

Министерство образования и науки Российской Федерации  
*АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ*

П.Г. Алексеенко, Е.Д. Свойкина

ЗАЩИТА ПРАВА НА ТРУД  
ПО РОССИЙСКОМУ  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

*Монография*

Благовещенск  
Издательство АмГУ

2017

УДК 349.2  
ББК 67.405  
А 47

*Рекомендовано  
ученым советом университета*

*Рецензенты:*

*В.В. Вискулова, профессор кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин ДВОКУ, д-р юрид. наук;*

*И.В. Маштаков, зав. кафедрой общественных дисциплин и гражданского права филиала Самарской гуманитарной академии в г. Тольятти, канд. юрид. наук, доцент.*

Алексеенко П.Г., Свойкина Е.Д.

А 47 Защита права на труд по российскому законодательству. Монография/ П.Г. Алексеенко, Е.Д. Свойкина – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017.

В монографии рассмотрены основные принципы трудового права, предложены некоторые их уточнения; виды типичных правонарушений в сфере применения труда, особенности юридической ответственности работодателя за нарушения трудового законодательства; проанализированы основанные на законе формы и способы защиты трудовых прав, выявлены и представлены на рассмотрение юридического сообщества отдельные пробелы, а также выработаны некоторые предложения по совершенствованию трудового законодательства.

Надеемся, что монография станет полезной для студентов, магистрантов, аспирантов, преподавателей, работодателей, практикующих юристов.

ISBN 978-5-93493-300-6

© Алексеенко П.Г., Свойкина Е.Д.

© Амурский государственный университет

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность и практический аспект проблем в сфере защиты права на труд заключаются в том, что работник, как более слабая и экономически зависимая от работодателя сторона, наиболее подвержен риску нарушения его трудовых прав и законных интересов. Изучение законодательства, регулирующего правовые способы защиты трудовых прав, необходимо для выявления возможных проблем его реализации работниками и отыскания путей решения, которые позволили бы заполнить правовые пробелы и свести к минимуму риск нарушения прав и свобод работников.

Первые законодательные акты, регулирующие трудовые отношения, стали появляться в России в середине XVIII в. Так, в короткое царствование Иоанна Антоновича была сделана попытка урегулировать отношения фабрикантов с посессионными рабочими – в 1741 г. появилось издание «Работных регул на суконных и каразейных фабриках»<sup>1</sup>. Однако прошло немало времени, прежде чем возникли предпосылки для формирования системного трудового законодательства. Такое положение объяснялось следующим. Крепостные крестьяне, составлявшие основное население страны, не способны были в силу своей необразованности, разобщенности, угнетаемые и подавляемые беспощадным трудом и своими хозяевами, осмыслить свои трудовые права и свободы.

Униженное состояние крепостных описал И.С. Тургенев в рассказе «Бурмистр». *«Возле грязной лужи стояло на коленях два мужика – один помоложе, другой старик. Оба в заплатах рубашках, на босу ногу и подпоясанные веревками. Аркадий Павлович (молодой помещик – Авт.) нахмурился и подошел к просителям. Оба молча поклонились ему в ноги. Спросил: «Что вам надобно?» – Старик сильным голосом произнес: «Заступись, государь, замучены совсем. Батюшка разорил вконец. Двух сыновей без очереди в некруты отдал, а теперь и третьего отнимает. Вчера батюшка последнюю коровушку со двора свел и хозяйку мою избил» (он указал на старосту)...* – Ну, хорошо, мужики, я прика-

---

<sup>1</sup> Работные регулы на суконных и каразейных фабриках 1741 года // Законодательная охрана труда / под ред. Туган-Барановского. – СПб.: Изд-во М.И. Водовозовой, 1901. – С. 16.

*жу... ступайте. – Аркадий Павлович повернулся к ним спиной и пошел большими шагами. Просители постояли еще немного, посмотрели друг на друга и поплелись восвояси»<sup>2</sup>.*

Очевидно, что крепостные крестьяне не могли постоять за себя, найти какие-либо возможности защиты, кроме как просить барина заступиться за них. И мирились с этим, не имея другой возможности сопротивляться бесправию. Образно отмечал это в свое время Н.А. Некрасов: «Вот приедет барин, барин нас рассудит»<sup>3</sup>. Бытие крепостных настолько стало их обыденным состоянием, что его считали данностью, посланной свыше. Однако находились люди (их было немало и становилось все больше с каждым годом), которые трезво оценивали состояние крепостных – огромной прослойки российского общества. А.И. Герцен писал: «Я довольно нагляделся, как страшное сознание крепостного состояния убивает, отравляет существование дворовых, как оно гнетет, одуряет их душу. Мужики, особенно оброчные, меньше чувствуют личную неволю, они как-то умеют не верить своему полному рабству. Но тут, сидя на грязной заставке передней с утра до ночи или стоя с тарелкой за столом, нет места сомнению»<sup>4</sup>.

После отмены крепостного права бывшие крепостные крестьяне, став свободными, в поисках лучшей жизни нанимались на фабрики, заводы, в ремесленные мастерские. Появившиеся немногочисленные наемные работники («рабочий народ», по словам Н.А. Некрасова) по своей темноте и невежеству не могли противостоять «хозяевам жизни»<sup>5</sup>. И здесь их также ждало бесправие. Как и у прежних хозяев, здесь действовало вечное противоречие между трудом и капиталом – наниматель стремился получить от работника как можно больше и как можно меньше дать ему взамен. Большая продолжительность рабочего дня, скверные условия труда и проживания, болезни, травмы на производстве в полной мере сопутствовали трудовой деятельности рядовых работников.

---

<sup>2</sup> И.С. Тургенев. Записки охотника. – М.: Художественная литература, 1985. – С. 93.

<sup>3</sup> Н.А. Некрасов. Я лиру посвятил народу своему. – М.: Изд-во «Молодая гвардия», 1971. – С. 133.

<sup>4</sup> А.И. Герцен. Былое и думы. – М.: Просвещение, 1984. – С. 28.

<sup>5</sup> Н.А. Некрасов. Железная дорога. – М.: Изд-во «ЭКСМО», 2003. – С. 148.

Постепенно в среде свободных рабочих вызревал, формировался рабочий класс. Проводимые рабочими акции протеста против беспощадной эксплуатации вынуждали правительство (опасаясь более серьезных волнений) разрабатывать и принимать законодательные акты, направленные на урегулирование отношений между работниками и работодателями. Таким образом, трудовое право возникло в результате борьбы трудящихся за свои права и законные интересы и потому носит охранительный, защитный характер.

К сожалению, в современном российском постсоциалистическом обществе право на труд реализовать становится всё труднее. В связи с быстрым развитием рыночных отношений, активным ростом потребления, стремлением умножить капитал работодатели зачастую увеличивают производственную нагрузку работников, при этом забывая об увеличении их заработной платы. Работники же, опасаясь потерять работу, а следовательно, средства к существованию, лишь с тоской вспоминают о своем праве на труд, а также на его защиту. Конечно, законодателем созданы правовые инструменты защиты права на труд. Они существуют, но слабо используются.

Российская Федерация позиционирует себя в Конституции РФ правовым государством, признает права и свободы людей, находящихся под защитой государства, высшей ценностью. Существование личности в обществе, где слабо реализуются ее права и свободы, а также механизмы их защиты, имеет свои негативные последствия.

