные трудовые права. В этом случае действительно применение этих мер, на первый взгляд, укладывается в рамки защиты. Однако здесь надо иметь в виду, что подобное объединение размывает правовую природу защиты – деятельность по восстановлению нарушенных прав, но никак не деятельность, связанную с назначением наказания. Иными словами, при нарушении трудовых прав в отношении лица могут быть одновременно (параллельно) применены такие меры принуждения как защита и юридическая ответственность. Таким образом, понятием «защита» должны охватываться только меры защиты.

* 1. **Конституционные основы защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей**

**1.** В ст.2 Конституции РФ провозглашены человек, его права и свободы высшей ценностью; их признание, соблюдение и защита являются обязанностью государства. Именно они (права и свободы) определяют смысл, содержание и применение законов, а также деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием (ст.18 Конституции РФ).

Впервые Конституция РФ признала в ст.17, что основные права и свободы человека неотчуждаемы и принадлежат каждому от рождения. Возникает вопрос, какие именно права и свободы являются основными? Как правило, под основными правами понимаются

- конституционные права (глава 2 Конституции РФ);

- общепризнанные международные права и свободы (Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт о гражданских и политических правах, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, Европейской социальной хартии и иные акты).

При этом конституционные права основываются на общепризнанных международных правах и свободах, что соответственно определяет их приоритет по отношению к национальным конституциям.

**2.** Основные права и свободы имеют фундаментальный характер и являются базой для формирования остальных (отраслевых) прав. Но это не значит, что основные права и свободы следует считать главными, а остальные – второстепенными, дополнительными. Например, труд свободен. Это право порождает иные права: право на обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска, права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных [законом](consultantplus://offline/ref=F8738C3A91E3D98D31512A69783B17B69DD018FA2B100ABA0C35BACD60E35E718A3CA03D3ET279T) формах и иные трудовые права.

По моменту возникновения все права и свободы человека традиционно разграничиваются по трем поколениям. Правами первого поколения являются естественные права и свободы человека. Характерной чертой прав данного поколения является невмешательство государства в их осуществление. Естественные права свободны от усмотрения государства.

В основу теории прав и свобод человека и гражданина в России положена естественно-правовая доктрина. Такие права и свободы человека, как право на жизнь, на достоинство, свобода совести, мнений, убеждений, свобода труда и иные естественные права, неотделимы от человека, являются его неотъемлемой ценностью и неотчуждаемы. Их приоритет не должен подвергаться сомнению.Подчеркнем, что естественные права человека существуют независимо от воли государства, но они формулируются государством, признаются им, обеспечиваются защитой государства, и противопоставлять их государству было бы неправильно.

Ко второму поколению прав человека относятся экономические, социальные и культурные права (позитивные права). Эти права закрепляются в нормативных правовых актах как национального, так и международного характера. В отличие от прав первого поколения, наоборот, требуют активного вмешательства государства в их реализацию, а также проявления активных мер по их защите. К правам второго поколения относятся также и трудовые права граждан. Именно поэтому трудовые права требуют повышенного внимания государства при их нарушении. Экономика страны напрямую зависит от соблюдения и надлежащей защиты трудовых прав, поскольку экономические отношения и отношения в сфере труда взаимосвязаны и взаимообусловлены.

Третьим поколением прав, начало которому положила Вторая мировая война, являются права народов, в частности, право народов на самоопределение.

**3.** В силу ст.ст.2,45,46 Конституции РФ защитой государства пользуются все права и свободы в равной степени. В России в соответствии со ст.46 Конституции РФ гарантируется каждому защита прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом.

Прежде всего, обозначим, что в соответствии со ст.71 Конституции РФ к ведению Российской Федерации относится регулирование и защита прав и свобод человека и гражданина, на основании ст.72 Конституции РФ в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации находится защита прав и свобод человека и гражданина. Поэтому при рассмотрении вопроса об отнесении к совместному ведению РФ или ее субъектов защиту трудовых прав и свобод необходимо толковать ст.72 Конституции РФ в сочетании со ст.71 Конституции РФ. Это выражается в том, что Российская Федерация регламентирует защиту трудовых прав, принимая нормативные правовые акты, устанавливает гарантии прав и свобод в процессе правотворческой деятельности; Президент РФ является гарантом прав и свобод человека и гражданина (ст. 80 Конституции РФ); Правительство РФ осуществляет меры по обеспечению законности, прав и свобод граждан (114 Конституции РФ); суды, прокуратура и федеральные органы исполнительной власти реализуют защитную функцию государства через соответствующие органы государства.

Во исполнение ст.71 и ст.72 Конституции РФ в ст.6 ТК РФ разграничиваются полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В частности, к ведению Российской Федерации, в том числе относится установление порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; порядка осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Учитывая, что в ст.71 Конституции РФ четко устанавливается, что гражданско-процессуальное законодательство относится к ведению РФ, то и вопросы судебной защиты как одного из способов защиты трудовых прав также относятся к ведению РФ.

Положения ст.6 ТК РФ означают, что на уровне субъекта РФ или на договорном уровне каким-либо образом изменить, отменить, установить новый порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров не представляется возможным. Например, стороны не могут ни в коллективном договоре, ни в трудовом договоре установить иной порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя по п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ, нежели тот, что закреплен в ст.373 ТК РФ. Субъект РФ своим нормативным правовым актом не может установить новый порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам, его содержание и исполнение, поскольку в соответствии со ст.383 ТК РФ такой порядок регулируется ТК РФ и иными федеральными законами.

Соответственно субъекты РФ принимают нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти.

**4.** В современных условиях на первом плане находится проблема государственной защиты трудовых прав. Конституционное положение о защите прав человека развивается в [ст.ст. 45](consultantplus://offline/ref=BBC3ABB68BA4F3BC7AF83F4289572678D9DEB8AE013F3905E203F97331AFF3ED2E8142C4F6B5FBF9W), 46 Конституции РФ, гарантирующих правам, включая трудовые права, государственную защиту, которая обеспечивается целой системой органов государства, включающей в себя органы законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти. К числу таких органов относятся, как Президент РФ и его аппарат, представительные органы РФ и субъектов РФ, Счетная палата, главы регионов и их аппараты, Правительство РФ, так и органы управления трудом и занятости, органы социальной защиты, так и суды, прокуратура, федеральная инспекция труда и иные органы государства. Такое количество органов государства позволяет утверждать о первостепенном значении для России проблемы реализации ее защитной функции, чтобы гражданин чувствовал себя защищенным государством.

Вместе с тем, наличие такого значительного числа органов государства, осуществляющих защиту прав и свобод, предопределяет существование проблемы дублирования их полномочий, порой подменяя понятие «защита прав и свобод» и «содействие в защите прав и свобод». Из перечисленных выше органов государства не все из них осуществляют действительную защиту трудовых прав граждан. Как правило, количество таких органов государства гораздо меньше, чем органов, содействующих защите трудовых прав граждан. Так, представительные органы РФ и субъектов РФ, Счетная палата, Правительство РФ и т.д. являются органами, содействующими защите трудовых прав, в то время как прокуратура, федеральная инспекция труда – это непосредственно государственные органы защиты трудовых прав, реализующие свои полномочия в рамках административно-правовых способов защиты трудовых прав.

**5.** В ч.3 ст.17 Конституции РФ закрепляется, что осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц. Эта норма не допускает возможности злоупотребления субъектами своими правами, в том числе и трудовыми правами. В противном случае практика предусматривает вероятность отказа в защите трудовых прав[[1]](#footnote-1). Злоупотребление трудовыми правами – это их реализация в противоречии с тем смыслом, с той целью, которые изначально закладывались законодателем в ту или иную норму, регламентирующую правоотношения в сфере труда. При злоупотреблении правообладатель нарушает законные интересы другого лица. Поэтому ст.17 Конституции РФ является нормой защиты, в том числе и законных интересов в сфере труда.

Так, одним из проявлений злоупотреблений трудовыми правами со стороны работников можно признать злоупотребление правом быть уволенным в соответствии с требованиями ТК РФ по основаниям, предусмотренным в ТК РФ. Например, увольнение работника за прогул, п.6 «а» ч.1 ст. 81 ТК РФ, в период временной нетрудоспособности, когда работник обращается в день увольнения к врачу, который выдает ему листок временной нетрудоспособности.

Еще одним ярким примером злоупотребления работодателем своим субъективным правом является ситуация, которая возникает в связи с применением (в определенных случаях) п.2 ст.278 ТК РФ. Законодателем предоставлено работодателю право на увольнение руководителя в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора. Безусловно, целью данной нормы является соблюдение баланса интересов не только руководителя, выступающего в качестве работника, но и собственника имущества (работодателя), что вполне соответствует современным экономическим отношениям. Между тем, реализация работодателем предоставленного права нередко нарушает интересы руководителя, поскольку сопровождается нарушением цели субъективного права, а также намерением причинить вред руководителю. Количество таких необоснованных увольнений руководителей в настоящее время немало, что показывает, возможно, имеющее место злоупотребление работодателем в отношении них своего субъективного права на увольнение.

* 1. **Трудовые права и законные интересы работников и работодателей как объекты защиты**

Объектами защиты являются субъективные трудовые права и интересы работников и работодателей.

**1.**Субъективные трудовые права работников и работодателей как объекты защиты закрепляются в ст.352 ТК РФ. Все права, где бы они ни были закреплены, и независимо от того, вступает ли гражданин в правоотношения в целях их реализации, субъективны. Они принадлежат субъекту права, том числе и субъекту трудового права. Трудовые права работников обеспечены, как правило, обязанностями работодателя. Поэтому нарушенные работодателем трудовые права работников подлежат восстановлению.

Так, право работника на отдых закреплено в ст.37 Конституции РФ, ст.21 ТК РФ. Это право принадлежит конкретному работнику, отработавшему, например, определенное ст.121, 122 ТК РФ время, дающее право на получение ежегодного трудового оплачиваемого отпуска; либо срок, определенный в ст.94 ТК РФ, для использования ежедневного отдыха. Иными словами, эти трудовые права принадлежат конкретному субъекту - работнику. Нарушение этих трудовых прав при обращении влечет за собой их защиту.

**2.** В качестве объектов защиты признаются также законные интересы работников и работодателей (ст.2 ТК РФ). Например, в ст. 1 ТК РФ закрепляется в качестве цели трудового законодательства защита прав и интересов работников и работодателей; в ст.210 ТК РФ в качестве одного из основных направлений государственной политики в области охраны труда устанавливается защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Интересы могут быть социально значимыми и не являться таковыми. Социально значимые интересы – это интересы, опосредованные правом. Результатом правового воздействия на конкретные интересы является их «превращение» в правовые интересы. Причем это не простое взаимодействие права и интересов, а закономерное «превращение» интересов в правовые интересы, охватывающие и законные интересы.

Разграничиваются субъективные трудовые права и законные интересы по такому критерию, как необеспеченность законного интереса юридической обязанностью. Если правообладатель может потребовать обязанное лицо восстановить нарушенные субъективные трудовые права, то лицо, у которого нарушен законный интерес, не может обязать другое лицо его (интерес) восстановить. Так, в соответствии со ст.115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, и работодатель обязан его предоставить в порядке, определенном ТК РФ. Одновременно у работника имеется законный интерес в увеличении продолжительности данного отпуска, установленного ст. 115 ТК РФ. Однако у работодателя отсутствует обязанность удовлетворить этот интерес работника, поскольку законному интересу работника соответствует законный интерес работодателя. Поэтому работодатель не обязан, а может признать законный интерес работника, тем самым, увеличив ему ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

В целом, если одно лицо реализует свой законный интерес в отношении другого лица, то его законный интерес либо удовлетворяется в полном или неполном объеме, либо ущемляется аналогичным образом. При этом в случае его частичного удовлетворения можно одновременно утверждать и о его частичном ущемлении.

О нарушении законного интереса работника или работодателя можно утверждать в зависимости от того, какая сторона оказалась ущемленной, без соответствующего удовлетворения. Так, у работника возник законный интерес на повышение заработной платы, так как он считает, что достоин значительно более высокого ее размера, нежели тот, который он получает. Соответственно работник сообщает о своем интересе работодателю, тем самым, реализуя данный интерес. У работодателя, в свою очередь, отсутствует обязанность повышать заработную плату работнику, если только федеральным законом не увеличен размер минимальной оплаты труда.

В случае полного отказа работодателя удовлетворить требования работника происходит ущемление законного интереса работника, в то время как не происходит ущемления законного интереса работодателя. Если работодатель ущемит аналогичные законные интересы и других работников, то работники попытаются настоять на их удовлетворении. Соответственно может возникнуть коллективный трудовой спор, который разрешается с помощью примирительных процедур. В такой ситуации имеет место защита работниками своих ущемленных законных интересов на повышение заработной платы.

Таким образом, нарушение законного интереса – это его ущемление, требующее признания, удовлетворения. Следовательно, законный интерес может быть нарушен, но только в форме ущемления, и может быть восстановлен в форме признания, удовлетворения.

**3.** Защитой пользуется также и коллективный интерес. Например, при заключении коллективного договора в него могут быть включены любые условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и актами, содержащими нормы трудового права. При этом нормами права не установлен обязательный перечень условий, которые необходимо включать в коллективный договор. Согласно ст.41 ТК РФ этот перечень примерный и открытый, поэтому ни одна из сторон не обязана соглашаться с требованием другой стороны о включении того или иного условия в коллективный договор. В данном случае можно говорить о наличии интереса, закрепленного нормой права. Очевидно, интересу работников о включении определенного условия в коллективный договор корреспондирует только интерес, но не обязанность работодателя согласиться на это условие. В случае отказа работодателя работники могут защищать свой законный интерес с помощью примирительных процедур.

**1.4. Международно-правовая защита трудовых прав работников и работодателей**

В процессе защиты трудовых прав работников и работодателей, безусловно, ядром должны являться положения о международных правах и свободах. При этом конституционные права и свободы основываются на общепризнанных международных правах и свободах, что соответственно определяет их приоритет по отношению к национальным актам.

Источниками международно-правовой концепции защиты трудовых прав работников и работодателей являются Всеобщая декларация прав человека, Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах, Международный пакт о гражданских и политических правах, Конвенция о защите прав человека и основных свобод, Европейская социальная Хартия[[2]](#footnote-2), а также в Декларации прав и свобод человека и гражданина.

Отметим, что конституции зарубежных государств предусматривают аналогичные Конституции РФ гарантии государственной защиты прав и свобод. Так, в ст.12 Декларации прав человека и гражданина 1789 года четко устанавливается, что обеспечение прав человека и гражданина влечет необходимость применения государственной силы; эта сила, следовательно, установлена в интересах всех, а не в частных интересах тех, кому она вверена»[[3]](#footnote-3). «Уважение и защита непреложных и неотчуждаемых основных прав человека является первостепенной обязанностью государства» (ст.8 Конституции Венгерской Республики)[[4]](#footnote-4). В частности, в ст.4 Конституции Федеративной Республики Бразилии устанавливаются в числе принципов Республики в международных отношениях приоритет прав человека и мирное урегулирование конфликтов[[5]](#footnote-5). В ст. 10 Конституции Испании обозначается ее взаимосвязь со Всеобщей декларацией прав человека, поскольку правовые нормы конституции по основным правам и обязанностям должны истолковываться в соответствии с декларацией[[6]](#footnote-6).

Обратим внимание на то, что в соответствии со ст. 13 Конвенции о защите прав человека и основных свобод «каждый, чьи права и свободы, признанные в настоящей Конвенции, нарушены, имеет право на эффективное средство правовой защиты в государственном органе, даже если это нарушение было совершено лицами, действовавшими в официальном качестве»[[7]](#footnote-7). Это значит, что должны быть использованы все внутригосударственные средства правовой защиты, охватывающие не только суды, но и иные органы государства, осуществляющие защиту прав и свобод, включая защиту трудовых прав. Надо сказать, что Конвенция не содержит отдельного положения о защите трудовых прав, но ст.4 Конвенции о защите прав человека и основных свобод предусматривает, что никто не должен содержаться в рабстве или подневольном состоянии, а также никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду[[8]](#footnote-8). Эти положения подлежат защите в Европейском Суде по правам человека.

Подчеркнем, что защита прав является международной обязанностью государства. Мы не можем не согласиться с тем, что «правовой статус личности формируется не только из тех свобод, которые зафиксированы в конституции государства и других национальных законах, но и из прав и свобод, провозглашенных в международных договорах, т.е. международно-признанных прав и свобод»[[9]](#footnote-9).

**ЛЕКЦИЯ. ФОРМЫ, СПОСОБЫ И СУБЪЕКТЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ**

**1.1. Формы защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей**

**1.** Защита трудовых прав и законных интересов работников и работодателей облекается в определенную форму.

*Форма защиты трудовых прав и законных интересов* – это порядок (процедура) их защиты, внешнее проявление защиты.

Выделяются юрисдикционная и неюрисдикционная формы защиты трудовых прав.

Неюрисдикционная форма защиты характеризуется тем, что субъект защиты не обладает властными полномочиями по отношению к субъекту, права которого нарушены, а также указывает, что восстановление нарушенных трудовых прав происходит в результате переговоров между работником и работодателем без обращения к органам государственной власти. К неюрисдикционным формам защиты можно отнеси, например, социально-партнерскую форму защиту трудовых прав и законных интересов работников, самозащиту работниками трудовых прав.

Применение юрисдикционной формы защиты предполагает властное решение субъекта защиты о восстановлении нарушенных трудовых прав и законных интересов, в связи с чем юрисдикционная форма защиты проявляется в тех случаях, когда субъект, права которого нарушены, обращается к компетентному органу государства за помощью, поскольку самостоятельно восстановить нарушенные права не в состоянии. В юрисдикционную форму защиты облекается судебная и административная формы защиты.

**2.** Особо следует остановиться на формах защиты законных интересов работников и работодателей. Исходя из сути законного интереса (необеспеченность юридической обязанностью), социально-партнерская форма защиты должна быть, пожалуй, единственной формой его защиты. Однако ТК РФ и ГПК РФ допускает защиту законных интересов не только в согласительном, но и в судебном порядке.

Защита законных интересов должна осуществляться с учетом их сущности преимущественно с помощью переговоров и взаимных уступок либо путем проведения примирительных процедур. При разногласиях между работником и работодателем по поводу установления новых или изменения определенных условий трудового договора происходит столкновение их законных интересов. Несомненно, если налицо нарушение субъективных трудовых прав, например, работника, то в этом случае они подлежат восстановлению либо в судебном, либо в ином порядке, в том числе и добровольном. Вместе с тем, если сталкиваются законные интересы сторон в правоотношении, в котором один из субъектов (работник) подчиняется другому (работодателю), то в большинстве случаев, несомненно, возобладает интерес работодателя. Однако в некоторых ситуациях вероятность ущемления интереса работника не столь очевидна, поскольку рыночные экономические отношения вполне могут предполагать определенную потребность работодателя в конкретном работнике. В конечном счете, преобладание законных интересов работников или работодателей зависит от формирования спроса и количества предложений на рынке труда.

**1.2. Способы защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей, их виды**

**1.** Каждая форма защиты объединяет в единое целое конкретные, характерные для нее, способы защиты. От того, какая используется форма защиты трудовых прав и законных интересов зависит выбор способов защиты.

С конца XIX века появились такие способы, как предъявление обязательных распоряжений фабричными инспекторами труда. Другим способом защиты трудовых прав в то время можно выделить денежные взыскания с работодателя в пользу работника.

В начале XX века формируются существующие ныне способы защиты, расширяя возможности всех форм защиты трудовых прав и законных интересов. Одни из них, рождаясь, постепенно утратили свое значение в связи с изменением экономических отношений, как, например, проведение фабричными инспекторами труда административных расследований; роль других со временем принижается, наряду со снижением значения тех форм защиты, в рамках которых реализуются эти способы. Например, защита трудовых прав и законных интересов работников профсоюзами в настоящее время не имеет того эффекта, который был еще лет 30 назад.

Вместе с тем, «список» способов постоянно пополняется новыми. Так, с начала 90-х годов XX века активно используется способ защиты, в том числе и трудовых прав, - компенсация морального вреда за нарушение трудовых прав.

Дефиниция «способ защиты» в ТК РФ, к сожалению, не нашел своего закрепления; не учтено, что защитой пользуются как трудовые права и законные интересы работника, так и трудовые права и законные интересы работодателя.

В литературе под *способом защиты* понимается конкретное действие правомочного лица либо компетентного органа, направленное на защиту нарушенных трудовых прав и законных интересов.

На основании ст.45 Конституции РФ каждый гражданин вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Закрепить в отдельной статье все способы защиты невозможно, поскольку невозможно их все выявить. Любые попытки сделать это, несомненно, потерпят крах.

В ст.352 ТК РФ устанавливаются следующие *основные* способы защиты трудовых прав и свобод:

- 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.

Анализ ст.352 ТК РФ показывает, что, во-первых, законодатель смешал формы и способы защиты трудовых прав и законных интересов, во-вторых, защищать необходимо трудовые права и законные интересы не только работников, но и работодателей, в-третьих, судебную защиту правильнее будет рассматривать в сочетании с другим способом защиты – рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, в-четвертых, можно выделить основные и дополнительные способы защиты трудовых прав и законных интересов.

Так, самозащита работниками трудовых прав, судебная защита, являясь самостоятельными формами защиты, находятся в одном ряду с защитой трудовых прав и законных интересов профсоюзами как способом социально-партнерской формы защиты. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вообще является функцией государства. В то же время защиту трудовых прав федеральной инспекцией труда можно было бы обозначить в качестве способа юрисдикционной административной формы защиты.

Дополнительные способы защиты можно классифицировать в зависимости от объекта или субъекта защиты. Например, можно выделить такие способы, как

- защита трудовых прав и законных интересов работников и работодателей прокуратурой;

- защита трудовых прав работников Федеральной инспекцией труда, Федеральной службой по экологическому, технологическому и атомному надзору, Федеральной службой по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;

- признание не подлежащим применению локального нормативного акта, принятого без соблюдения установленного ст.372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников (ч.4 ст.8 ТК РФ);

- рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам;

- рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров примирительными комиссиями;

- рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров посредником;

- рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров трудовым арбитражем;

- обжалование решений, действий (бездействия) должностных лиц, в том числе и государственных инспекторов труда (ст.373 ТК РФ);

- рассмотрение обращений граждан по поводу нарушения их трудовых прав (ст.356 ТК РФ);

- переговоры (индивидуальные или коллективные);

- выдача предписания об устранении выявленных нарушений в целях пресечения нарушения трудовых прав, в том числе и об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний охраны труда (ст.357 ТК РФ);

- требование обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- денежные взыскания в пользу работника или работодателя, в том числе компенсация морального вреда работнику;

- признание не подлежащими применению условия коллективного договора, соглашения, трудового договора, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.2 ст.9 ТК РФ);

- признание не подлежащими применению нормы локального нормативного акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением (ч.4 ст.8 ТК РФ);

- иные способы защиты, не запрещенные законом.

В настоящее время расторжение трудового договора по инициативе работника как способ защиты его трудовых прав в ТК РФ предусмотрен в ст.80 ТК РФ в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. Применяется этот способ самозащиты работниками крайне редко.

Способ защиты формируется в рамках формы защиты как конкретное действие, результат которого выражается в мере защиты, и отличается от средства защиты как непосредственного требования о защите. Форма, способ, средство и мера защиты обозначают различные элементы (части) защиты. Например, результатом рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров как способа судебной формы защиты является удовлетворение иска или отказ в иске как мера защиты. Если исследовать административную форму защиту органами федерального государственного контроля (надзора), то в качестве способа в этом случае можно считать защиту трудовых прав работников федеральной инспекцией труда, а мерой защиты – результат рассмотрения жалобы работника (удовлетворение или отказ); или в качестве способа следует выделить рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров при участии трудовых арбитров, в то время как меру защиты определить как урегулирование разногласий либо его отсутствие.

**1.3. Субъекты защиты трудовых прав и законных интересов, их классификация**

**1.** Количество субъектов защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей отличается заметным многообразием. Прежде всего, это сами работники и работодатели. Законодатель предусматривает в таких случаях использование ими самозащиты.

В частности, правовое регулирование самозащиты работниками своих трудовых прав осуществляется в соответствии со ст.379, 380 ТК РФ. Данными нормами предусматривается

- возможность отказа работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), или работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника (ст.220 ТК РФ);

- возможность приостановления работником выполнения работы (ст.142 ТК РФ) и т.д.

Правовое регулирование самозащиты работодателем своих трудовых прав четко не предусматривается нормами ТК РФ, в связи с чем вопрос о самозащите работодателями своих трудовых прав в ТК РФ остается в значительной степени открытым.

Между тем, защите подлежат трудовые права, как работника, так и работодателя. И если нормами ТК РФ закрепляется возможность самозащиты трудовых прав работниками, то должны отражаться и способы самозащиты работодателями трудовых прав. Так, например, можно признать самозащитой работодателем своих трудовых прав, когда работодатель вправе самостоятельно в соответствии со ст.248 ТК РФ взыскать с работника ущерб, причиненный работодателю. В данном случае работодатель самостоятельно издает приказ о взыскании сумм ущерба с работника, тем самым, защищая свои права.

**2.** Негосударственные субъекты защиты. К их числу относятся

- представители работников и работодателей и формируемые ими органы – комиссии по трудовым спорам, примирительные комиссии;

- медиаторы – при рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров;

- посредники, трудовой арбитраж – при рассмотрении коллективных трудовых споров;

- Уполномоченный РФ по правам человека и уполномоченные по правам человека в субъектах РФ.

Представителями работников, наделенными правом защиты трудовых прав и законных интересов, являются в первую очередь, профессиональные союзы и их объединения *(первичная профсоюзная организация, общероссийский профсоюз, общероссийское объединение профсоюзов, межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов и т.д.).* В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» основные функции профсоюза – функции представительства работников и защиты их трудовых прав и законных интересов[[10]](#footnote-10).

Представлять работников могут быть также иные представители, избираемые работниками (например, органы общественной самодеятельности – советы трудового коллектива). При этом работодатель обязан создавать условия, обеспечивая деятельность всех представителей работников (ст.32 ТК РФ).

Представителем работодателя является руководитель организации, работодатель – индивидуальный предприниматель лично или уполномоченные им лица. Представителями работодателей – организаций, в отношении которых функции учредителя реализуют органы государственной власти, органы местного самоуправления, являются также эти органы государственной власти, органы местного самоуправления (ст.34 ТК РФ).

К представителям работодателей относятся и объединения работодателей, которые в силу Федерального закона «Об объединениях работодателей» специально создаются в целях представительства и защиты, в том числе и трудовых прав и интересов работодателей[[11]](#footnote-11).

Комиссии по трудовым спорам – орган по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров, функционирующий по обращениям работников и образующийся по их инициативе (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Правовое регулирование деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии со ст.384-390 ТК РФ.

Примирительная комиссия создается в целях рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров; формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе и выносит решение по соглашению сторон, оформленное протоколом. Данное решение имеет обязательную силу для сторон (ст.401,402 ТК РФ).

Посредник – это факультативный субъект защиты при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, кандидатура согласовывается сторонами коллективного трудового спора, и при необходимости стороны могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в Федеральную службу по труду и занятости, которая ведет учет трудовых арбитров (ст.401,403 ТК РФ).

Трудовой арбитраж – это орган по рассмотрению коллективных трудовых споров, создаваемый сторонами спора совместно с Федеральной службы по труду и занятости (ст.401,404 ТК РФ).

Медиаторы – посредники при рассмотрении, в том числе индивидуальных трудовых споров. Коллективные трудовые споры с помощью процедуры медиации не рассматриваются. Правовая регламентация процедуры медиации закреплена Федеральным законом «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»[[12]](#footnote-12).

Кроме того, к числу особых негосударственных субъектов защиты следует отнести Уполномоченного РФ по правам человека и уполномоченных по правам человека в субъектах РФ. Это специальные субъекты защиты прав и свобод граждан, включая защиту трудовых прав работников. Деятельность Уполномоченного по правам человека в РФ регламентируется отдельным федеральным конституционным законом и дополняет существующие средства защиты прав и свобод граждан[[13]](#footnote-13).

**3.** Среди субъектов защиты особо выделяются органы государства. Государство, предоставив работодателю власть над работником, о которой писал еще Л.С. Таль[[14]](#footnote-14), должно эту власть ограничивать, в том числе и деятельностью соответствующих органов государства, правомочных защищать трудовые права и законные интересы работников. Власть и подчинение выступает тем критерием, который позволяет государству в случае необходимости вмешиваться в сложившиеся отношения в процессе труда и сдерживать власть работодателя.

В то же время среди органов государства отдельно следует обозначить те, которые осуществляют защиту трудовых прав и законных интересов работодателей. К их числу следует отнести суд.

ТК РФ не предложил классификацию органов государства, осуществляющих защиту трудовых прав и законных интересов ни работников, ни работодателей. Эту классификацию можно почерпнуть только из специальной литературы. Так, в одном случае правоведы необоснованно узко их классифицировали, выделяя только Конституционный Суд РФ, прокуратуру, Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации и федеральную инспекцию труда[[15]](#footnote-15); в другом – предлагали максимально расширить список органов правоохраны в сфере труда, включив представительные органы РФ и субъектов РФ, Счетную палату главы регионов и их аппараты, Правительство РФ, суды, прокуратуру, органы управления трудом и занятости, органы социальной защиты, федеральную инспекцию труда, уполномоченных по правам человека и ряд других органов[[16]](#footnote-16); в третьем, дифференцировав субъекты защиты на органы государства и негосударственные органы и организации (комиссии по трудовым спорам, профсоюзы), - относили к органам государства органы общей компетенции (Конституционный Суд РФ, суды общей юрисдикции, прокуратуру), Уполномоченного по правам человека в РФ и органы специальной компетенции (федеральная инспекция труда и другие специализированные федеральные службы)[[17]](#footnote-17).

Прежде всего, обозначим, что органы государства, осуществляющие защиту трудовых прав и законных интересов работников, по количеству значительно превосходят органы государства, деятельность которых связана с защитой трудовых прав и законных интересов работодателей. К последним можно отнести, пожалуй, только суд. Это значит, что предлагаемая нами классификация вбирает в себя только те органы государства, которые реализуют защитную функцию в отношении работников.

Позволим себе предложить иную классификацию органов государства, реализующих его защитную функцию. Анализ компетенции всех органов государства, деятельность которых так или иначе связана с защитой трудовых прав и законных интересов работников, позволяет дифференцировать их на

- органы государства, содействующие защите трудовых прав,

- органы государства, непосредственно защищающие трудовые права и законные интересы работников.

Деятельность первой группы органов, как правило, ограничивается только сбором информации о нарушениях трудовых прави их восстановлении, дачи разъяснений заявителям или направлению этих обращений в компетентные органы (например, Правительство РФ, органы исполнительной власти субъектов РФ и т.д.). Суть деятельности этих органов – содействовать защите трудовых прав и законных интересов работников полномочными органами государства.

К числу второй группы органов государства можно отнести органы государства, которые полномочны самостоятельно восстанавливать нарушенные трудовые права или специально созданы для этих целей (например, суд, прокуратура, федеральная инспекция труда и т.д.).

**4.** К числу особых субъектов защиты трудовых прав работодателей следует отнести Уполномоченного при Президенте РФ по защите прав предпринимателей и уполномоченных по защите прав предпринимателей в субъектах РФ.

Это специальные субъекты защиты (органы государства) прав и законных интересов российских и иностранных субъектов предпринимательской деятельности; обеспечивают гарантии защиты государством прав и законных интересов субъектов предпринимательской деятельности, включая трудовые права и законные интересы работодателей, и соблюдения указанных прав органами государственной власти, органами местного самоуправления и должностными лицами[[18]](#footnote-18).

**ЛЕКЦИЯ. РАБОТНИК И РАБОТОДАТЕЛЬ КАК СУБЪЕКТЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ**

**3.1. Понятие самозащиты трудовых прав**

**1.** Впервые правовое регулирование самозащита получила в нормах ТК РФ (ст.379-380 ТК РФ). Однако это не значит, что она никогда не могла быть применена или не применялась сторонами трудовых отношений. Cамозащита трудовых прав была известна боле ста лет назад и активно реализовывалась сторонами правоотношений. Например, самозащита проявлялась еще *в ст.36 КЗоТ РСФСР 1922 года*, закреплявшей отсутствие у нанимателя права требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят, а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни, или не соответствующей законам о труде; *в ст.24 КЗоТ РСФСР 1971 года*, устанавливавшей отсутствие у администрации предприятия, учреждения, организации права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом). В ТК РФ вышеуказанные требования нашли свое воплощение в *ст.60* *(запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором),* которая подкрепляется положениями *ст.379 ТК РФ*: самозащита выражается в отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, и в его отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением отдельных случаев.

К сожалению, когда самозащита наконец-то была включена в число способов защиты и нашла свое отражение в нормах ТК РФ, ее применение стало крайне затруднительно.

В настоящее время у работников и работодателей практически отсутствует правовая культура самозащиты трудовых прав. Самозащита применяется в отдельных случаях, когда работник готов к длительному периоду восстановления нарушенных трудовых прав. Так, Ш. работал с декабря 2011 года в ООО. 25 ноября 2012 года с ним произошел несчастный случай на производстве, и до начала декабря 2012 года Ш. находился на лечении. Когда Ш. вышел на работу, предъявив листок временной нетрудоспособности, работодатель не допустил его к работе, не имея на то законных оснований. Ш. являлся лицом, которому были вверены материальные ценности. В период с декабря 2012 года по июнь 2013 года Ш. пытался сдать материальные ценности. Работодатель необоснованно отказывался принять материальные ценности у Ш., который 19 июня 2013 года написал письменное заявление о приостановлении работы в порядке ст.142 ТК РФ в связи с невыплатой ему заработной платы с декабря 2012 года по июнь 2013 года. 03 июля 2013 года работодатель выплатил Ш. заработную плату за указанный период. Не согласный с суммой, выплаченной работодателем, Ш. подал исковое заявление в суд. Решением суда, которое было вынесено в декабре 2013 года, с работодателя были взысканы не доплаченные Ш. суммы[[19]](#footnote-19). Работодатель их выплатил в феврале 2014 года.