Отметим, что в каждой отрасли российского права отражены права и свободы граждан России. Трудовое право не является исключением.

Говоря о трудовых правах и свободах, мы должны обратить внимание в первую очередь на те из них, которые отражены в Конституции РФ, так как они являются составной частью массива прав и свобод личности, которые не могут быть нарушены ни при каких условиях.

Ст. 37 Конституции РФ закрепила принцип свободы труда. Это означает, что каждый человек в нашей стране может свободно распоряжаться своими способностями и знаниями, без какой-либо дискриминации или принуждения к труду. Это подразумевает также, что человек может выступать как в качестве

работника, так и в качестве работодателя, занимаясь экономической, предпринимательской и иной не запрещенной законом деятельностью, либо вообще не работать. Конституцией РФ закреплено, что труд должен осуществляться в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Данный принцип нашел отражение и во многих нормах Трудового кодекса РФ и представляет собой комплекс правил и мер, обеспечивающих реализацию их не только в виде прав и обязанностей каждой из сторон трудовых отношений, но и ответственности за нарушение существующих норм. Помимо общих норм в данной области, имеются и специальные нормы, цель которых – гарантировать охрану труда в наиболее опасных и тяжелых условиях.

Конституцией нашей страны также предусмотрено право на справедливое вознаграждение за проделанную работу. Работодатель обязан выплачивать заработную плату работникам своевременно и в полном объеме.

Немаловажным, закрепленным в Конституции РФ, является принцип, предусматривающий защиту человека от безработицы. Для реализации этого принципа в России функционирует Федеральная служба по труду и занятости, задачи которой – не только оказание помощи в трудоустройстве граждан, но и при необходимости направление их на профессиональное обучение для устройства на работу, содействие работодателям в поиске кадров и т.д.

В Конституции РФ содержится право на индивидуальные и коллективные споры между работодателем и рабочими (работчим) с помощью установленных законодательством способов их разрешения, включая право на забастовку. Данный принцип выступает гарантом защиты прав и свобод работников и одним из механизмов защиты трудовых прав. Для реализации этого принципа Трудовым кодексом РФ предусмотрена возможность создания комиссии по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров. Для разрешения коллективных трудовых споров предусмотрены примирительные процедуры. Одной из гарантий реализации механизма защиты прав трудящихся законодатель установил запрет локаута – увольнения работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке.

Российским трудовым законодательством запрещена дискриминация в трудовой сфере. Эта норма отражает положение Конвенции МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» (1958)<sup>6</sup>, ратифицированная Российской Федерацией. Существующий запрет призван установить равные права в сфере трудовых отношений независимо от пола, расы, национальности, цвета кожи, происхождения, языка, имущественного, семейного, социального, должностного положения и т.п. Но перечень обстоятельств, которые могут рассматриваться как дискриминирующие, не является исчерпывающим. Практика показывает, что одним из таких ограничений может стать место жительства соискателя. Отказ в приеме на работу по данному основанию является незаконным, так как это противоречит ст. 19 Конституции РФ, закрепляющей равенство прав и свобод человека независимо от его места жительства.

Граждане, подвергшиеся дискриминации, имеют право на судебную защиту, возмещение материального и морального вреда.

Важнейшим принципом трудового права, отражающего свободу труда в Российской Федерации, является запрещение принудительного труда. Как и запрет дискриминации в трудовых отношениях, запрет принудительного труда закреплен в международно-правовых актах, ратифицированных Россией (Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда»<sup>7</sup>, а также Конвенция № 29 «О принудительном или обязательном труде»<sup>8</sup>). Трудовое законодательство расширило понятие принудительного труда, установив через некоторые правовые нормы право работника отказываться от осуществления трудовой деятельности до устранения нарушенного права. Такими случаями являются нарушение сроков выплаты заработной платы, выплата ее не в полном размере, возникновение угрозы жизни и здоровью работника в связи с нарушением норм по охране труда.

Для гарантии реализации указанных конституционных принципов осуществления трудовой деятельности законодателем установлены правовые нормы не только их закрепляющие, но и защищающие.

---

<sup>6</sup> Библиотека «Российской газеты». – 1999. – № 22, 23.

<sup>7</sup> Там же.

<sup>8</sup> Женева, Международное бюро труда. 1991.

## ГЛАВА 1. ГОСУДАРСТВО И ПРАВО НА ТРУД

### 1.1. Эволюция законодательных установлений о праве на труд

В разные исторические периоды развития России, начиная с принятия первых законодательных актов, регулирующих общественные отношения в сфере трудовой деятельности, наблюдаются различные подходы государственной власти к пониманию права на труд.

В ст. 18 Конституции РСФСР 1918 г.<sup>9</sup> говорится: «Российская Социалистическая Федеративная Советская Республика признает труд обязанностью всех граждан Республики и провозглашает лозунг: «Не трудящийся, да не ест!». Здесь мы видим ничем не прикрытый принцип, означающий провозглашение принудительного труда.

В ст. 122 Конституции РСФСР 1937 г.<sup>10</sup> указывалось: «Граждане РСФСР имеют право на труд, т.е. право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством». Нельзя не заметить, что здесь впервые в России упоминалось право на труд. Однако наряду с указанным правом, в ст. 12 этой же Конституции записано: «Труд в РСФСР является обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина по принципу: «кто не работает, тот не ест».

Таким образом, с одной стороны, устанавливалось право на труд, а с другой, – утверждался принцип его принудительности.

Конституцией РСФСР 1978 г.<sup>11</sup> в ст. 38 также было закреплено право на труд, а вместе с тем в ст. 58 устанавливалась обязанность граждан РСФСР трудиться. Записано: «Уклонение от общественно полезного труда несовместимо с принципами социалистического общества».

Реально право на труд установлено в ст. 37 Конституции РФ 1993 г. В ч. 1 этой статьи записано, что труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

---

<sup>9</sup> Принята V Всероссийским съездом Советов 10.07.1918 г.

<sup>10</sup> Принята XVII Всероссийским съездом Советов 21.01.1937 г.

<sup>11</sup> Принята Внеочередной VII сессией Верховного Совета РСФСР девятого созыва 12.04.1978 г.



Анализируя, помимо Конституции, трудовые законы России, мы наблюдаем следующее.

КЗоТ РСФСР 1918 г.<sup>12</sup> содержал раздел «О трудовой повинности», в котором указывалось: «Для всех граждан Российской Советской Федеративной Социалистической Республики... устанавливается трудовая повинность».

В КЗоТ РСФСР 1922 г.<sup>13</sup> было установлено предоставление гражданам РСФСР работы в порядке добровольного найма (вопреки принципу действующей ст. 18 Конституции РСФСР 1918 г. – «кто не работает, тот не ест» – *Авт.*).

В Кодексе законов о труде РСФСР 1971 г.<sup>14</sup> ст. 2 установлено право на труд и здесь же, в преамбуле закона, записано, что труд является обязанностью и моральным долгом каждого способного к труду гражданина по принципу: «кто не работает, тот не ест».