**2.** Самозащиту можно рассматривать с двух позиций. Во-первых, в широком смысле – это любые действия работника, направленные на защиту трудовых прав. При таком подходе самозащита включает в себя как непосредственно самозащиту трудовых прав работников, так и их защиту органами государства, профсоюзами и т.д. Во-вторых, в узком смысле самозащита – это самостоятельные действия работника или работодателя по защите своих трудовых прав. ТК РФ воспринял узкую трактовку самозащиты и обозначил ее преимущественно с позиций самозащиты работниками трудовых прав.

**3.** Если действия связаны с неблагоприятными последствиями для одной из сторон трудового разногласия, то они нуждаются в том или ином ограничении. Выбор определенных действий при самозащите не должен выходить за пределы, необходимые для пресечения нарушения трудовых прав, то есть должны быть соразмерны нарушению, а вред, причиненный реализацией права на самозащиту, не должен превышать вред предотвращенный.

**3.2. Самозащита работниками трудовых прав, ее способы**

С учетом изложенного и ориентируясь на ст.379, ст.142 ТК РФ, можно утверждать, что для самозащиты работниками трудовых прав характерны такие способы защиты, как отказ работника от работы или приостановление им работы. Подчеркнем, что это способы самозащиты индивидуального характера и ТК РФ четко предусматривает самозащиту индивидуальных трудовых прав работников.

**1.** ***Отказ от работы* *как способ самозащиты*** возможен в предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами случаях:

- возложения работодателем на работника без его согласия выполнение работы, не предусмотренных трудовым договором (ст.60 ТК РФ). На практике часты случаи, когда работника, выполняющего свои обязанности по трудовому договору (бухгалтера), возлагают дополнительные обязанности (секретаря). В таких ситуациях работник имеет право отказаться от выполнения дополнительных обязанностей, применив такой способ защиты, как самозащита, если они (обязанности) возложены без его согласия и без дополнительной оплаты. Исключение составляют случаи, предусмотренные ст.74 ТК РФ, когда при наличии определенных причин, связанных с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника;

- возложения работодателем на работника выполнение работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью (ст.220 ТКРФ). Исключение составляют случаи, предусмотренные отдельными федеральными законами. В частности, трудовой договор со спасателем может быть расторгнут по инициативе администрации аварийно-спасательной службы, аварийно-спасательного формирования в случае однократного необоснованного отказа спасателя от участия в проведении работ по ликвидации чрезвычайных ситуаций[[20]](#footnote-20).

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае невозможности – должен оплатить простой (ст.220 ТК РФ).

Для правомерного применения отказа от выполнения работы как способа самозащиты работнику необходимо письменно известить об этом работодателя (своего непосредственного руководителя или представителя работодателя).

**2.** ***Приостановление работы как способ самозащиты*** применяется согласно ст.142 ТК РФ. В частности, возможно приостановление работником работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней. Для этого необходимо письменно известить работодателя. В период приостановления работы работник вправе в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Вместе с тем, ст.142 ТК РФ предусматривает ограничение права на приостановление работы для отдельных категорий работников:

- государственных служащих;

- в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

- в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

- в периоды введения [военного](http://home.garant.ru/#/document/184121/entry/7210), чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с [законодательством](http://home.garant.ru/#/document/12123122/entry/1107) о чрезвычайном положении;

- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Редакция ст.142 Трудового кодекса Российской Федерации и после внесения в нее дополнений и изменений вызывает ряд серьезных проблем, которые не позволяют в должной мере ее практическую реализацию. Одна из проблем применения заключается в том, что ст.142 ТК РФ не оговаривает, требуется ли выплачивать заработную плату работнику на период приостановления им работы.

В данном случае имеет место вынужденный прогул, поскольку работник лишается возможности работать с оплатой его труда. Ему должны выплатить средний заработок за время приостановки работы в силу ст. 234 ТК РФ. Президиум Верховного Суда РФ разъяснил, что работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить не полученный им средний заработок за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в порядке, установленном [ст. 236](consultantplus://offline/ref=C5D4BCA46B8D941055932DC7D9BD5805894F5A30AA7513139289360A0CF04627F71B59BE0E47y7H0M) ТК РФ[[21]](#footnote-21).

**3.** В качестве еще одного способа самозащиты можно выделить такой способ, как расторжение трудового договора по инициативе работника в связи с нарушением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора. В этих случаях работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч.3 ст.80 ТК РФ). В данном случае работник не просто изъявляет желание расторгнуть трудового договор по собственному желанию, он реализует свое право на самозащиту путем расторжения трудового договора. Этот способ самозащиты является своего рода актом протеста против работодателя, нарушающего трудовые права работника.

**4.** В связи с ратификацией Российской Федерацией Конвенции Международной организации труда №173 можно предположить о формировании такого способа защиты трудовых прав работников, как обязательное социальное страхование заработной платы[[22]](#footnote-22). Конвенция вступила в силу на территории России 20 августа 2013 года

Согласно международным нормам, в частности, Конвенции МОТ №173, в случае неплатежеспособности работодателя требования работников, вытекающие из трудовых отношений, защищаются в привилегированном порядке либо с помощью гарантийных учреждений в виде страхования заработной платы.  Требования работников имеют более высокий приоритет по сравнению с большинством других привилегированных требований и, в частности, с требованиями государства и системы социального обеспечения. Однако, если эти требования защищены гарантийными учреждениями, то есть застрахованы, то они (требования) могут получить более низкую очередность по сравнению с требованиями государства и системы социального обеспечения. Таким образом, происходит сбалансирование законных интересов работников и государства. Обеспечение страхования заработной платы как нельзя лучше способствовало бы достижению такого баланса.

Полагаем, риск образования задолженной по выплате заработной платы должен был бы нести работодатель. Соответственно он должен страховать эти случаи за счет собственных средств либо при помощи государства, ориентируясь на положения Рекомендации МОТ[[23]](#footnote-23). Таким образом, одну часть страховых взносов оплачивало бы государство, другую – работодатель. Нам представляется, что ставки страхования должны зависеть, как минимум, от «истории» выплаты заработной платы (имелись ли когда-либо задолженности по выплате и какой период они продолжались) и от отрасли, в которой осуществляет свою деятельность данный работодатель. Эти критерии могли бы повлиять на размер страхового взноса работодателя, что позволит сделать невыгодным невыплату заработной плату.

**5.** Согласно ТК РФ самозащита относится к индивидуальным способам защиты трудовых прав работников. ТК РФ четко не предусматривает ни самозащиту законных интересов работников, ни самозащиту их коллективных трудовых прав, ни самозащиту трудовых прав и законных интересов работодателей

Самозащита предполагает защиту работником трудовых прав в одностороннем порядке, при надлежащем соблюдении которого работодателю необходимо восстановить нарушенные трудовые права работника. В связи с тем, что трудовые права обеспечены соответствующими обязанностями, то и их самозащита вполне допустима. Трудовые права предполагают требование от обязанного лица их соблюдения. Самозащита допускает правомерный отказ от работы только тогда, когда работодатель не выполняет соответствующих обязанностей перед тем работником, который отказался от работы.

Вместе с тем законный интерес, не обеспеченный такой обязанностью, невозможно защитить работнику в порядке самозащиты, поскольку работодателю присущ такой же законный интерес, признание которого не является обязанностью работника. Соответственно любой законный интерес необходимо обеспечивать его признанием в примирительном, согласительном порядке. Вопрос заключается в том, можно ли признать забастовку способом самозащиты коллективных законных интересов работников?

Забастовка – это «промышленная война в виде стачки»[[24]](#footnote-24). Согласно ст.398 ТК РФ забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей(полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора. С учетом того, что отказ от выполнения работы является способом самозащиты (ст.380 ТК РФ), то соответственно забастовку можно было бы признать способом самозащиты коллективных законных интересов работников.

Забастовка – один из способов рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, которые относятся преимущественно к спорам об интересах. Законные интересы работников не обеспечены (как права!) обязанностями работодателя, поскольку законным интересам работников противостоят законные интересы работодателя. Работодатель в силу необеспеченности законного интереса соответствующей обязанностью вовсе не обязан соглашаться на условия, выдвинутые работниками, и, по сути, ставшие причинами забастовки. В данной ситуации важную, если не главную роль, играют примирительные процедуры, направленные на поиск компромисса между сторонами и достижения соглашения, то есть направленные на сбалансирование законных интересов работников и работодателя. С этих позиций не представляется возможным применение положений о самозащите как возможном способе защиты коллективных законных интересов работников при установлении условий труда, *т. е. при рассмотрении и разрешении споров об интересах*.

В то же время, если разногласие возникает по поводу, например, невыполнения коллективного договора, то забастовка может выступить способом самозащиты. Невыполнение работодателем условий коллективного договора, предоставляющих работникам определенные права, означает неисполнение им соответствующих обязанностей.*Забастовка как отказ от выполнения работы* в этом случае *может выступить способом* *самозащиты коллективных трудовых прав*. К сожалению, законодатель игнорирует наличие коллективных трудовых споров о правах. Между тем, в зарубежных странах признаются данные категории трудовых споров, и регламентируется порядок их разрешения[[25]](#footnote-25).

**3.3. Самозащита работодателями трудовых прав, ее способы**

К сожалению, ТК РФ четко не предусматривает самозащиту трудовых прав работодателей. Между тем, анализ отдельных норм ТК РФ позволяет предположить о возможности применения самозащиты как способа защиты трудовых прав работодателей.

**1.** Одним из способов самозащиты работодателем своих трудовых прав можно назвать ***принудительное отстранение от работы работника***. Происходит в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ:

- появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения *(в период отстранения заработная плата не начисляется);*

- не прохождения работником обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда *(если отстранение произошло не по вине работника, то ему оплачивается весь период отстранения, как простой (157 ТК РФ): по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника; по не зависящим от работника и работодателя причинам – не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя);*

- выявления у работника в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- не прохождения обязательного психиатрического освидетельствования, обязательного медосмотра. В последнем случае, *если отстранение произошло не по вине работника, то ему оплачивается весь период отстранения, как простой (157 ТК РФ): по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника; по не зависящим от работника и работодателя причинам – не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;*

- при приостановлении действия лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия на срок до 2 месяцев, если такое приостановление влечет невозможность выполнения работы по трудовому договору и невозможность перевода работника с его письменного согласия на другую работу (данное основание относится, например, к охранникам, водителям) *(в период отстранения заработная плата не начисляется);*

- по требованиям полномочных органов государства *(в период отстранения заработная плата не начисляется).*

Перечень случаев отстранения от работы открытый и предусматривается, как ТК РФ, так федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Если имеет место один из перечисленных выше случаев, работодатель обязан отстранить работника от работы до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения.

Так, в соответствии со ст.327-5 ТК РФ работодатель обязан отстранить работника, являющегося иностранным гражданином, от работы в случае, например, окончания срока действия разрешения на работу, вида на жительство в России и т.д.

**2.** В качестве способа самозащиты работодателем своих трудовых прав можно выделить возможность самостоятельного привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

В соответствии со ст.193 ТК РФ приказ о применении дисциплинарного взыскания издается работодателем самостоятельно и объявляется работнику под роспись. В исключительных случаях, когда дисциплинарным взысканием является увольнение, то приказ о применении дисциплинарного взыскания издается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82, 373 ТК РФ).

В данном случае работодатель защищает свое право требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, предусмотренного ст.22 ТК РФ.

**3.** К числу способов самозащиты работодателем своих трудовых прав можно отнести и самостоятельное возмещение им ущерба, причиненного работником. Это ***денежные взыскания в пользу работодателя*** как способ самозащиты трудовых прав работодателем.

На основании ст.248 ТК РФ и соблюдая условия, предусмотренные ст.233 ТК РФ, работодатель вправе самостоятельно своим распоряжением взыскать с работника сумму причиненного ущерба, не превышающую размер его среднего месячного заработка. Во всех других случаях взыскание производится в судебном порядке.

Реализуя указанный способ самозащиты, работодатель самостоятельно защищает нарушенное работником право требовать бережного отношения со стороны работника к имуществу работодателя и других работников, закрепленное в ст.22 ТК РФ.

**3.4. Индивидуальные переговоры как способ защиты** **работником и работодателем трудовых прав и законных интересов**

**1.** В ТК РФ переговоры как способ защиты работником и работодателем своих трудовых прав предусматривается в двух случаях:

- в ст.385 ТК РФ установлено, что работник должен в процессе переговоров с работодателем самостоятельно или при участии представителя урегулировать разногласия и потом обратиться в КТС. В то же время орган по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров не вправе отказывать в принятии заявления работнику, если отсутствовали попытки урегулирования спора перед обращением.

**-** в ст.235 ТК РФ для возмещения ущерба, причиненного работодателем имуществу работника, работник направляет свое заявление работодателю, который должен его рассмотреть в 10-дневный срок со дня поступления. Если работник не получит ответ в этот срок либо работодатель ответит отказом, то трудовое разногласие останется не урегулированным, и работник вправе обратиться в суд.

Во всех остальных ситуациях переговоры работника и работодателем в целях защиты трудовых прав и законных интересов ТК РФ не предусматривает. В то же время индивидуальные переговоры работника с работодателем о законных интересах – это наиболее эффективный способ их защиты. Отсутствие правовой регламентации порядка проведения этих переговоров затрудняет их использование на практике.

Как показывает зарубежная практика, наиболее действенная защита прав работников и работодателей, происходит именно на уровне конкретного работодателя и работника путем проведения переговоров[[26]](#footnote-26).

В российском законодательстве важно не просто констатировать правило о том, что использовать потенциал органов государства необходимо только в тех случаях, когда исчерпаны все попытки урегулирования трудовых разногласий непосредственно работником и работодателем; важно обозначить порядок проведения переговоров по всем возникающим трудовым разногласиям. Одновременно подчеркнем, что согласно одобренной Концепции единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации переговоры должны закрепляться в новом ГПК РФ в виде основной примирительной процедуры без указания правил[[27]](#footnote-27).

**2.**Обратимся к международным нормам, в частности, к Рекомендации Международной организации труда от 29 июня 1967 г. №130 о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения[[28]](#footnote-28). К сожалению, Рекомендация №130 не ратифицирована Россией, но ее отдельные положения нуждаются в освещении, несмотря на столь важный факт отсутствия ратификации.

Так, в пункте 10.1 Рекомендации №130 устанавливается в качестве общего правила обязанность предпринять попытки урегулировать жалобу путем прямых переговоров между заинтересованным трудящимся - независимо от того, пользуется ли он помощью другого лица или нет – и его непосредственным начальником. При этом п.8 той же Рекомендации №130 указывает, что по мере возможности, жалобы должны разрешаться на самом предприятии в соответствии с процедурой, которая должна быть эффективной, приспособленной к условиям страны, отрасли экономической деятельности и данного предприятия, и обеспечивающей заинтересованным сторонам полную гарантию объективного разбирательства. Только в тех случаях, когда никакие попытки урегулировать жалобу не приводят к соглашению, должна существовать возможность, с учетом характера жалобы, для окончательного урегулирования ее, например, органами государственного надзора, профсоюзами, судом.

**ЛЕКЦИЯ. НЕГОСУДАРСТВЕННЫЕ СУБЪЕКТЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

**4.1. Профессиональные союзы (их объединения) как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работников**

**1.** В рамках социально-партнерской формы защиты основными субъектами защиты трудовых прав и законных интересов работников являются профсоюзы (их объединения).

В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее по тексту – Закон о профсоюзах) профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов[[29]](#footnote-29).

Профсоюзы действуют на основании уставов, имеют структуру, систему органов и определяют компетенцию. В уведомительном порядке профсоюзы проходят регистрацию в качестве юридического лица.

**2.** Профсоюзу присущи несколько функций (например, экономическая, воспитательная и т.д.), две из которых являются главными: функция представительства и защитная функция. Это функции, ради которых создается и действует профсоюз, взаимосвязаны и ваимообусловлены.

На основании ст.11 Закона о профсоюзах по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений профсоюзы реализуют функцию представительства и защиты только членов профсоюзов, а в коллективных правоотношениях (например, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров о правах и интересах) указанные функции осуществляются независимо от членства в профсоюзах при наличии наделениях их соответствующими полномочиями.

Мнение профсоюзов учитывается при подготовке законов и иных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права. Заключения профсоюзов по проектам этих актов подлежит обязательному рассмотрению органами, принимающими эти акты.

Защитная функция проявляется, в том числе и в функции представительства, и наоборот. Правовое регулирование порядка защиты трудовых прав и законных интересов работников осуществляется международными актами, главой 58 ТК РФ, а также Законом о профсоюзах. Так, профсоюзы защищают нарушенные права своих членов на свободу и оплату труда.

**3.** Профсоюзные инспекторы беспрепятственно могут посещать работодателей, где работают члены профсоюза (ст.370 ТК РФ). При осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, профсоюзные инспекторы труда вносят представления об устранении выявленных (ст.370 ТК РФ). Так, в 2012 году профсоюзными инспекторами Федерации Независимых Профсоюзов (далее по тексту – ФНПР) было проведено около 50 000 проверок, выявлено более 200 000 нарушений, выдано около 30 000 представлений об их устранении[[30]](#footnote-30).

В соответствии с Законом о профсоюзах они независимы от органов государства, работодателей, им не подотчетны и не подконтрольны. В то же время профсоюзы при реализации защитной функции взаимодействуют с органами государства, в частности, с органами прокуратуры на основе Соглашения Генеральной прокуратуры РФ и ФНПР о взаимодействии и сотрудничестве от 28.12.2010 года.