В связи с принятием поправок от 25.09.1992 г. № 543-1<sup>15</sup> в КЗоТ РСФСР 1971 г. появилась норма, в которой указано: «В соответствии с Конституцией Российской Федерации... каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы. Принудительный труд запрещен».

Итак, в связи с изменяющейся политической, экономической, социальной обстановкой в стране изменялось и отношение власти к труду, но труд никогда не оставался вне поля ее внимания, поскольку во все времена он был основой существования общества. Труд, писал К. Маркс, «...есть не зависимое от всяческих общественных форм условие существования людей, вечная естественная необходимость: без него не был бы возможен обмен веществ между человеком и природой, т.е. не была бы возможна сама человеческая жизнь»<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905.

<sup>13</sup> Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. – 20.11.1922. – № 70.

<sup>14</sup> Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.

<sup>15</sup> Ведомости Совета народных депутатов и Верховного Совета РФ. – 1992. – № 14. – Ст. 712.

<sup>16</sup> К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. – Т. 23. – Изд. 2-е.

## 1.2. Право на труд через призму некоторых принципов трудового права

Представляется, что отдельные принципы трудового права получили новое звучание в связи с развитием общественно-трудовых отношений, изменением взглядов науки трудового права на такие его основополагающие принципы как защита права на труд, свобода труда, запрещение принудительного труда, запрещение дискриминации в труде. Приведем некоторые размышления по обозначенной проблематике.

В разные периоды развития социалистической России, начиная с принятия первой Конституции, мы наблюдаем различные подходы к пониманию основных принципов трудового права.

В ст. 18 Конституции РСФСР 1918 г.<sup>17</sup>, как мы уже отмечали, указано: «Российская Социалистическая Федеративная Советская Республика признает труд обязанностью всех граждан Республики и провозглашает лозунг: «Не трудящийся, да не ест!». Здесь мы видим ничем не прикрытый принцип, означающий провозглашение принудительного труда.

В ст. 9 Конституции РСФСР 1925 г.<sup>18</sup> тоже указано, что Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика признает труд обязанностью всех граждан республики.

Впервые право на труд в России упоминалось в ст. 122 Конституции РСФСР 1937 г.<sup>19</sup>, где указывалось: «Граждане РСФСР имеют право на труд, т.е. право на получение гарантированной работы с оплатой их труда в соответствии с его количеством и качеством».

Однако наряду с указанным правом, в ст. 12 этой же Конституции записано: «Труд в РСФСР является обязанностью и делом чести каждого способного к труду гражданина по принципу: «кто не работает, тот не ест». Таким образом, с одной стороны, устанавливалось право на труд, а с другой, – уже более завуалированно, но все же утверждался принудительный труд.

---

<sup>17</sup> Принята V Всероссийским съездом Советов 10.07.1918 г.

<sup>18</sup> Утверждена Постановлением XII Всероссийского Съезда Советов от 11. 05. 1925 «Об утверждении Конституции (Основного закона) РСФСР».

<sup>19</sup> Принята XVII Всероссийским съездом Советов 21.01.1937 г.

Конституцией РСФСР 1978 г.<sup>20</sup>, ст. 38, также было закреплено право на труд, но вместе с тем в ст. 58 устанавливалась обязанность граждан РСФСР трудиться. Записано: «Уклонение от общественно полезного труда несовместимо с принципами социалистического общества».

Реально право на труд установлено в ст. 37 Конституции РФ 1993 г. В части 1 этой статьи отмечено, что труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Анализируя нормативные акты о труде, мы видим следующее.

КЗоТ РСФСР 1918 г.<sup>21</sup> содержал раздел первый «О трудовой повинности», в котором указывалось: «Для всех граждан Российской Советской Федеративной Социалистической Республики... устанавливается трудовая повинность».

В КЗоТ РСФСР 1922 г.<sup>22</sup> было регламентировано предоставление гражданам РСФСР работы в порядке добровольного найма (вопреки принципу действующей ст. 18 Конституции РСФСР 1918 г. – «кто не работает, тот не ест» – *Авт.*).

В Кодексе законов о труде РСФСР 1971 г.<sup>23</sup> мы видим возвращение к прежним позициям. Так, ст. 2 Кодекса установлено право на труд и здесь же, в преамбуле закона, записано, что труд является обязанностью и моральным долгом каждого способного к труду гражданина по принципу «кто не работает, тот не ест».

В связи с принятием поправок законом от 25.09.1992 г. № 543-1<sup>24</sup> в КЗоТ РСФСР 1971 г. появилась норма, в которой указано: «В соответствии с Конституцией Российской Федерации... каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться

---

<sup>20</sup> Принята Внеочередной VII сессией Верховного Совета РСФСР девятого созыва 12.04.1978 г.

<sup>21</sup> Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905.

<sup>22</sup> Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. – 20.11.1922. – № 70.

<sup>23</sup> Ведомости Верховного Совета РСФСР. – 1971. – № 50. – Ст. 1007.

<sup>24</sup> Ведомости Совета народных депутатов и Верховного Совета РФ от 15.10.1992. – № 41. – Ст. 2253, 2254; РГ от 06.10.1992. – № 219.

своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы. Принудительный труд запрещен».

Современные подходы к пониманию принципов трудового права изложены в ст. 2 Трудового кодекса РФ, они призваны определять основные идеи правового регулирования трудовых отношений и непосредственно связанных с ними иных общественных отношений, но имеющих, на наш взгляд, небесспорный характер. Рассмотрим основные из них, связанные со свободой труда, правом на труд и принудительным трудом.

Итак, в соответствии со ст. 2 принципами трудового права признаются:

*Свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности.*

Представляется, что принцип свободы труда сформулирован здесь не очень четко. В части 1 ст. 37 Конституции РФ записано: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию», то есть здесь отсутствуют слова: «включая право на труд». Право на труд у граждан никто и никогда не отнимал. Напротив. В период существования Советского государства неработающих людей называли «тунеядцами». Для их исправления были созданы специальные учреждения – лечебно-трудовые профилактории, куда по решению суда направлялись неработающие граждане.

В части 3 ст. 37 Конституции РФ указано, что каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Таким образом, мы видим разночтения в понимании права на труд. В Трудовом кодексе РФ этот принцип включен составной частью в принцип свободы труда. В Конституции РФ право на труд имеет другое значение и рассматривается как право на труд в условиях, гарантирующих работнику его без-

опасность, гигиену труда, минимальную заработную плату, защиту от безработицы.

Очевидно, что принцип «Право на труд» не должен входить составной частью и поглощаться принципом «Свобода труда». Право на труд является самостоятельным принципом, его необходимо рассматривать вместе с условиями труда.

В связи с изложенным думается, что следует внести соответствующие поправки и сформулировать принципы «Свобода труда» и «Право на труд» как самостоятельные принципы российского трудового права.

#### *Запрещение принудительного труда*

В части 1 ст. 4 Трудового кодекса РФ записано: «Принудительный труд запрещен». Здесь же дается определение: принудительный труд – это выполнение работы под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе:

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, не соответствующих установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам социальной, расовой, национальной или религиозной принадлежности.

В части 3 этой статьи говорится, что к принудительному труду также относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия). Работник имеет право отказаться от ее выполнения в связи с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; наличием непосредственной угрозы для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

Здесь непонятна сама постановка вопроса: почему при нарушении прав работника принудительным трудом может быть признано только наличие угрозы применения к нему мер насильственного характера? А если нет такой угрозы, но работник работает в условиях нарушения его трудовых прав, это не принудительный труд?

Нам представляется необходимым изложить понятие принудительного труда следующим образом:

«Принудительный труд – выполнение работы под угрозой какого-либо наказания (насильственного воздействия), а также при нарушении трудовых прав работника, в том числе:

в целях поддержания трудовой дисциплины;

в качестве меры ответственности за участие в забастовке;

в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

в качестве меры наказания за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, не соответствующих установленной политической, социальной или экономической системе;

в качестве меры дискриминации по признакам социальной, расовой, национальной или религиозной принадлежности;

*в условиях нарушения трудовых прав работников, связанных с нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере;*

*в условиях непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда».*

Трудовой кодекс РФ (ст. 2) закрепил 19 основных принципов, касающихся труда и трудовых отношений. Вместе с тем не все из них могут быть признаны принципами трудового права в полном смысле этого слова. Например, сложно назвать правовым принципом обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства. Здесь просматривается не принцип, а рутинная обязанность профсоюзов делать свою работу, осуществлять каждодневный

контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства по отношению к работникам – членам профсоюзов. С другой стороны, представляется необходимым дополнить перечень принципов. В связи с принятием Федерального закона от 05.05.2014 № 116-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»<sup>25</sup> в Трудовой кодекс РФ внесена ст. 56.1 «Запрещение заемного труда». Это дополнение, видимо, следует внести в перечень видов принудительного труда (ст. 4), поскольку заемный труд влечет за собой массовое нарушение трудовых прав граждан – трудовые отношения подменяются гражданскими и, соответственно, не действуют нормы трудового права.

Среди названных в ТК РФ принципов мы не находим самостоятельного принципа в сфере охраны труда, в связи с чем представляется необходимым дополнить названный перечень принципом: «Обеспечение приоритета жизни и здоровья работников».

Кроме того, очень важно обратить особое внимание и заботу государства по отношению к отдельным категориям работников, выделив самостоятельные принципы, которые касались бы обеспечения прав и возможностей инвалидов, женщин, несовершеннолетних работников.

### **1.3. Особенности правонарушений в сфере применения труда**

В современной России среди социальных прав и свобод особое место занимает право на труд. Реализация этого права осуществляется на основании соглашения между работодателем и работником, то есть на основе трудового договора. После того как трудовой договор заключен, между сторонами возникают трудовые отношения, регулируемые нормами трудового права. Трудовые отношения это ничто иное, как совокупность взаимных прав и обязанностей, которые должны соблюдаться сторонами. Между тем на практике то и дело встречаются нарушения трудового законодательства, чему в немалой степени способствуют определенные условия и причины.

---

<sup>25</sup> СЗ РФ от 12.05.2014. – № 19. – Ст. 2321: «Российская газета» от 07.05.2014. – № 101.

### *1.3.1. Условия правонарушений*

Упразднение ранее доминирующей государственной собственности на средства производства привело к децентрализации управления трудом, что в свою очередь вызвало существенные изменения в содержании трудовых правоотношений между работником и работодателем. Многие условия трудовой деятельности, регулируемые в прошлом централизованно, стали регулироваться соглашением сторон трудового договора. Например, в соответствии со ст. 46 ТК РФ «...в соглашения могут включаться взаимные обязательства сторон по следующим вопросам: оплата труда; гарантии, компенсации и льготы работникам; режимы труда и отдыха; условия и охрана труда и другие вопросы, определенные сторонами». Государство здесь устанавливает минимальные пределы, оставляя широкие возможности в регулировании отношений соглашением сторон. При этом усилилась власть работодателя и соответственно ослабились позиции работника, которому теперь можно «навязать» свою волю, «отторговать» лучшие условия во взаимоотношениях.

В самом общем виде при приеме на работу сталкиваются два интереса: интерес гражданина в заключении трудового договора и производственный интерес работодателя. Работодатель, являясь более сильной стороной, может диктовать малопримлемые, а иногда и неприемлемые условия, на которые гражданин вынужден соглашаться: например, предложить заключить договор гражданско-правового характера, фактически регулирующий трудовые отношения, установить «серые» схемы выплаты заработной платы, то есть совершать правонарушения. При этом работодатель, нарушая трудовое законодательство, нередко убежден в том, что работник не станет обжаловать его действия из страха остаться безработным, а значит, на какое-то время без средств к существованию.

Однако названные условия не дают оснований для совершения правонарушений. Работодатель, обладающий должной правовой культурой, уважающий нанятых им работников, владеющий необходимыми знаниями трудового законодательства, правильно оценивающий последствия своих действий, не



станет совершать правонарушений по отношению к своим работникам, так как труд в условиях, когда работник понимает, что его трудовые права нарушаются, не будет производительным.

### ***1.3.2. Причины правонарушений в сфере применения труда***

Правонарушение, как это следует из самого термина, есть нарушение права: акт, противоречащий праву, его нормам, закону. Совершить правонарушение – значит, преступить право. Нарушая запрет или не исполняя обязанностей, установленных нормами права, правонарушитель противопоставляет свои интересы интересам работника, коллектива работников, общества в целом.

Лицо, совершающее правонарушение, выступает против тех общественных отношений, которые общеприняты и урегулированы нормами права. Это лицо несет ответственность за нарушение определенной правовой нормы, за причинение ущерба общественным отношениям, закрепленным в данной норме.

Работник и работодатель строят свои отношения на договорной основе, причем свобода труда, а значит, и свобода договора входят в основные принципы регулирования трудовых отношений. Между тем роль трудового договора, как юридического акта, часто недопонимается и работодателями, и работниками. Во многих случаях не заключаются договоры гражданско-правового характера, фактически регулирующие трудовые отношения. Нарушается порядок заключения, изменения и прекращения трудового договора. В трудовых договорах не отражаются составляющие части заработной платы – не выделяются отдельно компенсационные и стимулирующие выплаты, районные коэффициенты и надбавки, должностной оклад устанавливается ниже минимального размера оплаты труда.

Общеизвестны многочисленные нарушения норм, регулирующих трудовые отношения. Наиболее типичными являются: продолжительность работы (чаще всего в сфере торговли, строительства, сельского хозяйства), значительно превышающая нормативы; по распоряжению работодателя и в нарушение дей-

ствующих правил привлечение кадров к выполнению работ в выходные и праздничные дни; отсутствие точного учета рабочего времени; крайне неудовлетворительная охрана труда (особенно в малых и средних предприятиях).

Нередко работодатели нарушают законодательство об оплате труда. Невозможно перечислить все мотивы, способствующие правонарушениям в этой сфере, но некоторые из них можно назвать: жажда наживы, желание уменьшить расходы на выплату заработной платы, избежать перечисления платежей в социальные фонды, стремление сократить расходы на охрану и улучшение условий труда, применение элементов дискриминации, принудительного труда в отношении «нелояльных» работников и т.п.

## **ГЛАВА 2. ФОРМЫ И СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД**

В настоящем исследовании мы посчитали возможным и правильным систематизировать все существующие способы защиты трудовых прав и представить их в двух формах – доюрисдикционные и юрисдикционные, имея в виду, что в основе этого деления – отсутствие либо наличие у субъектов и органов, участвующих в реализации защитных функций, властных полномочий, обязывающих стороны трудовых отношений исполнить нормативные требования трудового законодательства в принудительном порядке.