**4.** Профсоюзы также взаимодействуют с федеральной инспекцией труда. Данное взаимодействие осуществляется во исполнение п.б ст.5 Конвенции МОТ №81 о необходимости сотрудничества федеральной инспекции труда с предпринимателями и трудящимися или их организациями. Здесь надо сказать, что до конца прошлого века никаких соглашений о совместной деятельности между этими субъектами защиты не заключалось. И только в 1999 году было заключено соглашение такое Соглашение об осуществлении контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в организациях, входящих в обслуживание профорганизаций ФНПР. В 2006 году оно пересмотрено Федеральной службой по труду и занятости и ФНПР.

К формам взаимного сотрудничества Федеральной службы по труду и занятости и ФНПР ст.2 указанного выше соглашения относит обмен информацией о нарушениях трудовых прав работников; совместное осуществление мероприятий по защите трудовых прав работников, выявлению, устранению и предупреждению их нарушений; совместное участие в разрешении коллективных трудовых споров; обмен опытом защиты трудовых прав работников; сотрудничество в совершенствовании законодательства о защите трудовых прав работников и приведении его в соответствие с Конституцией РФ, общепризнанными принципами и нормами международного права; сотрудничество в рамках Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; взаимодействие в организации подготовки трудовых арбитров, специализирующихся в разрешении коллективных трудовых споров[[31]](#footnote-31).

Федеральная инспекция труда защищает и права профсоюзов. Такая защита возможна в связи с тем, что ТК РФ содержит нормы, регулирующие деятельность профсоюзов. Нарушение этих норм означает в целом нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, федеральный государственный надзорза соблюдением которого осуществляет федеральной инспекцией труда.

**4.2. Объединения работодателей как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работодателей**

**1.** В рамках социально-партнерской формы защиты основными субъектами защиты трудовых прав и законных интересов работодателей являются объединения работодателей.

Согласно ст.1 ТК РФ основной задачей трудового законодательства является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства. Обратим внимание на то, что в трудовых отношениях и иных, непосредственно связанных с ними отношений, важно соблюдать трудовые права работодателей и учитывать их интересы.

В соответствии со ст.3 Федерального закона «Об объединениях работодателей» объединением работодателей является социально ориентированная некоммерческая организация, образованная в организационно-правовой форме ассоциации (союза) и основанная на добровольном членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) и (или) объединений работодателей. Уставом объединения работодателей может предусматриваться вхождение в него иных некоммерческих организаций, объединяющих субъектов предпринимательской деятельности[[32]](#footnote-32).

Учредителями объединения работодателей являются не менее трех работодателей или двух объединений работодателей. Они принимают решение о создании объединения работодателей, регистрируют его в качестве юридического лица и в течение 6 месяцев передают сведения об этом для внесения данного объединения в специальный государственный реестр объединений работодателей.

**2.**Объединения работодателей создаются добровольно в целях представительства и защиты прав и интересов работодателей. Государство принимает меры стимулирования к вступлению работодателей в соответствующие объединения. Аналогично профсоюзам, защищающим трудовые права и законные интересы работников, объединения работодателей принимают уставы, программу своей деятельности, предусматривающую мероприятия, направленные на охрану здоровья работников на производстве, содействие занятости населения и т.д.

На основании ст.9 Федерального закона «Об объединениях работодателей» каждый работодатель – член объединения несет ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашениями, заключенными объединением работодателей и которые на них распространяются. Данная ответственность установлена ст.5.31, 5.33 КоАП РФ, уставом объединения работодателей.

**3.** Объединения работодателей взаимодействуют с федеральной инспекцией труда. Например, на территории многих субъектов РФ государственными инспекциями труда вручаются сертификаты работодателям, соблюдающим действующее законодательство в отношении работников. В частности, в Краснодарском крае действует Положение об участии организаций и индивидуальных предпринимателей Краснодарского края в проекте «Декларирование деятельности организации по реализации трудовых прав работников и работодателей»[[33]](#footnote-33). Одним из участников данного проекта является объединение работодателей «Федерация объединений работодателей Кубани». Работодателям, положительно показавшим свою работу по выполнению основных положений трудового законодательства РФ, вручается «Сертификат доверия работодателю». Практика внедрения выдачи такого сертификата успешно отражается на продвижении товаров и услуг работодателя, на здоровой конкуренции между работниками, желающими заключить трудовые договоры именно с этим работодателем, и другие преимущества.

**4.3. Защита трудовых прав и законных интересов работников комиссиями по трудовым спорам**

**1.**Впервые законодатель установил возможность рассмотрения трудового спора КТС в 1957 году[[34]](#footnote-34). До этого времени индивидуальные трудовые споры разрешались иначе.

В соответствии с п.34 Устава о промышленном труде вплоть до 1917 года на фабричную инспекцию труда возлагалось, в том числе «принятие мер к предупреждению споров и недоразумений между фабрикантами и рабочими путем исследования на месте возникших неудовольствий и миролюбивого соглашения сторон»[[35]](#footnote-35). Иными словами, органом по предупреждению трудовых споров (органом разрешения трудовых разногласий) между «трудом и капиталом»[[36]](#footnote-36) была фабричная инспекция труда.

В 1917 году стала формироваться система органов по разрешению трудовых споров. Основное внимание отдавалось по вполне очевидным политическим соображениям коллективным трудовым спорам, о порядке разрешения которых принимались нормативные правовые акты.

В 1917 году впервые стали функционировать примирительные учреждения в виде примирительных камер и третейских судов[[37]](#footnote-37).

С принятием КЗоТ РСФСР 1922 года[[38]](#footnote-38) установилось правило, в соответствии с которым все индивидуальные трудовые споры, если они не преследовались в уголовном порядке, рассматривались либо особыми сессиями народных судов, либо в порядке примирительного разбирательства – расценочно-конфликтными комиссиями, примирительными камерами или третейскими судами. При этом необходимо было добровольное согласие сторон на передачу дел на рассмотрение в порядке примирительного разбирательства. И только в случае если дело не направлено в примирительную камеру, оно подлежит рассмотрению особой сессией народного суда, то есть принудительно.

Примирительные камеры создавались на паритетных началах рабочими и предпринимателями и были органами временного характера.

В расценочно-конфликтных комиссиях рассматривались споры, возникающие, в том числе и по поводу применения трудовых договоров. Дела в таких комиссиях решались по соглашению сторон, а при его отсутствии могли быть перенесены в высшую инстанцию.

Расценочно-конфликтные комиссии и примирительные камеры предварили создание современных КТС и можно считать, что передача спора на рассмотрение в КТС тех лет (расценочно-конфликтные комиссии и примирительные камеры) было делом добровольным.

Впоследствии КЗоТ РСФСР 1971 года утвердил КТС как обязательный досудебный орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Действующий ТК РФ в ст. 391 обязательность досудебного разрешения индивидуального трудового спора в КТС упразднил.

**2.** В соответствии со ст.384 ТК РФ комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей. Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам (КТС) назначаются, а представители работников избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников. На основании ст.171 ТК РФ членам КТС предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Предусмотренный ТК РФ порядок формирования КТС отражает принцип социального партнерства и длительный опыт деятельности примирительных органов по разрешению коллективных трудовых споров, образуемых на началах равноправия сторон. В то же время КТС полномочна выносить решения, применяя законодательство, независимо от того, достигнуто ли соглашение сторонами спора. Исполнение ее решений в настоящее время обеспечивается принудительной силой государства (ст.389 ТК РФ).

Таким образом, *особенности правового статуса КТС* выражаются в том, что, во-первых, основой ее деятельности является социальное партнерство, а, во-вторых, ее решения обеспечиваются принудительной силой государства.

**3.** Согласно ст.385 ТК РФ КТС вправе рассматривать и разрешать индивидуальные трудовые споры, за исключением тех споров, которые рассматриваются и разрешаются в ином порядке (в частности, в судебном порядке). Это значит, что ***КТС может рассматривать как споры о правах, так и споры об интересах индивидуального характера***, за исключением определенной категории трудовых споров о правах, за разрешением которых работник может непосредственно обратиться в суд. Это такие споры, как споры:

- об увольнении, переводах, изменении даты и формулировки причины увольнения, оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника; об отказе в приеме на работу, а также споры лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, работников религиозных организаций и лиц, считающих, что они подверглись [дискриминации](http://www.consultant.ru/popular/tkrf/14_1.html#p112) (ст.391 ТК РФ).

Подчеркнем, что деятельность КТС – это одна из гарантий защиты трудовых прав работников, как более слабой стороны спора. Именно поэтому КТС вправе рассматривать и разрешать индивидуальные трудовые споры по заявлениям работников, работодатель не вправе обратиться в КТС за рассмотрением и разрешение индивидуального трудового спора.

Обеспечение решения КТС обязательной силой и принудительным исполнением подразумевает правомерность наделения КТС полномочиями по рассмотрению и разрешению трудовых споров о правах (например, невыплата заработной платы, не предоставление ежегодного основного отпуска, неправомерное привлечение к дисциплинарной ответственности в виде замечания, выговора и т.д.).

Другое дело, наделение КТС полномочиями по рассмотрению и разрешению трудовых споров об интересах. Это споры, при которых интерес работника сталкивается с интересом работодателя, и работник по ТК РФ совершенно не обязан принять интерес работодателя и наоборот. Обеспечение решение данного спора обязательной силой и принудительным исполнением противоречит правовой природе спора об интересах. Решение данного спора целесообразно обеспечивать соглашением сторон.Согласно ранее действовавшему КЗоТ РФ (ст.219) такие споры разрешались работодателем и соответствующим профсоюзным органом соглашением.

**4.** Срок давности обращения в КТС составляет три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст.386 ТК РФ). В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может его восстановить и разрешить спор по существу. Обращение работника в КТС не является обязательной стадией рассмотрения и разрешения трудового спора. Работник может, минуя КТС, непосредственно обратиться в суд с целью рассмотрения и разрешения трудового спора.

Решение КТС, принятое тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии, может быть обжаловано в суд в течение 10 дней. В случае не рассмотрения КТС спора в 10-дневный срок, работник может перенести рассмотрение и разрешение данного спора в суд (ст.388 ТК РФ).

Решение КТС может быть обжаловано работником в течение трех дней со дня вступления его в законную силу, т.е. по истечении 10 дней, предоставленных на обжалование. Правом обжалования обладают работник, работодатель, участвующие в разрешении спора, профсоюз и прокурор (ст.390,391 ТК РФ).

**5.** В случае неисполнения решения КТС в установленный срок работнику выдается удостоверение, являющееся исполнительным документом. С ним работник может обратиться к судебным приставам для приведения решения КТС в принудительное исполнение, если работодатель не исполнил данное решение добровольно (ст.389 ТК РФ).

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Итак, индивидуальный трудовой спор может разрешаться несколькими путями. Во-первых, согласно ст.382 ТК РФ КТС и судами, когда работник предварительно обращается в КТС, а потом обжалует ее решение в суд. Во-вторых, судами, минуя КТС, при непосредственном обращении работника. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в КТС регламентирована ТК РФ, а судами – гражданским процессуальным законодательством с учетом особенностей, предусмотренных ТК РФ.

Таким образом, деятельность КТС – это альтернативный суду способ защиты трудовых прав работников, обращение в КТС не является обязательной досудебной стадией рассмотрения и разрешения индивидуального трудового спора.

**4.4. Защита трудовых прав и законных интересов в примирительных процедурах**

**1.** Согласно ст. 401 ТК РФ предусматриваются определенные этапы рассмотрения коллективных трудовых споров (примирительные процедуры). Эти этапы реализуются субъектами примирительных процедур:

- рассмотрение коллективного трудового спора [примирительной комиссией](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/402) (обязательный этап);

- рассмотрение коллективного трудового спора [с участием посредника](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/403);

- рассмотрение коллективного трудового спора [трудовым арбитражем](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/404).

Уклонение от участия в примирительных процедурах не допускается. В противном случае ст.5.32 КоАП РФ устанавливает административную ответственность работодателя или его представителя в виде административного штрафа в размере от 1000 рублей до 3000 рублей за уклонение от участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции).

В соответствии со ст.410 ТК РФ решение об участии работников данного работодателя в забастовке, объявленной профессиональным союзом или его объединением, принимается собранием (конференцией) работников данного работодателя без проведения примирительных процедур. Однако в период проведения забастовки стороны спора должны продолжить его разрешение путем проведения переговоров.

Рассмотрим особенности защиты трудовых прав и законных интересов работников с помощью примирительных процедур:

***2. - рассмотрение коллективных трудовых споров примирительной комиссией.*** Это обязательный этап рассмотрения коллективных трудовых споров.

В соответствии со ст.401 ТК РФ примирительная комиссия создается в зависимости от уровня возникновения коллективного трудового спора. Так, в случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства примирительная комиссия создается в срок до двух рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора *(спор рассматривается в срок до трех рабочих дней со дня издания акта о создании примирительной комиссии)*, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных уровнях социального партнерства - в срок до трех рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора *(спор рассматривается в срок до пяти рабочих дней со дня издания акта о создании примирительной комиссии)*.

Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе и выносит решение по соглашению сторон, оформленное протоколом. Данное решение имеет обязательную силу для сторон.

В компетенцию примирительной комиссии включается возможность запроса и получения от сторон необходимых документов и сведений по существу спора; проведения совместных или раздельных заседаний; внесения предложений вариантов разрешения спора; подписания решений, принятых сторонами спора.

В случае отсутствия соглашения сторон они (стороны) приступают к переговорам о рассмотрении спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

***3. - рассмотрение коллективного трудового спора*** [***с участием посредника***](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/403)**.** Если в ходе работы примирительной комиссии не выработано соглашение, то стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. Данные переговоры оформляются соответствующим решением. При отсутствии соглашения о рассмотрении спора посредником оформляется протокол, и стороны приступают к переговорам о рассмотрении спора трудовым арбитражем.

Стороны должны согласовать кандидатуру посредника. В соответствии со ст.403 ТК РФ стороны при необходимости могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в Федеральную службу по труду и занятости, которая ведет учет трудовых арбитров. Так как стадия рассмотрения спора с участием посредника не является обязательным этапом, то если в течение двух рабочих дней соглашение о кандидатуре посредника так и не достигнуто, стороны приступают к переговорам о рассмотрении спора в трудовом арбитраже.

Посредник содействует рассмотрению коллективного трудового спора в зависимости от уровня возникновения коллективного трудового спора: на локальном уровне социального партнерства - в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника (ст.403 ТК РФ).

В компетенцию посредника включается возможность запроса и получения от сторон необходимых документов и сведений по существу спора; проведения совместных или раздельных заседаний; внесения предложений вариантов разрешения спора; подписания решений, принятых сторонами спора.

В результате содействия посредника в урегулировании спора стороны принимают соответствующее письменное решение или составление протокола разногласий.

***4. - рассмотрение коллективного трудового спора*** [***в трудовом арбитраже***](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/404)***.*** Если стороны передали рассмотрение спора в трудовой арбитраж, то заключается соответствующее соглашение, в котором указывается обязательность выполнения сторонами решений трудового арбитража. Решение трудового арбитража оформляется письменно.

Обратим внимание на один немаловажный момент: при наличии коллективного трудового спора в тех организациях, в которых забастовка не может быть проведена (ч.1 и ч.2 ст. 413 ТК РФ), рассмотрение спора в трудовом арбитраже является обязательным и его решение имеет для сторон обязательную силу. При этом, если стороны не заключают соглашения о создании временного трудового арбитража либо не передают спор в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает Федеральная служба по труду и занятости.

В соответствии со ст.404 ТК РФ трудовой арбитраж – это орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Трудовой арбитраж может быть, как временным, так и постоянным органом.

Если это постоянный орган, то он создается при трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Его порядок образования, состав, регламент определяется положением (уставом) о постоянно действующем трудовом арбитраже.

Если же трудовой арбитраж – это временный орган, то он создается сторонами спора совместно с Федеральной службой по труду и занятости. Соответственно ими же состав и порядок его деятельности определяются.

Как правило, трудовой арбитраж рассматривает спор в несколько этапов:

изучение документов и материалов сторон;

заслушивание представителей сторон;

заслушивание экспертов (факультативная стадия);

разработка рекомендаций[[39]](#footnote-39).

В соответствии со ст.406 ТК РФ примирительные процедуры не привели к разрешению спора в том случае, если работодатель уклоняется от

- создания временного трудового арбитража;

- передачи спора в постоянно действующий трудовой арбитраж;

- участия в рассмотрении спора трудовым арбитражем.

**4.5. Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации как субъект защиты трудовых прав работников**

Деятельность Уполномоченным по правам человека в России регламентируется отдельным федеральным конституционным законом[[40]](#footnote-40). При этом отметим, что до настоящего времени законодатель не определился с понятием «институт гражданского общества», к которому, как правило, относят Уполномоченного по правам человека в РФ (далее по тексту – Уполномоченного).

Должность Уполномоченного была учреждена в целях обеспечения гарантий государственной защиты прав и свобод граждан, их соблюдения и уважения государственными органами, органами местного самоуправления и должностными лицами.

Деятельность Уполномоченного осуществляется как дополнительная мера наряду с существующими способами защиты трудовых прав работников. Уполномоченный рассматривает те обращения работников на действия (бездействия) органов государства, реализующих функцию защиты трудовых прав, с которыми не согласны работники. Обращение к Уполномоченному подается не позднее истечения 1 года со дня нарушения прав и свобод работника или со дня, когда работнику стало известно о нарушении в отношении него трудовых прав (ст.17 Федерального закона «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации»).

С помощью Уполномоченного по правам человека в РФ вскрываются факты многочисленных нарушений трудовых прав граждан. В частности, в 1998 - 2008 годы по России количество жалоб граждан о нарушениях в сфере труда составило в среднем 24,6% от общего количества жалоб, поступивших Уполномоченному по правам человека в РФ в экономической сфере. Заметим, что удельный вес обращений по экономическим вопросам (в 2010 году – более 15%, 2011 году – более 13%, в 2013 году - около 11% от общего числа жалоб), включающим вопросы правового регулирования труда, в последние годы постоянно сокращается. Количество обращений по вопросам соблюдения трудовых прав также неуклонно снижается.

Заметим, что в последних докладах Уполномоченного по правам человека в РФ отмечается, что за последние годы практически не изменилось содержание жалоб в сфере труда: по-прежнему они касаются приема и увольнения работников, злоупотреблений и дискриминации в оплате труда, ее невыплате, порядка регулирования рабочего времени и несоблюдение права на безопасные условия труда[[41]](#footnote-41).

К сожалению, объем обращений граждан в исследуемой сфере и эффективность их рассмотрения, ежегодные доклады уполномоченных по правам человека позволяют считать, что на сегодняшний день уделяется минимум внимания к проблемам соблюдения трудовых прав работников.Отсюда, видимо, ненадлежащая эффективность их деятельности и, как следствие, общее нежелание работников обращаться к ним за помощью. В качестве причин такого невнимания с их стороны можно назвать несколько. В частности, роль Уполномоченного по правам человека в РФ в защите трудовых прав в России работниками и органами государства полностью не осознана, не весь его потенциал используется.

Нам представляется, что повышением доверия граждан к данному институту гражданского общества может послужить право инициирования Уполномоченного по правам человека в РФ подачу в суд исков в защиту трудовых прав работников.

**ЛЕКЦИЯ. ОРГАНЫ ГОСУДАРСТВА КАК СУБЪЕКТЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ**

**5.1. Защита трудовых прав работников органами прокуратуры**

**1.** Прокуратура занимает особое место среди органов защиты трудовых прав работников. Она является одним из важнейших правоохранительных органов.

В соответствии со ст.1 Федерального закона от 17 января 1992 г. №2202-I «О прокуратуре Российской Федерации» (далее по тексту – Федеральный закон №2202-1) в целях обеспечения верховенства закона, единства и укрепления законности, защиты прав и свобод человека и гражданина, а также охраняемых законом интересов общества и государства прокуратура РФ осуществляет, в том числе надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина федеральными органами исполнительной власти, представительными (законодательными) и исполнительными органами субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами контроля, их должностными лицами, а также органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций[[42]](#footnote-42). Заметим, что именно эти полномочия прокуратуры *(надзор за соблюдением прав и свобод человека и гражданина, включая надзор за соблюдением трудовых прав)* признаны в качестве одного из основных направлений надзорной деятельности прокуратуры[[43]](#footnote-43).

**2.** Прокурорский надзор осуществляется согласно плановым и внеплановым проверкам, а также путем проведения совместных проверок прокуратуры и с иными органами государства соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, юридическими или физическими лицами, являющимися работодателями.

С принятием Федерального закона от 26.12.2008 №294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля (далее по тексту – Федеральный закон №294-ФЗ)[[44]](#footnote-44) устанавливается координирующая роль прокуратуры при проведении плановых и внеплановых проверок. Так, сформированный органами надзора в сфере труда ежегодный план проверок (в частности, государственной инспекцией труда в субъекте РФ) проект плана проведения очередных годовых проверок должен быть направлен в срок до 01 сентября года, предшествующего году проведения плановых проверок, в прокуратуру субъекта РФ. В срок до 1 октября прокуратура вносит предложение о проведении совместных плановых проверок, а до 1 ноября руководитель инспекции, рассмотрев предложение прокуратуры, направляет в прокуратуру утвержденный ежегодный план проведения плановых проверок. Прокуратура до 1 декабря обобщает планы проведения плановых проверок, поступившие от всех органов государственного надзора и муниципального контроля, и направляет в Генеральную прокуратуру РФ для [формирования](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=103778;fld=134;dst=100025) ежегодного сводного плана проведения плановых проверок. Сводный план размещается на официальном сайте Генеральной прокуратуры РФ в срок до 31 декабря. Одновременно государственные инспекции труда в субъекте РФ представляют до 1 ноября утвержденные ежегодные планы проведения плановых проверок в Федеральную службу занятости, которая до 31 декабря составляет ежегодный план проверок федеральной инспекции труда. Данный план размещается в сети «Интернет».

**3.** На основании ст.9 Федерального закона №294-ФЗ плановые проверки проводятся один раз в 3 года. Между тем, имеются и исключения. Так, у тех работодателей, которые осуществляют деятельность в сфере здравоохранения, сфере образования, в социальной сфере, в сфере теплоснабжения, в сфере электроэнергетики, в сфере энергосбережения и повышения энергетической эффективности, плановые проверки могут проводиться два и более раза в три года[[45]](#footnote-45). Например,

- органы, осуществляющие лицензирование медицинской деятельности *(например, Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения)*[[46]](#footnote-46), проводят не чаще одного раза в 2 года проверки деятельности по оказанию скорой медицинской помощи, амбулаторно-поликлинической медицинской помощи и т.д.

- органы, осуществляющие государственный пожарный надзор *(например, в части тушения пожаров в населенных пунктах, на производственных объектах и объектах инфраструктуры -* [*Министерство*](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_174357/?dst=100147) *РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации* *последствий стихийных бедствий; в части тушения лесных пожаров - Федеральное* [*агентство*](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_173761/?dst=32) *лесного хозяйства*[[47]](#footnote-47)), государственный санитарно-эпидемиологический надзор *(например, Федеральная* [*служба*](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_173713/?dst=100084) *по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека)*, проводят не чаще одного раза в год проверки деятельности учреждений дошкольного и начального общего образования, основного общего и среднего (полного) общего образования, деятельности по предоставлению социальных услуг с обеспечением проживания и т.д.

Основанием для включения в план проведения проверки является истечение 3 лет с момента

- государственной регистрации юридического лица, индивидуального предпринимателя,

- окончания проведения последней плановой проверки юридического лица, индивидуального предпринимателя,

- начала осуществления предпринимательской деятельности в соответствии с представленным [уведомлением](http://base.garant.ru/12168518/#block_12000) о начале осуществления отдельных видов предпринимательской деятельности.

Плановая проверка может быть документарной и (или) выездной. О ее проведении не позднее чем в течение трех рабочих дней до начала ее проведения предупреждается работодатель.

**4.** Федеральным законом №294-ФЗ (ст.10) определяется также ведущая роль прокуратуры в проведении внеплановых выездных проверок. Внеплановая проверка также может быть документарной и (или) выездной. Детализировано правовое регулирование внеплановой выездной проверки, в то время как внеплановая документарная проверка проводится на основании представленных проверяемым субъектом документов без выезда на место возможного правонарушения.

Внеплановая выездная проверка может быть проведена соответствующим органом после согласования с органом прокуратуры по месту осуществления деятельности проверяемых субъектов[[48]](#footnote-48). Решение о согласовании (об отказе в согласовании) принимается не позднее, чем в течение рабочего дня, следующего за днем поступления в органы прокуратуры запроса проверяющего органа. Решение (согласование или отказ) оформляется в письменной форме; один экземпляр в день принятия решения направляется в орган, осуществляющий проверку, всеми доступными средствами связи (заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной [электронной подписью](http://base.garant.ru/12184522/#block_21); если требуется незамедлительная проверка - с использованием информационно-телекоммуникационной сети). Для обжалования данных решений предусмотрен как административный (вышестоящему прокурору), так и судебный порядок. В соответствии с п.16 ст.10 Федерального закона №294-ФЗ о проведении внеплановой выездной проверки (за исключением отдельных случаев) юридическое лицо, индивидуальный предприниматель уведомляются проверяющим органом не менее чем за двадцать четыре часа до начала ее проведения любым доступным способом.

**5.** В результате проведения проверок при выявлении нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, прокурором или его заместителем вносится представление должностному лицу, которое полномочно устранить допущенные нарушения.

Представление об устранении нарушений прав и свобод человека и гражданина – это один из актов прокурорского реагирования на нарушения действующего законодательства. Его содержанием является требование об устранении выявленных нарушений. Представление подлежит безотлагательному рассмотрению, и в течение месяца все нарушения должны быть устранены, о чем прокурору сообщается в письменной форме (ст.24,28 Федерального закона №2202-1). Одновременно отметим, что в ст.19.6 КоАП РФ устанавливается административная ответственность за непринятие мер по устранению причин и условий, способствовавших совершению административного правонарушения. Представление имеет двойную правовую природу, отражающую не только форму, но и содержание. По форме представление является актом административного характера. Однако содержание этого акта имеет трудоправовую природу, так как его сущность заключается в защите трудовых прав работников, в требовании устранения выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Внесение прокурором представления, имеющего разноотраслевую правовую природу, связано, в том числе и с реализацией норм трудового права, и направлено на восстановление нарушенных трудовых прав работников.

**5.2. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда**

**1.**Федеральная инспекция труда – это специальный орган государства, орган исполнительной власти, осуществляющий федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, то есть надзор за соблюдением норм трудового права.

В современной России деятельность федеральной инспекции труда позволяет защитить трудовые права работников и одновременно соблюсти права и законные интересы работодателей. Ее деятельность является той ступенью, которая, уравнивая положение работника и работодателя, позволяет действительно сбалансировать их интересы путем защиты со стороны государства «слабой» стороны трудового правоотношения. Федеральная инспекция труда является органом государственного надзора, основной функцией или предназначением которого считается предупреждение нарушений трудовых прав работников, поскольку значительно легче предупредить правонарушение, чем потом восстанавливать уже нарушенные трудовые права. Реализации данной функции способствует соблюдению государственными инспекторами труда определенных принципов деятельности федеральной инспекции труда.

Так, основными позициями деятельности федеральной инспекции труда (принципами) являются уважение, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина, законность, объективность, независимость и гласность (ч.1 ст.355 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ).

Закрепленные в ч.1 ст.355 ТК РФ основные начала деятельности федеральной инспекции труда носят общий характер.

- принцип законности – это принцип, на котором строится деятельность всей системы органов государственной власти, он отражает суть их деятельности. До недавнего времени ученые рассматривали законность как требование строжайшего, неукоснительного соблюдения и исполнения всех юридических норм, всех правовых предписаний всеми субъектами[[49]](#footnote-49). В настоящее время содержание принципа законности претерпело изменения: законность предполагает оценку содержания законодательства, которая выражается в справедливом или несправедливом выражении права в законах государства[[50]](#footnote-50) (единство права и морали, исполнение правового долга всеми субъектами права[[51]](#footnote-51)). Конечно, трудовое законодательство должно быть справедливым. Вместе с тем, вряд ли следует признать справедливой норму, позволяющую заключать срочные трудовые договоры с теми лицами, которые работают у индивидуальных предпринимателей (ч.2 ст.59 ТК РФ).

Однако сказанное не означает, что законность должна ставиться в зависимость от справедливого или несправедливого закона. Нарушение законности всегда приводит к нарушению равновесия между определенной нормой права и ее реализацией. Справедливость – это оттеночный признак законности, который показывает причину, по которой реализация той или иной нормы права не отражает или не в полной мере отражает существующие общественные отношения. Поэтому оценивать трудовое законодательство как справедливое или несправедливое и, тем более, ставить его применение в зависимость от справедливости, на наш взгляд, не совсем верно, поскольку негативно отразиться на устойчивости принципа законности как требования строжайшего, неукоснительного соблюдения и исполнения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Справедливость может иметь место в случаях, например, размера административного штрафа, налагаемого на должностного лица за нарушение им трудового законодательства, в пределах определенной санкции.

Восстанавливать законность должны быть призваны исключительно полномочные органы государства. К числу государственных органов, требующих соблюдения законности трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, относятся судебные органы, прокуратура, федеральная инспекция труда и т.д.

- согласно принципу независимости государственные инспекторы труда независимы и подчиняются только закону. Однако принцип независимости государственных инспекторов труда достаточно условен. В процессе осуществления надзора федеральной инспекцией труда проявляется принцип независимости по отношению к поднадзорным объектам, в то время как «внутреннюю» деятельность федеральной инспекции труда трудно назвать независимой: акты государственных инспекторов труда (постановления, предписания) могут быть отменены согласно ТК РФ, КоАП РФ вышестоящим руководством. Таким образом, принцип независимости действительно является одним из условий деятельности федеральной инспекции труда, но его содержание следует понимать как «внешнюю» независимость в отношении объектов федерального государственного надзора, то есть работодателей.

- принцип объективности означает защиту трудовых прав работников и одновременно соблюдение прав и законных интересов работодателя и находит свое воплощение в ст.358 ТК РФ. Заметим, что если работник просит сохранить конфиденциальность при рассмотрении его жалобы, то государственный инспектор труда обязан сохранить конфиденциальным источник всякой жалобы. В противном случае государственный инспектор труда несет ответственность.

- принцип гласности проявляется в полном освещении деятельности федеральной инспекции труда по защите трудовых прав работников. Данный принцип находит свое отражение в Федеральном законе «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»[[52]](#footnote-52). Согласно этому нормативному правовому акту, вся деятельность федеральной инспекции труда освещается в сети Интернет; она стала более доступна для информативного обогащения, как работников, так и работодателей.

Надо заметить, что перечисленные выше принципы деятельности федеральной инспекции труда свойственны любому органу государственной власти, включая орган федерального государственного надзора. К сожалению, они не отражают специфики деятельности федеральной инспекции труда, что приводит к отсутствию единого подхода к пониманию сути деятельности федеральной инспекции труда.

**2.** В ч.1 ст.355 ТК РФ необходимо отразить принципы, не нашедшие своего выражения в данной норме, но являющиеся ключевыми в деятельности федеральной инспекции труда. Это специальные принципы деятельности федеральной инспекции труда, к которым можно отнести:

- принцип взаимодействия федеральной инспекции труда с государственными органами, органами местного самоуправления, институтами гражданского общества, а также работниками, работодателями и их представителями;

- территориально-отраслевой принцип. Подчеркивает эффективную деятельность инспекции труда. Ранее, в середине XX века, когда существовали правовая, техническая и санитарная инспекции в системе инспекции труда, только деятельность правовой инспекции труда строилась по территориальному принципу, остальные специальные инспекции функционировали по отраслевому принципу. Заложение в основу деятельности одного органа таких разных принципов чаще всего негативно сказывается на их взаимодействии и, в конечном счете, на результатах их взаимоотношений и на качестве проводимых проверок. Наличие смешанного принципа (территориально-отраслевого) адекватно отражает современную деятельность инспекции труда.

- принцип приоритета комплексных обследований. Его включение обусловлено необходимостью обеспечить, прежде всего, деятельность инспекции труда в целях охраны трудовых прав в процессе комплексных проверок. Комплексные проверки – это проверки, охватывающие надзор за соблюдением работодателями всех институтов трудового права. Заметим, что в начале XX века централизованно вводились нормы комплексных обследований предпринимателей. С 1926 года было разрешено непосредственно инспекциям определять нормы таких обследований, но при условии, чтобы на обследование работодателей уделялось не менее 16-18 рабочих дней в месяц.

В современных условиях целесообразно узаконить практику нормирования проведения комплексных проверок государственными инспекторами труда, поскольку в последние 5 лет происходит значительное смещение деятельности федеральной инспекции труда в сторону проведения целевых проверок (рассмотрение обращений работников), количество которых в последние годы значительно увеличилось. в современных условиях процентное их соотношение составляет 1:4, где 1 – это комплексная проверка, т.е. проверка, имеющая предупредительный характер, которая должны являться основной для федеральной инспекции труда, а 4 – целевая проверка[[53]](#footnote-53). Постепенно утрачивается предназначение федеральной инспекции труда – предупреждение нарушений трудовых прав работников, то есть надзор, осуществляемый до совершения правонарушения.

- принцип централизации. В настоящее время федеральная инспекция труда подчиняется Федеральной службе по труду и занятости[[54]](#footnote-54), которая, в свою очередь, находится в ведении Министерства труда и социальной защиты РФ[[55]](#footnote-55). Можно сказать, что инспекция находится в организационном подчинении у данной федеральной службы, поскольку руководитель Федеральной службы по труду и занятости (руководитель федеральной инспекции труда) является главным государственным инспектором труда Российской Федерации и назначается на должность и освобождается от нее Правительством Российской Федерации (ст.354 ТК РФ).

**3.**  В качестве задач федеральной инспекции труда ч.2 ст. 355 ТК РФ предусматривает:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В Конвенции МОТ №81 одну из задач системы инспекции труда - обеспечение предпринимателей и трудящихся технической (!) информацией и советами о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений[[56]](#footnote-56). Техническая информация – это информация, содержащаяся в нормативах, стандартах и технической литературе. Кроме того, в Рекомендации МОТ №81 отмечается, что инспектор труда дает советы и инструкции с помощью «таких средств, как лекции, беседы по радио, плакаты, брошюры и фильмы, поясняющие положения трудового законодательства и указывающие методы их применения и меры предотвращения случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний; выставки по вопросам охраны здоровья и техники безопасности; обучение промышленной санитарии и технике безопасности в технических школах»[[57]](#footnote-57).