Под доюрисдикционной формой защиты трудовых прав мы понимаем обращение работника либо к собственным средствам защиты, предусмотренным законом, либо к органам, не обладающим властными полномочиями, но имеющим иные средства воздействия и побуждения сторон к соблюдению закона.

К доюрисдикционной форме относятся следующие способы защиты:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

коллективная защита трудовых прав работников.

Кроме того, к доюрисдикционной форме защиты трудовых прав, не указанной в Трудовом кодексе, но реально существующей, мы относим альтернативную процедуру урегулирования споров с участием посредника (процедура медиации).

Под юрисдикционной формой защиты понимается обращение работника, считающего, что его трудовые права нарушены, в органы, обладающие властными полномочиями в правосстановительной деятельности.

Трудовым кодексом РФ предусмотрены следующие способы защиты трудовых прав:

судебная защита;

защита трудовых прав в комиссиях по трудовым спорам (КТС);

государственный контроль за соблюдением трудового законодательства.

Рассмотрим подробнее все названные формы и способы защиты трудовых прав.

## **2.1. Доюрисдикционные способы защиты трудовых прав и свобод**

### ***2.1.1. Самозащита работниками своих трудовых прав***

Одним из распространенных способов доюрисдикционной формы защиты, предусмотренных трудовым законодательством, является самозащита работниками своих трудовых прав.

На наш взгляд, законодатель ставит самозащиту на первое место в способах защиты прав потому, что именно работник заинтересован в короткие сроки защитить свои права и свободы, а главное – эффективность этого способа.

В Трудовом праве отсутствует определение самозащиты, а между тем наличие его очень важно, так как именно в нем должны быть заложены признаки и пределы действий, совершаемых работником для защиты своих прав и интересов. По мнению Ю.П. Орловского, самозащита является способом защиты прав работника, предполагающая самостоятельные активные его действия по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья, без обращения (или наряду с обращением) в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по контролю за соблюдением законодательства о труде<sup>26</sup>. М.В. Баглай также указывает на многообразие способов самозащиты. Среди них – обжалование действий должностных лиц, обращение в средства массовой информации, использование правозащитных организаций и др.<sup>27</sup>.

Не отрицая суждений ученых-юристов по данному вопросу, мы все же полагаем, что названные способы самозащиты в условиях реализации права на труд не отражают специфики самозащиты в трудовых отношениях, которая имеет свои, присущие только трудовому праву, способы самозащиты, – например, приостановку работы до устранения работодателем нарушений трудовых прав работников. На наш взгляд, самозащита должна предполагать самостоя-

---

<sup>26</sup> Комментарий к Трудовому кодексу РФ под ред. Ю.П. Орловского. – М.: Контракт; Кнорус, 2015.

<sup>27</sup> М.В. Баглай. Конституционное право Российской Федерации. – М.: Норма, 2002. – С. 258.

тельные активные, но при этом правомерные действия работника по охране своих трудовых прав, без обращения в юрисдикционные органы. Считаем, что такое определение раскрывает смысл самозащиты в трудовых отношениях, отражает ее признаки и устанавливает пределы ее реализации.

Самозащита работником трудовых прав предполагает несколько оснований, часть из которых не упоминается в Трудовом кодексе РФ, однако, по нашему мнению, они существуют и используются на практике. Рассмотрим все способы, указанные в законе, а также иные, заслуживающие, на наш взгляд, внимания.

Одно из оснований для самозащиты работником трудовых прав возникает в случае, если работодатель поручает ему выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором. Например, перевод работника на другую работу без его согласия, так как данное действие влечет изменение трудовой функции работника, что недопустимо.

Самозащита работником своих трудовых прав может проявляться в случаях возникновения угрозы его жизни и здоровью, – например, при обеспечении безопасности на рабочем месте.

Право на самозащиту у работника может также возникать в случаях невыплаты либо задержки выплаты заработной платы на срок, превышающий 15 дней.

В указанных случаях работник имеет право приостановить работу, в письменной форме известив работодателя о своем отсутствии на рабочем месте до устранения названных нарушений трудовых прав. На время отказа от работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством.

Также основанием для самозащиты может являться причинение работодателем работнику морального вреда. Под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания работника, причиненные неправомерными действиями (бездействием) работодателя, нарушающими трудовые права работника. Доказательством может быть, например, листок нетрудоспособно-

сти, выданный работнику при обращении его за медицинской помощью в лечебное учреждение. Трудовым законодательством установлено, что размер морального ущерба определяется соглашением сторон, однако не установлено, в какой срок может быть подано заявление работника о возмещении ему морального вреда.

Исходя из того, что в законе отсутствует прописанная процедура урегулирования разногласий, мы считаем возможным предложить порядок такого урегулирования.

Началом процедуры самозащиты, по нашему мнению, может являться подача заявления, что будет иметь важное практическое значение, так как установление срока внесет в отношения известную определенность.

Мы полагаем, что наиболее разумный срок подачи работником работодателю заявления – десять дней с момента, когда он узнал о нарушении, по его мнению, своего права, а срок для рассмотрения работодателем такого заявления и дачи письменного ответа работнику о принятом решении – семь рабочих дней.

В срок рассмотрения заявления входят мероприятия, необходимые для установления факта нарушения права работника. Это могут быть консультации специалистов, проверка документации, условий охраны труда и т.д. По итогам проведенных мероприятий должен быть составлен документ, в котором указывается наличие либо отсутствие факта нарушения права. По окончании рассмотрения заявления работника работодатель обязан известить работника о своем решении в письменном виде и провести с ним переговоры по поводу сложившейся ситуации не позднее трех дней с момента окончания рассмотрения его заявления. На наш взгляд, это одна из важнейших стадий данной процедуры, так как здесь работник может привести свои доводы и аргументы, которые могли быть не выявлены работодателем в ходе проверки.

Обязательным является протокол, в котором фиксируется ход переговоров. В его содержание входят такие элементы как место и время проведения переговоров; существо разногласия; результаты рассмотрения заявления работника; доводы и аргументы работника.

Впоследствии, если разногласия не удастся урегулировать, данные документы могут стать доказательством действия или бездействия работодателя, повлекшее нарушение прав и законных интересов работника, в комиссии по трудовым спорам или в суде, если стороны не смогут разрешить конфликт самостоятельно.

### ***2.1.2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами***

Одним из важных инструментов защиты трудовых прав и интересов работников является институт профессиональных союзов (профсоюзы). Конституция РФ устанавливает, что граждане Российской Федерации имеют право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Согласно ст. 2 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»<sup>28</sup> профсоюз представляет собой 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. Очень важным, на наш взгляд, является осуществление профсоюзами своей деятельности на принципе независимости от органов государственной власти и органов местного самоуправления, общественных объединений, работодателей и их представителей. Кроме того, закон запрещает вмешательство перечисленных органов и лиц, которое может создать препятствия при реализации профессиональными союзами своих прав, осуществлении своих функций, что делает данный механизм защиты трудовых прав и свобод работников наиболее эффективным среди других способов доюрисдикционной защиты.