**4.** Компетенция любого органа исполнительной власти является юридическим содержанием его функции. И если федеральная инспекция труда осуществляет функцию в виде государственного надзора, то ее компетенция наполняет содержанием данную функцию.

Орган государства не должен ни уклоняться от реализации своей компетенции, ни выходить за ее пределы. Наделение органа исполнительной власти определенной компетенцией означает распределение полномочий между входящими в его структуру подразделениями и должностными лицами. Специфика компетенции заключается в том, что она всегда имеет активную направленность. Органы исполнительной власти создаются не для бездействия, а для того, чтобы решались задачи, поставленные перед государством в целом или в определенной сфере общественной жизни, в которой те или иные органы исполнительной власти представляют государство. Так, федеральная инспекция труда действует от имени государства, реализует его защитную функцию, и ее деятельность в конечном итоге должна быть направлена на предупреждение нарушений трудовых прав и их восстановление.

Компетенция федеральной инспекции труда отражена в ст.357,358 ТК РФ, которые закрепляют права и обязанности государственных инспекторов труда.

**5.** Согласно ст.357 ТК РФ все инспектора труда имеют единые права. Между тем, для проведения проверки по охране труда инспектору необходимо владеть такой информацией, которая выходит далеко за рамки ТК РФ и имеет техническую направленность, в то время как правовые инспекторы труда, осуществляя свои полномочия, вполне могут обойтись и без знания таких специальных правил. Это отражено, в частности, в положениях о территориальных органах федеральной инспекции труда (например, в Положении о государственной инспекции труда в Краснодарском крае[[58]](#footnote-58), в котором разграничиваются права государственных инспекторов труда по правовым вопросам и по охране труда, предоставляя вторым из них более широкие полномочия, нежели первым).

**6.** Государственный инспектор труда осуществляет свои полномочия путем проведения комплексных и целевых проверок *(особенности их проведения см. в параграфе 4.1).* В соответствии со ст.ст.12, 13 Конвенции МОТ №81 «инспектора труда, снабженные документами, удостоверяющими их полномочия, имеют право: а) беспрепятственного прохода … в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции…»

В ст.12 Конвенции МОТ №81 четко зафиксировано, что инспектора труда должны быть снабжены документами, удостоверяющими их полномочия. К таковым документам относится, в том числе и распоряжение (приказ) на проведение проверки. В ст.14 Федерального закона №294-ФЗ закреплено, чтопроверки проводятся на основании распоряжений или приказов органов государственного надзора. В этих актах указываются необходимые данные о проведении мероприятия по надзору. При этом заверенная печатью копия распоряжения (приказа) вручается государственным инспектором труда руководителю или иному должностному лицу юридического лица либо индивидуальному предпринимателю одновременно с предъявлением служебного удостоверения.

Соответственно отсутствие приказа на проведение проверки повлечет за собой недействительность результатов ее проведения, поскольку нарушена процедура проведения проверки (подп. 4 ч.2 ст.20 Федерального закона №294-ФЗ).

**7.** Государственный инспектор труда при выявлении нарушения выдает работодателю или его представителю обязательное для исполнения предписание. Причем ни ТК РФ, ни КоАП РФ не содержат нормы, отражающей правовую природу такого акта, как предписание. Между тем, предписание – это акт, содержащий властное решение должностного лица органа государства. Оно содержит в себе требование, в том числе и о восстановлении нарушенных трудовых прав. Государственный инспектор труда выдает предписание руководителю проверяемой организации, либо работодателю-физическому лицу, либо лицу, уполномоченному работодателем. Невыполнение в установленный срок законного предписания должностного лица, осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства влечет наложение в судебном порядке административного штрафа (ч.1 ст.19.5 КоАП РФ).

Предписание – это результат реализации органом надзора своей компетенции, содержащее в себе требование о восстановлении нарушенных трудовых прав. Предписание так же, как и представление имеет двойную правовую природу, отражающую не только форму, но и содержание. По форме предписание либо представление являются актами административного характера. Однако содержание этих актов имеет трудоправовую природу, так как их сущность заключается в защите трудовых прав работников, в требовании устранения выявленных нарушений трудовых прав работников. Предписание выступает правовым актом управления и одновременно решением, содержание которого направлено на защиту трудовых прав работника. Таким образом, выдача государственным инспектором труда соответствующего акта, имеющего разноотраслевую правовую природу, связано не только с реализацией норм трудового права, но и направлено на восстановление нарушенных трудовых прав работников.

ТК РФ не устанавливает сроки исполнения предписаний. Государственный инспектор труда, выдавая предписание, устанавливает самостоятельно разумные сроки его исполнения работодателем. Исключение составляют случаи, когда ТК РФ определяет сроки исполнения требований о восстановлении нарушенных трудовых прав. Так, если имеет место требование отмены незаконного приказа об увольнении или переводе, то предписание должно быть исполнено немедленно в силу требований ст. 396 ТК РФ. Этому выводу способствуют следующие обстоятельства.

Споры о восстановлении на работе рассматриваются и разрешаются непосредственно в судах (ст.391 ТК РФ). Тем не менее, анализ ст.83 и ст.193 ТК РФ показывает, что федеральная инспекция труда также имеет право восстановления работника на работе. Только это право инспекция проявляет в виде требования отмены незаконного приказа работодателя об увольнении работника.

Причем обратим внимание на сроки исполнения требований суда и федеральной инспекции труда. Так,решение суда о восстановлении на работе подлежит немедленному исполнению. Принимая во внимание, что в ТК РФ не урегулирован вопрос о сроках исполнения предписания государственного инспектора труда, в том числе и в случае требования отмены незаконных приказов работодателя об увольнении работника, возникает вопрос о законности требования инспектора о немедленном исполнении предписания.

В этой связи обратим внимание на ст.396 ТК РФ, в которой указывается, что «решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению». В данной норме нет четкой ссылки на орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, в отличие, например, от ст.394 ТК РФ, в которой этот момент ясно обозначен. Следовательно, ст.396 ТК РФ в контексте с п.2 и п.11 ч.1 ст.83 ТК РФ должна применяться и в отношении государственной инспекции труда, и потому закрепленная в ст.396 ТК РФ ссылка на решение о восстановлении на работе может охватывать своим содержанием и предписание инспектора труда. Таким образом, федеральная инспекция труда имеет право не только требовать отмены незаконных приказов об увольнениях и переводах работников, но и право требовать в предписании их немедленного исполнения.

**8.** Государственный инспектор труда при выявлении нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, виновное должностное лицо и (или) юридическое лицо привлекает к административной ответственности. Составы административных правонарушений закреплены в ст.5.27, 5.27-1, 5.28-5.34, 5.40 КоАП РФ.

**9.** В ТК РФ не закреплен срок давности обращения в государственную инспекцию труда за восстановлением нарушенных трудовых прав. Коль скоро ТК РФ умалчивает об этом, то государственный инспектор труда полномочен устранить нарушение трудовых прав работника независимо от времени совершения нарушения. Иными словами, если нарушение трудовых прав произошло, скажем, в 2005 году, а работник обращается за его восстановлением лишь в 2015 году, то у государственной инспекции труда нет оснований отказать этому работнику в рассмотрении его жалобы. В то же время если бы работник обратился в суд с этим же заявлением, то ему пришлось бы в случае требования другой стороны представлять доказательства уважительности пропуска срока обращения в суд. Законодатель, видимо, намеренно сохраняет данный пробел в законодательстве и не отражает данный срок в нормах ТК РФ с тем, чтобы нарушенные трудовые права были восстановлены в любых случаях.

**10.** Анализ ст.360 ТК РФ показывает, что порядок осуществления федеральной инспекцией труда надзора может быть общим и особенным в зависимости от объекта проверки. Как правило, федеральная инспекция труда реализует полномочия по защите трудовых прав работников на тех объектах, на которых применяется общий порядок осуществления надзора. Особенный порядок проведения проверок устанавливается Президентом РФ или Правительством РФ и применяется в организациях, подведомственных Министерству обороны РФ, Министерству внутренних дел РФ, Федеральной службе безопасности, Федеральной службе исполнения наказаний, Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору с учетомособенностей проведения проверки, устанавливаемых Президентом РФ или Правительством РФ.

Порядок проведения проверки зависит от вида проверки: плановая и внеплановая. Так, если необходимо провести плановые мероприятия, то их порядок установлен Федеральным законом №294-ФЗ; если же имеет место внеплановая проверка, то особенности ее проведения урегулированы ст.360 ТК РФ. Хотелось бы остановиться на отдельных особенностях плановых и внеплановых проверок, осуществляемых федеральной инспекцией труда.

**11.** Общие правила проведения внеплановых выездных проверок были изложены в параграфе «Защита трудовых прав работников органами прокуратуры» *(см. параграф 4.1 настоящего пособия).*

Вместе с тем, особенности организации и проведения проверок в части, касающейся вида, предмета, оснований проведения проверок, сроков и периодичности их проведения, уведомлений о проведении внеплановых выездных проверок и согласования проведения внеплановых выездных проверок с органами прокуратуры, устанавливаются Конвенцией МОТ №81 и ст.360 ТК РФ. Поэтому проведение проверок федеральной инспекцией труда имеет особенности, устанавливающие приоритет над Федеральным законом №294-ФЗ.

Так, внеплановая проверка проводится:

1) в связи с истечением срока исполнения ранее выданного предписания;

2) поступления в федеральную инспекцию труда соответствующих обращений:

- обращений граждан, профсоюзов, из средств массовой информации о фактах нарушения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права *(внеплановая выездная проверка может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры; не допускается предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки)*;

- обращение работников о нарушении трудовых прав (*не допускается предварительное уведомление работодателя о проведении внеплановой выездной проверки)*;

- запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;

- приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента РФ или Правительства РФ либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям);

3) при проведении расследования несчастных случаев на производстве *(положения о необходимости уведомления или согласования этих расследований с органами прокуратуры вообще не применяются);*

**12.** Подчеркнем, что на основании ст.12 Конвенции МОТ №81 государственный инспектор труда осуществляет проверку по защите трудовых прав без предварительного уведомления работодателя или его представителя, во всяком случае, он может уведомлять о своем присутствии работодателя или его представителя, если только не считает, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Законодатель, видимо, ориентируясь на эту международно-правовую норму, ввел прямой запрет предупреждения работодателя о проведении внеплановой проверки при рассмотрении обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав или поступлении запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте (ст.360 ТК РФ).

В ст.16 Конвенции МОТ №81 четко закрепляется, что предприятия инспектируются так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения соответствующих законодательных положений.

Между тем, согласно ст.9 Федерального закона №294-ФЗ плановые проверки проводятся не чаще чем один раз в три года, а в отношении юридических лиц, индивидуальных предпринимателей, осуществляющих виды деятельности в сфере здравоохранения, сфере образования, в социальной сфере, в сфере теплоснабжения, в сфере электроэнергетики, в сфере энергосбережения и повышения энергетической эффективности, в жилищной сфере, плановые проверки могут проводиться два и более раза в три года.

Особенные сроки проведения внеплановых мероприятий по защите трудовых прав работников ТК РФ не устанавливает, в связи с чем руководствуемся ст.13 Федерального закона №294-ФЗ, закрепляющей общий срок проведения проверок – не свыше 20 рабочих дней, а в отношении субъекта малого предпринимательства – не более пятидесяти часов для малого предприятия и пятнадцати часов для микропредприятия в год.

Несложный анализ ст.16 Конвенции МОТ №81 и положений Федерального закона №294-ФЗ показывает их несоответствие. При коллизиях между национальным законодательством и международно-правовой нормой приоритет имеет международное законодательство (ст.10 ТК РФ). В этом случае, очевидно, в отношении мероприятий по защите трудовых прав работников, проводимых федеральной инспекцией труда, необходимо применять положения ст.16 Конвенции МОТ №81 о проведении проверок «так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения соответствующих законодательных положений».

**13.** На основании ст.12 Конвенции МОТ №81 инспектора труда вправе «наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы предпринимателю или персоналу предприятия по всем областям, относящимся к применению законодательных положений». Кроме того, инспектор может и не уведомлять о своем присутствии работодателя. Это значит, что государственный инспектор труда может выяснить условия трудовой деятельности работника не только путем проверки документов и опроса работодателя, но и непосредственно у работника, независимо от желания и присутствия работодателя.

Между тем, в ст.15 Федерального закона №294-ФЗ установлено, что должностное лицо не праве осуществлять плановую или внеплановую выездную проверку в отсутствие руководителя, иного должностного лица или уполномоченного представителя юридического лица, индивидуального предпринимателя, его уполномоченного представителя, за исключением случаев причинения вреда жизни, здоровью граждан. Попутно отметим, что никаких особенностей в отношении проведения внеплановой проверки в ТК РФ не установлено.

Думается, что ст.15 Федерального закона №294-ФЗ не может распространяться на действия государственного инспектора труда, поскольку он может провести проверку и без работодателя, задав работникам вопросы, ответы на которые необходимы для выявления или отсутствия нарушений трудовых прав. В противном случае цель осуществления надзора, цель защиты трудовых прав работников – восстановление нарушенных трудовых прав – не будет достигнута.

**14.** Федеральная инспекция труда реализует функцию защиты трудовых прав работников во взаимодействии и с другими органами государства. К таким органам относятся, например, органы прокуратуры.

Заметим, что если в 1996 году количество совместных проверок с этими органами составляло 6,3 тысячи проверок в год, то в 2013 году их количество значительно снизилось, до 3,4 тысяч в год (почти в 2 раза).

**5.3. Защита трудовых прав работников иными органами исполнительной власти**

К числу органов, осуществляющих государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, относятся согласно ст.ст.366-369 ТК РФ, федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по надзору 1) в сфере промышленной безопасности, 2) в сфере безопасности электрических и теплоиспользующих установок; 3) в сфере ядерной и радиационной безопасности; 4) в сфере санитарно-гигиенического и санитарно-противоэпидемиологического благополучия населения[[59]](#footnote-59).

Первые три сферы реализации надзора органами государства, в основном, охватываются компетенцией Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор)[[60]](#footnote-60). Последняя, четвертая сфера, – воплощается в полномочиях Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор), поскольку она является уполномоченным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору, в том числе в сфере обеспечения санитарно-гигиенического и санитарно-эпидемиологического благополучия населения[[61]](#footnote-61).

Попутно заметим, что ст.ст.366-369 ТК РФ не совсем точно отражают действующее законодательство в части названий и компетенции вышеназванных органов. Так, из смысла ст.ст.366-368 ТК РФ можно увидеть, что существуют три разных органа федерального государственного надзора, в то время как такой орган единственный, охватывающий своей компетенцией эти три направления.

При наступлении несчастного случаях на объектах использования атомной энергии комиссию возглавляет государственный инспектор труда (по охране труда), но в ее состав непременно включается инспектор Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (ч.12 ст.229 ТК РФ). При наступлении несчастного случая на объекте промышленного надзора государственный инспектор труда (по охране труда) вводится в состав данной комиссии в качестве ее члена наряду с инспектором Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору (ч.13 ст.229 ТК РФ). Фактически оба инспектора, занимающиеся аналогичными вопросами, включаются в состав одной комиссии. Очевидно, что обстоятельства происшедших несчастных случаев на объектах, как промышленного надзора, так и использования атомной энергии могут только влиять на особенности содержания их расследования, не меняя при этом общий порядок (процедуру) расследования подобного рода случаев.

**5.4. Уполномоченный при Президенте РФ по защите прав предпринимателей как субъект защиты трудовых прав и законных интересов работодателей**

С 01 января 2015 года Уполномоченный при Президенте Российской Федерации по защите прав предпринимателей (далее по тексту – Уполномоченный) является органом государства, наделенным соответствующими полномочиями по защите прав и законных интересов субъектов предпринимательской деятельности, включая трудовые права и законные интересы работодателей. Данный орган государства гарантирует государственную защиту трудовых прав и законных интересов работодателей.

Срок полномочий Уполномоченного составляет 5 лет; возраст – не менее 30 лет; образование – высшее.

Ежегодно Уполномоченный составляет Доклад о своей деятельности, который он направляет Президенту РФ и размещает на официальном сайте в сети Интернет и в «Российской газете» (далее по тексту – Федерального закона №78-ФЗ)[[62]](#footnote-62). В Докладе анализируются условия предпринимательской деятельности в России и формулируются предложения по улучшению экономической обстановки для функционирования субъектов предпринимательской деятельности.

Федеральным законом №78-ФЗ определяется наличие Уполномоченного на уровне РФ и на уровне субъекта РФ. Юрисдикция последнего ограничивается территорией соответствующего субъекта РФ. Например, разработаны и приняты законы о деятельности уполномоченных в субъектах РФ[[63]](#footnote-63).

В соответствии со ст.2 Федерального закона №78-ФЗ в качестве задач Уполномоченного в сфере труда обозначены такие задачи, как

- защита трудовых прав и законных интересов работодателей;

- осуществление контроля за соблюдением всеми исполнительными органами государства и органами местного самоуправления трудовых прав и законных интересов работодателей;

- содействие развитию общественных институтов (общественные советы, консультативные советы и т.д.), сконцентрированных на защите трудовых прав и законных интересов работодателей;

- взаимодействие с сообществом работодателей;

- участие в формировании и реализации государственной политики в области защиты трудовых прав и законных интересов работодателей и развития их как работодателей.