---

<sup>28</sup> Федеральный закон от 12 января 1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. – 1996. – № 3. – Ст. 148.

Данным законом установлено, что каждый человек, достигший возраста 14 лет и занимающийся трудовой деятельностью, имеет право создавать профсоюзы, вступать в них, а также свободно выходить из них. Это положение закона корреспондирует с нормой Трудового кодекса РФ о том, что физические лица, достигшие возраста 14 лет, при определенных условиях могут вступать в трудовые отношения в качестве работников, обладая всем кругом прав, доступных совершеннолетним работникам, в том числе, как мы видим, и на вступление в профессиональные союзы.

Профессиональные союзы могут создаваться по территориальному, отраслевому и иному специфическому признаку, имеющему существенное значение. Но несмотря на тот или иной признак, профсоюзы осуществляют свою деятельность на равных условиях и обладают одинаковыми правами.

У профсоюзов широкий круг полномочий, одним из которых является контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений. Для этого трудовым законодательством установлена особая процедура, представляющая собой учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов. Работодатель может принимать решения по тем или иным вопросам только с согласия профсоюзного органа. В связи с этим работодатель обязан направлять проект локального нормативно-правового акта и обоснование по нему в профсоюзный орган. По данному акту профсоюзная организация выносит мотивированное решение, соглашаясь или не соглашаясь с принятием данного акта, либо указывает недостатки, которые работодатель обязан устранить.

Это право свидетельствует, что законодатель отводит профсоюзам особое место в защите трудовых прав и интересов работников. В отличие от государственных органов, осуществляющих надзорные функции за соблюдением трудового законодательства работодателями, профессиональные союзы наиболее эффективно выполняют данную функцию, а главное – делают это систематиче-



ски, поскольку на них не распространяются ограничения, установленные федеральным законодательством<sup>29</sup>.

Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» определил, что работодатели обязаны согласовывать с профсоюзами системы оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда. Профсоюзы имеют право участвовать в разработке коллективных договоров, соглашений между работниками и работодателем от имени работников организации, осуществлять контроль за исполнением установленных в них положений; беспрепятственно посещать предприятия, участвовать в проведении экспертиз для проверки соблюдения условий охраны труда и т.д. В целях защиты трудовых прав и интересов работников профсоюзы имеют право участвовать в разрешении коллективных трудовых споров, а также проводить забастовки, митинги, пикеты и иные публичные мероприятия.

Законодательством профсоюзы уполномочены не только осуществлять контроль за действиями работодателя, соблюдением им и его представителями законодательства о труде. В их компетенцию входит участие в создании, рассмотрении и принятии законопроектов, затрагивающих социально-трудовые права работников, создаваемых органами исполнительной власти и органами местного самоуправления. Вправе участвовать в выборах органов государственной власти и органов местного самоуправления. На основании принципа социального партнерства профессиональные объединения имеют право на участие в управлении государственными фондами, формируемыми за счет страховых взносов (фонды социального страхования, здравоохранения и др.).

Это право дает профсоюзам возможность не только контролировать деятельность данных органов и институтов, но и помогать им в реализации их функций по осуществлению контроля за соблюдением законодательства в сфере труда и функций по социальному обеспечению населения.

---

<sup>29</sup> Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля(надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008. – № 294 // СЗ РФ. – 2008. – № 52. – Ч. 1. – Ст. 6249.

Для более эффективного и систематического осуществления функций по защите трудовых прав и интересов работников законодательством предусмотрено право создания правовой инспекции труда профсоюзов. Данный орган создается общероссийскими профсоюзами или территориальными объединениями организаций профсоюзов с целью контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих правовые нормы о труде, руководителями и их представителями. При осуществлении поставленных перед ними задач правовые инспекторы труда профсоюзов руководствуются только национальным и международным законодательством, что обеспечивает их независимость и беспристрастность. Правовые инспекции труда профсоюзов тесно взаимодействуют с органами прокуратуры, федеральными инспекциями труда, органами местного самоуправления. Представители данного органа могут беспрепятственно в любое время суток посещать организации и их руководителей для проведения проверок по жалобам членов профсоюзных организаций или без таковых.

Как и профсоюзы, правовые инспекции труда профсоюзов имеют право принимать участие в разработке проектов законов и иных нормативно-правовых актов, принимаемых органами РФ, органами субъектов РФ, содержащих нормы труда. Инспекции уполномочены взаимодействовать со средствами массовой информации, выступать с докладами по наиболее актуальным темам правозащитной деятельности профсоюзных организаций, печатать статьи, разрабатывать методические рекомендации и т.д.

Рассмотрев профессиональные союзы как механизм защиты трудовых прав и законных интересов работников, можно сделать вывод, что они наиболее эффективны среди всех форм доюрисдикционной защиты трудовых прав работников. Во-первых, благодаря тому, что профсоюзы представляют собой объединение работников, они наиболее заинтересованы в защите трудовых прав и интересов не только своих членов, но всех работников, подвергшихся произволу работодателей. Во-вторых, профсоюзам предоставлен широкий круг полномочий и прав по осуществлению правозащитной деятельности, дано пра-

во на взаимодействие с органами государственной власти не только в части правозащитной деятельности, но и в части создания нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения. В-третьих, участие профсоюзных организаций в управлении фондами, формирующимися за счет страховых взносов людей, позволяет им реализовать свой потенциал в сфере социального обеспечения населения.

### ***2.1.3. Процедура медиации как особый способ защиты трудовых прав и интересов работников***

Одним из сравнительно новых способов защиты прав и свобод человека стала альтернативная процедура разрешения споров с участием посредника (процедура медиации).

Данную процедуру регламентирует Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». Согласно этому нормативно-правовому акту процедура медиации представляет собой способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения<sup>30</sup>. Исходя из определения, можно выделить несколько признаков этого механизма защиты. Во-первых, процедура медиации основывается на принципе добровольности, что предполагает заинтересованность обеих сторон спора в его разрешении. Во-вторых, стороны в результате проведения процедуры медиации должны достигнуть взаимоприемлемого решения. То есть решение спора в итоге должно удовлетворить требования обеих сторон с минимальным ущербом для интересов друг друга. Процедура применяется к различным общественным отношениям, в которых субъекты равны, и трудовые правоотношения не стали исключением.

Процедура медиации представляется очень привлекательным и эффективным вариантом для разрешения трудовых споров, так как при ее проведении между спорящими сторонами ведется конструктивный диалог, который может

---

<sup>30</sup> Федеральный закон РФ от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (в ред. от 02.07.2013) // СЗ РФ. – 2010. – № 31. – Ст. 4162.

дать согласованное разрешение возникшего между работником и работодателем конфликта.

Закон о процедуре медиации прямо говорит, что медиация может быть применима к трудовым правоотношениям. Здесь следует заострить внимание на том, что законодательством установлен гораздо более узкий круг трудовых правоотношений, к которым может применяться медиация, в отличие от трудового законодательства. Мы считаем это положение целесообразным, так как иные трудовые отношения уже урегулированы трудовым законодательством и не требуют других нормативно-правовых актов. Однако здесь может возникнуть вопрос: зачем применять процедуру медиации к трудовым отношениям, если трудовым законодательством предоставлены способы защиты трудовых прав и свобод граждан? Применение процедуры медиации к трудовым спорам, на наш взгляд, вызвано необходимостью укрепить партнерские отношения между работником и работодателем, установить между этими субъектами доверительные отношения, помочь в налаживании конструктивного диалога между сторонами спора; это будет способствовать снижению нагрузки на юрисдикционные органы, повышению правовой культуры работников и работодателей, развитию в России элементов гражданского общества.

Процедура медиации, как мы уже говорили, является добровольной, зависит от волеизъявления сторон и их желания прийти к взаимоприемлемому решению. В связи с этим она может стать альтернативой таким способам защиты трудовых прав и свобод как самозащита работниками трудовых прав и разрешение индивидуальных трудовых споров.

Медиация может применяться сторонами только по взаимному соглашению. Законодательством установлено, что для этого необходимо заключить соглашение о применении процедуры медиации. Соглашение должно содержать сведения: о предмете спора; о медиаторе, медиаторах или об организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения этой процедуры; о порядке ее проведения; об условиях участия сторон в расходах, связанных с проведением процедуры медиации; о сроках ее проведения.

Целесообразно раскрыть каждое положение, содержащееся в соглашении о применении процедуры медиации. Говоря о предмете спора, стороны могут указать различные правоотношения, по поводу которых возник спорный случай и для разрешения которого стороны обращаются к медиатору. Это могут быть отношения, связанные с невыплатой или неполной выплатой заработной платы, вопросы охраны труда, условия, содержащиеся в трудовом договоре, перевод работника на другую должность и т.п. Другими словами, это любые отношения между работником и работодателем, которые могут быть урегулированы без обращения в юрисдикционные органы.

Положение о том, что в соглашении о применении процедуры медиации должны содержаться сведения о медиаторе, медиаторах или об организации, осуществляющей деятельность по обеспечению процедуры медиации, раскрывается следующим образом. Ст. 9 ФЗ «О процедуре медиации» устанавливает, что для ее проведения стороны по взаимному согласию выбирают одного или нескольких медиаторов; организация, осуществляющая деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, может рекомендовать кандидатуру либо кандидатуры медиаторов или назначить их в случае, если стороны направили соответствующее обращение в указанную организацию на основании соглашения о проведении процедуры медиации. Большое значение имеет соглашение между сторонами, которые собираются прибегнуть к данной процедуре, о том, что они сами вправе выбрать себе посредника или организацию, которая может рекомендовать им кандидатуру медиатора. Но в любом случае первостепенным будет желание сторон.

Порядок проведения процедуры медиации трактуется как процесс, связанный с урегулированием спора между сторонами. Здесь могут быть оговорены отдельные условия того, как она будет проходить, какие должны быть представлены документы для успешного урегулирования спора, каким должно быть обращение к стороне-оппоненту для начала процедуры медиации и т.д.

Условия участия сторон в расходах, связанных с проведением процедуры медиации, могут быть установлены особым соглашением, по которому, например, сторона, инициировавшая проведение процедуры медиации, несет расхо-

ды, связанные с ней. Однако данный вариант не является абсолютным, и стороны трудовых отношений могут установить иные условия. Большая часть расходов, например, может приходиться на долю работодателя, так как он по сравнению с работником, является более экономически сильной фигурой.

Положение о сроках проведения процедуры медиации определяется сторонами, однако ст. 13 закона «О процедуре медиации» установлено, этот срок не должен превышать 60 дней. В исключительных случаях, по соглашению сторон и медиатора, он может быть продлен, но не больше чем до 180 дней.

На наш взгляд, изложенные положения могут быть закреплены в трудовом договоре между работником и работодателем, что позволит им не заключать отдельного соглашения о применении процедуры медиации.

В ходе процедуры медиации стороны могут общаться с друг другом через медиатора вплоть до дня подписания медиативного соглашения либо встречаться совместно с медиатором для урегулирования возникшего спора. Другие условия, как мы уже отмечали, могут быть установлены соглашением сторон.

Медиатор является независимым лицом. Он не имеет права вносить предложения в урегулирование спора, если иное не установлено соглашением сторон. Его задача состоит в том, чтобы стороны смогли установить контакт между собой, понять, чего они хотят вместе или каждая в отдельности.

Итоговым документом, принимаемым в результате проведения процедуры медиации, является медиативное соглашение. Это соглашение представляет собой гражданско-правовую сделку, исполнение которой основывается на принципах добровольности и добросовестности. Здесь законодатель наводит нас на мысль, что если стороны избрали процедуру медиации как путь урегулирования и разрешения спора, то в их же интересах соблюдать ее результаты.

Рассмотрев процедуру медиации, мы приходим к выводу, что сам по себе этот институт правовой защиты является новым в российской действительности, однако его применение в трудовом праве сможет стать альтернативой иным способам защиты трудовых прав и интересов работников, поможет установить крепкие партнерские отношения между работником и работодателем.

#### ***2.1.4. Коллективная защита трудовых права работников***

Коллективная защита трудовых прав работников осуществляется посредством проведения процедур рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

Согласно ст. 398 Трудового кодекса РФ, коллективный трудовой спор представляет собой неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных трудовых договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов<sup>31</sup>.

По смыслу указанной статьи коллективному трудовому спору обязательно должна предшествовать процедура его урегулирования. Такая процедура в законе не прописана. Чтобы привести в логическую последовательность все этапы от начала возникновения коллективных противоречий до начала официальной процедуры рассмотрения коллективного спора, необходимо восполнить этот пробел в законе.

Мы считаем, что в качестве начала процедуры устранения разногласий можно рассматривать общее собрание (конференция) работников, в ходе которого формируется пакет требований. Этот пакет передается работодателю для рассмотрения и принятия им решения. Если его решение не устраивает коллектив, то дата получения представительным органом коллектива письменного ответа работодателя может стать датой начала коллективного спора.

Таким образом, прописанные в законе перечисленные условия будут попыткой урегулирования коллективного трудового спора, после чего требования коллектива работников могут быть переданы на рассмотрение примирительной комиссии, а значит, станут началом возникновения коллективного трудового спора.

---

<sup>31</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (часть 1). – Ст. 3.

Особенность коллективных трудовых споров – возникновение их только по ограниченному трудовым законодательством кругу вопросов. На наш взгляд, законодатель определил свою позицию таким образом в связи с тем, что, во-первых, в коллективном трудовом споре затрагиваются интересы множества лиц как со стороны работников, так и со стороны работодателей, во-вторых, вопросы, рассматриваемые и разрешаемые в ходе урегулирования коллективного трудового спора, являются наиболее важными в трудовой деятельности.

Рассмотрев понятие коллективного трудового спора и его особенности, перейдем к его процедурам.

Прежде чем начать процедуру разрешения коллективного трудового спора (ст. 399 ТК РФ), работники или их представители должны письменно сформулировать свои требования на собрании или конференции, после чего направить их работодателю на рассмотрение. В этой же статье указано, что собрание работников считается состоявшимся в присутствии более половины работающих. В противном случае оно считается неправомочным. Конференция же признается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов. На этих мероприятиях происходит согласование и утверждение требований работников, и только после этого они могут быть направлены работодателю для последующего им рассмотрения. Копия выдвинутых работниками требований может быть направлена в службу по урегулированию коллективных споров.