Все сведения, которые запрашиваются Уполномоченным, должны быть представлены в 15-дневный срок со дня получения обращения (ст.5, 10 Федерального закона №78-ФЗ). Причем ответ на обращение Уполномоченного подписывает именно то должностное лицо, которому он адресовано.

Уполномоченный вправе заключать соглашения о взаимодействии с органами государства. Так, в Краснодарском крае действует Соглашение прокуратуры края и Уполномоченного от 09.12.2013 года, Соглашение Уполномоченного и Министерства РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий по Краснодарскому краю по вопросам взаимодействия, в том числе и по защите трудовых прав и законных интересов работодателей

Одной из проблем защиты трудовых прав и законных интересов работодателей является нарушение в отношении них законодательства о проверках[[64]](#footnote-64). В случае проведения проверки работодателя государственным инспектором труда Уполномоченный вправе с согласия проверяемого работодателя участвовать в данной выездной проверке.

Приведем пример, ярко характеризующий эффективность деятельности Уполномоченного по защите трудовых прав и законных интересов работодателей. Так, один из предпринимателей обратился к Уполномоченному с жалобой на действия государственного инспектора труда, который устно затребовал документы у предпринимателя. Когда работодатель явился в инспекцию для предъявления должностному лицу необходимых документов, инспектора не оказалось на рабочем месте. В результате проверки его (инспектора) деятельности были выявлены нарушения им законодательства о проведении внеплановых проверок: нарушены сроки проведения проверки, а также акт, предписание, протокол и постановление о привлечении работодателя к административной ответственности не вручены ему под роспись или не отправлены заказным почтовым уведомлением. Указанные акты государственного инспектора труда отменены, а ему объявлено дисциплинарное взыскание[[65]](#footnote-65).

Деятельность федеральной инспекции труда уравновешивается функционированием Уполномоченного по защите трудовых прав и законных интересов работодателей, что, несомненно, соответствует положениям ст.1 ТК РФ и обеспечивает баланс интересов работников, работодателей и государства.

**5.5. Судебная защита трудовых прав и законных интересов работников и работодателей**

**1.** Право на судебную защиту, закрепленное в ст.46 Конституции РФ, несомненно, есть одна из важнейших гарантий трудовых прав и интересов работников и работодателей.

В суд работник или работодатель могут обратиться за рассмотрением и разрешением всех категорий индивидуальных трудовых споров в случаях, когда

- работник, работодатель, профсоюз не согласны с решением КТС;

- при непосредственном обращении работника, минуя КТС;

- при непосредственном обращении работника, если рассмотрение и разрешение индивидуального трудового спора не отнесено к компетенции КТС (например, споры об увольнении, об отказе в приеме на работу и др.);

- по заявлению прокурора при противоречии решения КТС трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права;

- в других случаях.

Гражданский процессуальный кодекс РФ (далее – ГПК РФ) устанавливает общие положения судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров, а особенности закрепляет глава 60 ТК РФ.

При обращении в суд с исками по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов в силу ст.393 ТК РФ. Однако работодатель (истец) оплачивает государственную пошлину в полном объёме.

Исходя из ст.23-27 ГПК РФ, индивидуальные трудовые споры подсудны районным судам. Их решения, не вступившие в законную силу, могут быть обжалованы в суд апелляционной инстанции; вступившие в законную силу – в суд кассационной инстанции.

В соответствии со ст. 28 ГПК РФ иск, в том числе и в защиту трудовых прав, свобод и законных интересов, предъявляется по месту нахождения (жительства) ответчика. Вместе с тем, ГПК РФ предусматривает случаи альтернативной подсудности (ч. 6 ст. 29 ГПК), к числу которых, например, относятся:

- иски о восстановлении трудовых, пенсионных и жилищных прав, возврате имущества или его стоимости, связанные с возмещением убытков, причиненных гражданину незаконным осуждением, незаконным привлечением к уголовной ответственности, незаконным применением в качестве меры пресечения заключение под стражу, подписки о невыезде либо незаконным наложением административного наказания в виде ареста. Такие иски могут быть предъявлены по месту жительства истца. В данном случае возможность выбора истцом подсудности относится не ко всем категориям трудовых споров, а только в четко оговоренных ситуациях: *при* *незаконном осуждении, незаконном привлечении к уголовной ответственности, незаконном применении в качестве меры пресечения заключения под стражу, подписки о невыезде либо незаконном наложении административного наказания в виде ареста.* Такая позиция отражена и в Обзоре законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2006 года от 27.09.2006 года[[66]](#footnote-66);

- иски к организации, вытекающий из деятельности ее филиала или представительства, может предъявляться по месту нахождения филиала или представительства. Так, по общему правилу иск работника предъявляется к работодателю (физическому лицу или юридическому лицу (организации) по месту нахождения работодателя. Если работник осуществляет трудовую функцию в филиале работодателя, то выбор суда, которому подсуден иск, остается за работником. Это может быть, как суд, юрисдикция которого охватывает место нахождения работодателя (физического лица или юридического лица (организации), так и суд, юрисдикция которого распространяется на филиал организации-работодателя;

- иски о взыскании заработной платы и других сумм, причитающихся членам экипажа судна за работу на борту судна, расходов на репатриацию и взносов на социальное страхование могут предъявляться по месту нахождения судна ответчика или порта приписки судна.

**2.** Сроки обращения в суд дифференцированы в зависимости от того, обращается ли работник непосредственно в суд или через КТС.

КТС должна рассмотреть спор в 10-дневный срок со дня подачи работником заявления (ст.387 ТК РФ). Если спор не рассмотрен КТС в указанный срок, работник вправе обратиться за его разрешением в суд. Если же спор был разрешен, и КТС вынесено решение, то оно может быть обжаловано в суд в 10-дневный срок со дня вручения копии решения КТС работнику или работодателю.

В соответствии со ст.391 ТК РФ срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора составляет по общему правилу - три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, по спорам об увольнении – месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Срок обращения в суд работодателя по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, - один год со дня обнаружения причиненного ущерба.

Таким образом, сроки обращения в суд зависят, во-первых, от субъекта, права которого требуется защитить (работник или работодатель), и, во-вторых, от категории спора.

При пропуске по [уважительным причинам](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_105228/?dst=100224) сроков, предусмотренных ч.3 ст.390, ч.1,2 ст.392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом. При этом в каждом случае, ориентируясь на обстоятельства пропуска срока обращения, суд определяет и мотивирует, уважительна или нет причина пропуска. Отказ в принятии искового заявления по причинам пропуска срока обращения в суд не допускается.

Возникает вопрос, какая причина является уважительной? В данном случае проявляется судейское усмотрение. Так, не вызывает сомнений уважительность такой причины, как болезнь работника, уход за больным членом семьи и т.д. Насколько уважительна причина пропуска срока давности, например, вследствие предварительного обращения работника в прокуратуру или в федеральную инспекцию труда прежде обращения в суд?

Верховный Суд РФ в обзоре судебной практики указал, что обращение в эти органы государства за восстановлением нарушенных трудовых прав не является уважительной причиной пропуска срока подачи иска в суд, поскольку работник может выбрать любой из способов восстановления нарушенных трудовых прав: самозащиту, социально-партнерский, административно-правовой способы защиты при помощи федеральной инспекции труда, прокуратуры либо судебный способ защиты[[67]](#footnote-67). И если работник выбрал административно-правовой способ защиты трудовых прав, то это не может являться уважительной причиной для пропуска срока обращения за судебной защитой. Нам представляется, что рассмотрение уважительности пропуска срока давности с таких позиций не позволяет в полной мере защитить нарушенные трудовые права работников и практически способствует увеличению исковых заявлений в суд и повышению судебной нагрузки.

При этом заметим, что сроков давности обращения в федеральную инспекцию труда законодателем не установлено, поскольку это одна из гарантий защиты трудовых прав работников, предоставляющих государственному инспектору труда полномочия на устранение нарушений трудовых прав работника независимо от времени их совершения.

Одновременно подчеркнем, что исходя из принципа справедливости, Федеральная служба по труду и занятости в Докладах об осуществлении и эффективности своей надзорной деятельности в 2011-2013 годах, предложила увеличить срок давности обращения в суд до 1 года[[68]](#footnote-68). К сожалению, данное предложение пока не нашло поддержки у законодателя.

**3.** Судам подведомственны индивидуальные трудовые споры о правах и об интересах, за рассмотрением и разрешением которых обращается:

- *работник*(например, споры об увольнении, переводе, изменении формулировки и причины увольнения, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника, об отказе в приеме на работу, лиц, считающих, что они подверглись дискриминации, лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; споры о привлечении к дисциплинарной ответственности, о не предоставлении отпусков, о не выплате заработной платы и т.д. *(ст.391 ТК РФ);*

*-* *работодатель* (например, споры о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, о результатах проведения специальной оценки условий труда *(ст.391 ТК РФ, ст. 26 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) «О специальной оценке условий труда»[[69]](#footnote-69));*

- *прокурор* (например, споры о законности решения КТС, иные споры по искам прокуроров в защиту прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений *(ст.391 ТК РФ, 45 ГПК РФ);*

- *выборный* *профсоюзный орган* (обжалование решения КТС, результатов проведения специальной оценки условий труда и другие споры *(ст.391 ТК РФ, ст.46 ГПК РФ, ст. 26 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ (ред. от 23.06.2014) «О специальной оценке условий труда»);*

- иные споры по искам в защиту трудовых прав, свобод и законных интересов.

**4.**  Сроки рассмотрения трудовых дел в судах. На основании ст.154 ГПК РФ споры по гражданско-правовым делам рассматриваются и разрешаются, как правило, в течение 2 месяцев со дня поступления искового заявления в суд. Однако имеются и исключения, одним из которых является *срок судебного рассмотрения споров об увольнении* – до истечения 1 месяца со дня поступления искового заявления в суд (остальных трудовых споров – до истечения 2 месяцев).

**5.** Процессуальные права и обязанности субъектов индивидуальных трудовых споров закрепляются в ГПК РФ. Так как субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель, то и субъектами данной категории споров всегда будут конкретные работник (истец) и работодатель (ответчик). Даже, если в интересах работника исковое заявление подается прокурором или соответствующим профсоюзом, то и в этом случае работник выступает истцом, а прокурор или профсоюз – процессуальным истцом (ст.45,46 ГПК РФ). Единственное исключение из этого правила наступает в случае подачи искового заявления работодателем о возмещении ущерба, причиненного работником. В этой ситуации истцом выступает работодатель, которому причинен ущерб, а ответчиком – работник, причинивший ущерб.

**6.** Согласно ст.56 ГПК РФ каждая из сторон доказывает те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений. В этом проявляется принцип состязательности как принцип гражданского процесса. Между тем, в трудовых отношениях реализация такого принципа практически затруднена в виду отсутствия равенства работника и работодателя и наличия подчиненного положения работника по отношению к работодателю. С этих позиций судебная практика акцентировала внимание правоприменителей на том, что обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя, если работник уволен по его (работодателя) инициативе[[70]](#footnote-70).

**7.** Одной из особенностей рассмотрения индивидуальных трудовых споров является *участие прокурора и государственных инспекторов труда в рассмотрении и разрешении трудовых споров*.

а) в соответствии со ст.45 ГПК РФ *прокурор* вправе подать иск в защиту прав, свобод и законных интересов в сфере трудовых (служебных) отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, а также вступает в процесс на любой стадии и дает заключения по делам о восстановлении на работе.

В соответствии с приказом Генеральной Прокуратуры России от 26 апреля 2012 г. №181 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском процессе» прокурору необходимо тщательно подготавливаться к судебным заседаниям, подробно изучая материалы дела, анализируя законодательство, определяя обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела и подлежащие установлению при разрешении спора[[71]](#footnote-71). Прокурор формирует наблюдательное производство, содержащее наиболее важные процессуальные документы: исковое заявление, отзыв на него, материалы, обосновывающие исковые требования, судебные акты по делу.

Участвуя в судебном заседании, прокурор должен находиться в форменном обмундировании. Если же прокурор, извещенный о времени и месте рассмотрения дела, не явился, то это не должно препятствовать судебному разбирательству.

Оценка деятельности прокурора, участвующего в гражданских процессах, складывается из качества поддержания в суде предъявленных прокурором исков (заявлений); качества апелляционных и кассационных жалоб на судебные акты по гражданским делам, в рассмотрении которых участвовал либо вправе был участвовать прокурор; обоснованности представлений о пересмотре в порядке надзора судебных актов[[72]](#footnote-72).

б) в соответствии со ст. 357 ТК РФ *государственный инспектор труда* при осуществлении федерального государственного надзора имеет право, в том числе, выступать в качестве [*эксперт*](consultantplus://offline/ref=15E486665E50057910976DD166E0BF67AA2FA4F5D3AEF3BC4EFEA9E2D720CE8DB0FB5D6D68E7ED46cDX9G)*а* в судепо искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве.

При очевидном нарушении трудовых прав работника государственный инспектор труда выдает обязательное для исполнения предписание, которое может быть обжаловано в суд в 10-дневный срок со дня его получения (ч.2 ст.357 ТК РФ). Так, при незаконном увольнении работника по инициативе работодателя государственный инспектор труда вправе выдать соответствующее предписание об отмене приказа об увольнении, а работодатель – оспорить его (предписание) в суде или в административном порядке путем подачи жалобы вышестоящему руководителю, решение которого можно обжаловать в суд. В этом случае работник обязательно должен быть привлечен к участию в деле, на что обращает внимание судебная практика[[73]](#footnote-73).

Если же дело одновременно находится на рассмотрении государственного инспектора труда и суда, предписание не может быть выдано; инспектор вправе составить заключение о наличии (отсутствии) нарушений трудовых прав.

**8.** По трудовым спорам судом выносится решение, соответствующее требованиям ГПК РФ.

Согласно ст.394 ТК РФ, если основание и причина увольнения незаконна или неправильна, то обязанность суда их изменить в точном соответствии с законом, указывая на соответствующую статью (ее пункт, часть). Между тем, в случае, если работник заявляет, что не желает восстанавливаться на работе, а просит изменить формулировку основания увольнения на увольнение по собственному желанию, то орган, рассматривавший индивидуальный трудовой спор, принимает такое решение. Если же срок трудового договора истек, то суд изменяет основание увольнения на истечение срока трудового договора. В последних двух случаях датой увольнения считается день вынесения решения суда. Соответственно средний заработок за время вынужденного прогула ограничивается датой вынесения решения суда, но не датой вступления суда в законную силу. Для того чтобы работник получил средний заработок за все время вынужденного прогула, т.е. до даты вступления в законную силу решения суда, он должен доказать, что такая неправильная формулировка основания или причины увольнения не позволила ему поступить на другую работу.

**9.** Законодателем закрепляются в ТК РФ и Федеральном законе «Об исполнительном производстве» (далее по тексту – ФЗ Об исполнительном производстве)[[74]](#footnote-74) особенности исполнения решений по отдельным категориям индивидуальных трудовых споров. При этом заметим, что законодатель предопределяет добровольное исполнение судебных решений по трудовым делам. В противном случае решения суда по трудовым спорам приводятся в исполнение судебными приставами-исполнителями принудительно в соответствии с ФЗ Об исполнительном производстве, в котором четко регламентировано исполнение решения суда по требованиям имущественного и неимущественного характера.

Так, в соответствии со ст.394 ТК РФ решение органа, рассматривающего индивидуальный трудовой спор, о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением или переводом может содержать требование к работодателю

- восстановить на прежней работе и в прежней должности;

- выплатить средний заработок за все время вынужденного прогула или разницу в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы (ст.234 ТК РФ);

- выплатить компенсацию за задержку выплаты заработной и иных выплат, причитающихся работнику (ст.236 ТК РФ);

- выплатить компенсацию морального вреда (ст.237 ТК РФ).

На основании ст.396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. Если же впоследствии судебное решение будет отменено, то обратно взыскать суммы с работника, как правило, не представляется возможным, за исключением случаев сообщения работником ложных сведений или представления им подложных документов, на которые было основано отмененное судебное решение (ст.397 ТК РФ).

Решение суда о восстановлении на работе считается исполненным добровольно, когда работодателем издан приказ о восстановлении на работе и о допуске работника к исполнению трудовых обязанностей. Если отсутствует одно из указанных действий, то решение суда нельзя признать исполненным.

Если работодатель игнорирует решение суда о восстановлении на работе, не исполняя его, то судебный пристав-исполнитель выносит постановление о взыскании исполнительского сбора и устанавливает работодателю новый срок для исполнения. При нарушении работодателем предоставленного второго срока для исполнения решения суда, возбуждается дело об административном правонарушении, совершенном работодателем, и судебный пристав-исполнитель устанавливает новый срок для исполнения судебного решения.

Одновременно судебный пристав-исполнитель должен разъяснить работнику право его обращения в суд с заявлением о взыскании с работодателя среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время со дня вынесения решения о восстановлении на работе по день его исполнения (ст.396 ТК РФ, ст.106 ФЗ Об исполнительном производстве).

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

ЛЕКЦИЯ. Сущность защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей, ее конституционные основы и международно-правовой аспект ………………………………………………………...………3

ЛЕКЦИЯ. Формы, способы и субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей........................................................16

ЛЕКЦИЯ. Работник и работодатель как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов ......................................................................................26

ЛЕКЦИЯ. Негосударственные субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей ……...……….…………………….…36

ЛЕКЦИЯ. Органы государства как субъекты защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей ……………..……………49

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (изм. и доп. ред. от 28.09.2010) //Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. №6; 2010. №11. [↑](#footnote-ref-1)
2. См.: Федеральный закон от 3 июня 2009 г. №101-ФЗ «О ратификации Европейской социальной хартии (пересмотренной) от 3 мая 1996 года» //http://www.garant.ru/hotlaw/doc/138078.htm [↑](#footnote-ref-2)
3. См.: Конституции зарубежных государств /Сост. Дубровин В.Н. – М.: ООО Издательство «Юрлитинформ», 2001. – С.66. [↑](#footnote-ref-3)
4. См.: Конституции зарубежных государств …С.381. [↑](#footnote-ref-4)
5. См.: Конституции зарубежных государств …С.288. [↑](#footnote-ref-5)
6. См.: Конституции зарубежных государств … С.203. [↑](#footnote-ref-6)
7. См.: Конвенция о защите прав человека и основных свобод. Заключена в г. Риме 04.11.1950 с изм. от 13.05.2004. Протоколом №4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней», Протоколом №7 //СЗ РФ. 2001. №2. Ст.163 [↑](#footnote-ref-7)
8. См.: Конвенция о защите прав человека и основных свобод. Заключена в г. Риме 04.11.1950 с изм. от 13.05.2004. Протоколом №4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней», Протоколом №7 //СЗ РФ. 2001. №2. Ст.163 [↑](#footnote-ref-8)
9. *Игнатенко Г.В.* Международно-признанные права и свободы как компоненты правового статуса личности //Правоведение. 2001. №1. С.101 [↑](#footnote-ref-9)
10. См.: Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ в ред. от 22.12.2014 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» //СЗ РФ. 1996. №3. СТ.148; 2014. №52 (часть I). Ст. 7555 [↑](#footnote-ref-10)
11. Федеральный закон от 27.11.2002 №156-ФЗ в ред. от 24.11.2014 «Об объединениях работодателей» //СЗ РФ. 2002. №48. Ст. 4741; 2014. №48. Ст. 6639 [↑](#footnote-ref-11)
12. См.: Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» в ред. от 02.09.2013 №185-ФЗ //СЗ РФ. 2010. №31. Ст.4162; 2013. №27. Ст.3477 [↑](#footnote-ref-12)
13. См.: Федеральный конституционный закон от 26 февраля 1997 г. №1-ФКЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации» в ред. от 08.03.2015 №-ФКЗ //СЗ РФ. 1997. №9. Ст.1011; 2015. №10. Ст. 1390. [↑](#footnote-ref-13)
14. См.: *Таль Л.С.* Очерки промышленного рабочего права. - М., 1918. – С.28-33. [↑](#footnote-ref-14)
15. См.: *Барышникова Т.Ю.* Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве. Дисс … канд. юрид. наук: 12.00.05 /Барышникова Татьяна Юрьевна. - Пермь, 2005. - С.136-137; Конституционно-правовая защита прав и свобод человека и гражданина в России (теория и практика современности). - М.: Изд-во МГУ, 2005. - С.160. [↑](#footnote-ref-15)
16. См.: *Нестерова Т.А.* Государственные органы и их служащие в системе защиты трудовых прав. - Пермь: Изд-во Перм. ун-та, 2005 - С. 123; *Сошникова Т.А.* Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда: Дисс. … д-ра юрид. наук: 12.00.02, 12.00.05 /Сошникова Тамара Аркадьевна. - М., 2005. [↑](#footnote-ref-16)
17. См.: Трудовое право России: учебник для вузов; Под общей ред. д.ю.н., проф. Е.Б. Хохлова к.ю.н., доцента В.А. Сафонова. - М.: ЮРАЙТ, 2008. - С.569. [↑](#footnote-ref-17)
18. Федеральный закон от 07.05.2013 №78-ФЗ в ред. от 02.11.2013 «Об уполномоченных по защите прав предпринимателей в Российской Федерации» // 2013. №19. Ст. 2305; 2013. №44. Ст. 5633. [↑](#footnote-ref-18)
19. Архив Ленинского районного суда г. Краснодара. 2013 год. [↑](#footnote-ref-19)
20. Федеральный закон от 22 августа 1995 г. №151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» с изм. и доп. от 02 июля 2013 года №185-ФЗ //СЗ РФ. 1995. №35. Ст.3503 [↑](#footnote-ref-20)
21. См.: Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 года, утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010 в ред. от 29.12.2010 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2010. №5 [↑](#footnote-ref-21)
22. См.: Конвенция Международной Организации Труда №173 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Женева, 23 июня 1992 г.) //Текст Конвенции размещен в СЗ РФ. 2013. №34. Ст. 4428). Ратифицирована Российской Федерацией (Федеральный закон от 1 мая 2012 г. №39-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя (Конвенции №173)» //СЗ РФ. 2012. №19. Ст.2273) [↑](#footnote-ref-22)
23. Рекомендация Международной Организации Труда от 23 июня 1992 г. №180 о защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя // Библиотечка Российской газеты выпуск №22-23. 1999. [↑](#footnote-ref-23)
24. *Войтинский И.С.* Примирительное и третейское разбирательство. Трудовые споры и регулирование труда на Западе. 2-е издание, перераб. и доп. Издание ВЦСПС. - М., 1923. С.14 [↑](#footnote-ref-24)
25. См.: *Киселев И.Я.* Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда: учебник; Российское юридическое образование /И.Я. Киселев. – М.: Эксмо, 2005. – С.440; *Киселев И.Я.* Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: социально-правовые аспекты. - М.: Наука, 1978. – С. 119-120 и др. [↑](#footnote-ref-25)
26. См.: *Сагандыков М.С., Шафикова Г.Х*. Некоторые аспекты реализации требований Конституции РФ и норм международного права, направленных на защиту прав и законных интересов работников: сб. материалов работы круглого стола секции трудового и административного права Международной научно-практической конференции //Проблемы совершенствования российского трудового и административного законодательства и практика его применения; под ред. д.ю.н., профессора В.И. Попова. - Челябинск: Полиграф-Мастер, 2006. – С.62 [↑](#footnote-ref-26)
27. См.: [Концепция единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» (одобрена решением Комитета по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству ГД ФС РФ от 08.12.2014 №124(1))](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_172071/) //СПС «Гарант» [↑](#footnote-ref-27)
28. См.: Рекомендация МОТ № 130. Рекомендация о рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения. [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view\_base.php?id=565 (дата обращения: 03.01.2015) [↑](#footnote-ref-28)
29. См.: Федеральный закон от 12.01.1996 №10-ФЗ в ред. от 22.12.2014 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» //СЗ РФ. 1996. №3. СТ.148; 2014. №52 (часть I). Ст. 7555 [↑](#footnote-ref-29)
30. См.: *Сошникова Т.А.* Пути повышения роли профессиональных союзов в современной России. Монография. – М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2014. - С.71 [↑](#footnote-ref-30)
31. Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. 2007. №3 [↑](#footnote-ref-31)
32. Федеральный закон от 27.11.2002 №156-ФЗ в ред. от 24.11.2014 «Об объединениях работодателей» //СЗ РФ. 2002. №48. Ст. 4741; 2014. №48. Ст. 6639 [↑](#footnote-ref-32)
33. См.: <http://git23.rostrud.ru/reester.shtml> [↑](#footnote-ref-33)
34. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утв. Указом Президиума ВС СССР [↑](#footnote-ref-34)
35. Устав о промышленном труде /Свод законов Росс. Имп. Т. 11. Ч.2. Спб., 1913. (извлечение) /Киселев И.Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование. Учебное пособие. М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА- ИНФРА\*М), 2001. – С. 294. [↑](#footnote-ref-35)
36. Впоследствии в образованном в мае 1917 года Министерстве труда имелся специальный «отдел взаимоотношений труда и капитала» //Постановление Временного правительства от 9 мая 1917г. // СУ. 1917. №133. Ст.709. [↑](#footnote-ref-36)
37. О примирительных учреждениях: постановление Временного правительства от 5 августа 1917г. // СУ. 1917. №209. Ст.1327. [↑](#footnote-ref-37)
38. Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1922. №70. Ст.903. [↑](#footnote-ref-38)
39. См.: Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. №59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже» //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации. 2002. №8 [↑](#footnote-ref-39)
40. См.: Федеральный конституционный закон от 26 февраля 1997 г. №1-ФКЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации» //СЗ РФ. 1997. №9. Ст.1011 [↑](#footnote-ref-40)
41. Доклады Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2011-2013 годы //http://old.ombudsmanrf.org/doklady [↑](#footnote-ref-41)
42. Федеральный закон от 17 января 1992 г. №2202-I «О прокуратуре Российской Федерации» (в ред. от 17.02.2015 года) //Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации 1992. №8. Ст. 366 [↑](#footnote-ref-42)
43. См.: Приказ Генеральной Прокуратуры РФ от 7 декабря 2007 г. №195 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законов, соблюдением прав и свобод человека и гражданина» (в ред. от 10.02.1012 года) //Законность. 2008. №3 [↑](#footnote-ref-43)
44. См.: Федеральный закон от 26.12.2008 №294-ФЗ в ред. от 31.03.2015 «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» //СЗ РФ. 2008. №52 (часть 1). Ст.6249; 2015. №1 (часть I). Ст. 72 [↑](#footnote-ref-44)
45. См.: Постановление Правительства РФ от 23 ноября 2009 г. №944 «Об утверждении перечня видов деятельности в сфере здравоохранения, сфере образования и социальной сфере, осуществляемых юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, в отношении которых плановые проверки проводятся с установленной периодичностью» ( в ред. от 20.01.2011 года №13) //СЗ РФ. 2009. №48. Ст.5824. [↑](#footnote-ref-45)
46. См.: постановление Правительства РФ от 30.06.2004 №323 в ред. от 27.12.2014 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере здравоохранения» //  
    из информационного банка "Российское законодательство (Версия Проф)" 2004. №28. Ст. 2900; 2015. №2. Ст. 491. [↑](#footnote-ref-46)
47. См.: Постановление Правительства РФ от 31.01.2012 №69 «О лицензировании деятельности по тушению пожаров в населенных пунктах, на производственных объектах и объектах инфраструктуры, по тушению лесных пожаров» (вместе с «Положением о лицензировании деятельности по тушению пожаров в населенных пунктах, на производственных объектах и объектах инфраструктуры, по тушению лесных пожаров») //СЗ РФ. 2012. №7. Ст.854 [↑](#footnote-ref-47)
48. См.: приказ Генеральной прокуратуры РФ от 27 марта 2009 г. №93 «О реализации Федерального закона от 26.12.2008 №294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (в ред. от 28.11.2012 года №433) //Законность. 2009. № 5. [↑](#footnote-ref-48)
49. Проблемы теории государства и права: Учебник/Под ред. С.С. Алексеева. М.: Юрид. лит., 1987. С. 194**.** [↑](#footnote-ref-49)
50. См.: *Андриановская И.И.* Справедливость в современной правовой действительности в России. - Южно-Сахалинск: Изд-во СахГУ, 2009. С. 51 [↑](#footnote-ref-50)
51. *Анисимов П.В*. Права человека и правозащитное регулирование: Проблемы теории и практики: Монография. - Волгоград: ВА МВД России, 2004. С.68 [↑](#footnote-ref-51)
52. См.: Федеральный закон от 9 февраля 2009 г. №8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления» с изменениями и дополнениями //СЗ РФ. 2009. №7. Ст.776; 2011. №29. Ст.4291 [↑](#footnote-ref-52)
53. См.: Доклад «Об осуществлении и эффективности в 2011 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // <http://www.rostrud.ru/>; Доклад «Об осуществлении и эффективности в 2012 году государственного надзора и контроля в сфере труда и социальной защиты населения» // <http://www.rostrud.ru/>; Доклад «Об осуществлении и эффективности в 2013 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // http://www.rostrud.ru/ [↑](#footnote-ref-53)
54. См.: постановление Правительства РФ от 30.06.2004 №324 в ред. от 26.12.2011 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» с изменениями и дополнениями //Собрание законодательства РФ. 2004. №28. Ст. 2901. [↑](#footnote-ref-54)
55. См.: Постановление Правительства РФ от 19 июня 2012 г. № 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» //СЗ РФ. 2012. №26. Ст.3528 [↑](#footnote-ref-55)
56. См.: Конвенция Международной Организации Труда №81 об инспекции труда в промышленности и торговле (Женева, 19 июня 1947 г.). Конвенция ратифицирована Российской Федерацией Федеральным законом от 11 апреля 1998 г. №58-ФЗ //Собрание законодательства Российской Федерации. 2001. №50. Ст. 4650 [↑](#footnote-ref-56)
57. Рекомендация №81 Международной организации труда «Об инспекции труда» //Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1919 - 1956. Т. I.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 805 - 808 [↑](#footnote-ref-57)
58. См.: приказ Роструда от 28.12.2009 №431 «Об утверждении Положения о территориальном органе Федеральной службы по труду и занятости - Государственной инспекции труда в Краснодарском крае» //СПС «КонсультантПлюс» [↑](#footnote-ref-58)
59. См.: Постановление Правительства РФ от 30 июля 2004 г. №401 «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» //СЗ РФ. 2004. №32. Ст.3348; Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №322 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека» //СЗ РФ. 2004. №28. Ст.2899 [↑](#footnote-ref-59)
60. См. Распоряжение Правительства РФ от 30 июля 2004 г. №1024-р //СЗ РФ. 2004. №33. Ст.3506 [↑](#footnote-ref-60)
61. См.: Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. №322 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека» //СЗ РФ. 2004. №28. Ст.2899 [↑](#footnote-ref-61)
62. См.: Федеральный закон от 07.05.2013 №78-ФЗ в ред. от 02.11.2013 «Об уполномоченных по защите прав предпринимателей в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2015) //СЗ РФ. 2013. №19. Ст. 2305; 2013. №44. Ст. 5633 [↑](#footnote-ref-62)
63. См.: Закон Краснодарского края от 02.10.2013 №2801-КЗ в ред. от 05.11.2014 «Об Уполномоченном по защите прав предпринимателей в Краснодарском крае» // Официальный сайт администрации Краснодарского края <http://admkrai.krasnodar.ru>, 03.10.2013; Закон Ставропольского края от 25.12.2014 №127-кз «Об Уполномоченном по защите прав предпринимателей в Ставропольском крае» // Официальный интернет-портал правовой информации Ставропольского края [www.pravo.stavregion.ru](http://pravo.stavregion.ru), 27.12.2014; Закон Саратовской области от 03.12.2014 №163-ЗСО «Об Уполномоченном по защите прав предпринимателей в Саратовской области» //Собрание законодательства Саратовской области. 2014. №53 и др. [↑](#footnote-ref-63)
64. См.: О результатах деятельности уполномоченного по защите прав предпринимателей в Краснодарском крае за 2013 год (с 9 по 31 декабря 2013 года)» //Кубанские новости. 2014. №54 [↑](#footnote-ref-64)
65. См.: http://www.uppkk23.ru/index.php/istorii-uspekha/342-k-upolnomochennomu-po-zashchite-prav-predprinimatelej-v-krasnodarskom-krae-igoryu-yakimchiku-obratilsya-individualnyj-predprinimatel-krasnodarskogo-kraya-s-zhaloboj-na-nezakonnoe-provedenie-v-otnoshenii-nego-proverki-nepravomernye-dejstviya-so-storony-ins [↑](#footnote-ref-65)
66. Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. №1 [↑](#footnote-ref-66)
67. См.: Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011 года // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2011. №9 [↑](#footnote-ref-67)
68. См.: Доклад «Об осуществлении и эффективности в 2011 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»; Доклад Федеральной службы по труду и занятости «Об осуществлении и эффективности в 2012 году государственного надзора и контроля в сфере труда и социальной защиты населения»; Доклад«Об осуществлении и эффективности в 2013 году федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» //http://www.rostrud.ru/ [↑](#footnote-ref-68)
69. СЗ РФ. 2013. №52 (часть I). Ст. 6991; 2014. №26 (часть I). Ст. 3366 [↑](#footnote-ref-69)
70. См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. №6; 2007. №3 [↑](#footnote-ref-70)
71. См.: приказ Генеральной Прокуратуры России от 26 апреля 2012 г. №181 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском процессе» //Законность. 2012. №6 [↑](#footnote-ref-71)
72. См.: приказ Генеральной Прокуратуры России от 26 апреля 2012 г. №181 «Об обеспечении участия прокуроров в гражданском процессе» //Законность. 2012. №6 [↑](#footnote-ref-72)
73. См.: [Обзор](consultantplus://offline/ref=9F7149993DD594E0052DAADB1992D76F18608668CBAD0A501BBD8AB78C552B6084E420C11D0E0C04o2b3P) судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011 года //Бюллетень Верховного Суда РФ. 2011. №9 [↑](#footnote-ref-73)
74. См.: Федеральный закон от 2 октября 2007 г. №229-ФЗ «Об исполнительном производстве» в ред. от 22.12.2014 //СЗ РФ. 2007. №41. Ст.4849; Российская газета от 26 декабря 2014 г. №296 [↑](#footnote-ref-74)