Трудовое законодательство обязывает работодателя не создавать препятствий для проведения работниками собрания или конференции. Более того, работодатель обязан предоставить помещение и все необходимое для этих целей и гарантировать работникам, что их требования будут рассмотрены. У последнего возникает обязанность не только ознакомиться с ними, но и дать ответ в течение трех рабочих дней. В случае, если требования направлены профсоюзным органом, работодатель также обязан рассмотреть их и дать ответ в течение месяца со дня их получения.



Трудовой кодекс РФ закрепляет порядок проведения примирительных процедур.

Коллективный трудовой спор может состоять из трех этапов. Первый – рассмотрение и разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Данный этап является обязательным, и стороны спора не могут от него уклониться. В случае, если стороны не смогут прийти к необходимому решению при разрешении спора примирительной комиссией, они могут обратиться к посреднику или же, минуя его, – в трудовой арбитраж.

Примирительная комиссия должна быть создана в срок до трех рабочих дней с момента начала рассмотрения коллективного трудового спора, в связи с чем издается соответствующий приказ или распоряжение работодателя и решение представителей работников. Примирительная комиссия осуществляет свою деятельность на основе равноправия между представителями работодателя и работников. Стороны не могут уклониться от участия в работе комиссии или в ее создании. Работодатель обязан создать все необходимые условия для работы комиссии – предоставить помещение, необходимую оргтехнику, документацию, связанную с рассматриваемым спором, и т.д.

Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней. Этот срок может быть продлен (но только при наличии взаимного согласия сторон) и оформлен соответствующим протоколом. Порядок работы комиссии определяется ею самостоятельно, а ее работа может привести к двум результатам. Первый – стороны разрешили возникший между ними коллективный трудовой спор, пришли к консенсусу, о чем составляется протокол, содержащий обязательное для исполнения сторонами решение. Второй – стороны не смогли разрешить коллективный трудовой спор, составляют протокол разногласий и приступают к следующей процедуре разрешения возникшего разногласия – рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника.

Данный этап, в отличие от рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора примирительной комиссией, не является обязательным. Одна-

ко если стороны приняли решение обратиться к посреднику, то на следующий рабочий день после составления примирительной комиссией протокола разногласий они должны провести переговоры касательно рассмотрения неразрешенного спора с участием посредника. По аналогии с примирительной комиссией результаты переговоров могут быть следующими. Первый – стороны не достигли согласия касательно рассмотрения коллективного трудового спора, о чем составляется протокол разногласий, и переходят к следующему этапу – трудовому арбитражу. Второй – стороны достигли консенсуса по поводу примирительной процедуры с участием посредника и переходят к непосредственному началу рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора с его участием.

Стороны, желающие разрешить сложившийся между ними спор с участием посредника, заключают соглашение и только после этого, в срок не более двух рабочих дней, согласовывают кандидатуру посредника. Участники спора могут выбрать посредника самостоятельно или обратиться с просьбой о рекомендации его кандидатуры в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

В роли посредника может выступать любой квалифицированный специалист, однако важнейшим критерием для посредника, на наш взгляд, является его независимость. Именно это гарантирует сторонам, что возникший между ними коллективный спор будет разрешен беспристрастно, без ущемления интересов какой-либо из сторон.

По аналогии с процедурой передачи рассмотрения спора примирительной комиссией стороны самостоятельно определяют порядок рассмотрения спора с участием посредника. По общему правилу коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен в срок до трех рабочих дней. Если он разрешается сторонами не на локальном уровне социального партнерства, то должен быть разрешен в срок до пяти рабочих дней. Однако в зависимости от сложности разногласия по взаимному согласию сторон этот срок может быть продлен.

Посредник во время своей деятельности имеет право запрашивать необходимые для разрешения спора документацию и сведения.

По окончании примирительных процедур с участием посредника может быть два результата. Первый – стороны разрешили коллективный трудовой спор, приняли согласованное решение, обязательное для участников спора. Второй – стороны не смогли разрешить спор, о чем составляется протокол разногласий, и переходят к его рассмотрению и разрешению в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Необходимо отметить, что трудовой арбитраж бывает двух типов: временный и постоянный.

Временный трудовой арбитраж создается сторонами спора и государственным органом, в компетенцию которого входят данные полномочия в следующих случаях. Во-первых, если рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника завершилось протоколом разногласий. Во-вторых, если истек срок, в течение которого стороны должны были достичь соглашения относительно кандидатуры посредника. В-третьих, если стороны или одна из сторон отказывается рассматривать коллективный трудовой спор с участием посредника. Создание временного трудового арбитража сопровождается заключением сторонами соответствующего соглашения, содержащего условия обязательности решения этого органа для всех сторон. На уровне локального социального партнерства временный трудовой арбитраж создается в срок до двух рабочих дней; на иных уровнях социального партнерства – до четырех рабочих дней.

Коллективный трудовой спор в рамках его рассмотрения и разрешения во временном трудовом арбитраже осуществляет свою работу на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней; на иных уровнях социального партнерства – до пяти рабочих дней. Установленный срок начинается со дня создания временного трудового арбитража или со дня передачи коллективного трудового спора в постоянно действующий трудовой арбитраж.

В рамках осуществления своей деятельности рассматриваемый нами орган уполномочен: получать необходимые документы и сведения, затрагиваю-

щие спор; в случае необходимости информировать органы государственной власти и местного самоуправления о возможных социальных последствиях разрешаемого коллективного трудового спора; рассматривать обращения сторон спора, а главное – принимать решение по существу коллективного разногласия.

Постоянный трудовой арбитраж наделен сходными полномочиями, и решения его аналогичны с временным трудовым арбитражем. Рассмотрение коллективного трудового спора в постоянном трудовом арбитраже является обязанностью сторон в организациях, в которых законом ограничено или запрещено проведение забастовок. К примеру, забастовка будет признана незаконной в организациях, чья деятельность направлена на обеспечение жизнедеятельности населения (отопление, энергоснабжение, газоснабжение, водоснабжение, железнодорожный и водный транспорт и т.д.), а также в случаях, если проведение забастовки создает угрозу жизни и здоровью людей, обороне страны и безопасности государства.

Постоянно действующий трудовой арбитраж создается при трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений<sup>32</sup>. Главными задачами этой комиссии являются: обеспечение регулирования социально-трудовых отношений; ведение коллективных переговоров и подготовка проектов коллективных договоров, соглашений, заключение коллективных договоров, соглашений; организация контроля за выполнением указанных актов на всех уровнях социального партнерства. Этот институт трудового права призван обеспечить реализацию и защиту интересов субъектов трудовых правоотношений на основе равноправия и согласования.

Рассмотрение и разрешение коллективного трудового спора в постоянно действующем трудовом арбитраже может завершиться следующими вариантами. Первый и, на наш взгляд, самый лучший – стороны смогли достичь взаимоприемлемого решения, тем самым рассмотрение и разрешение коллективного трудового спора прекращается. Второй – стороны не смогли прийти к консенсусу, и коллективный трудовой спор остается неразрешенным. И, наконец, тре-

---

<sup>32</sup> Федеральный закон от 01.05.1999 г. N 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений // СЗ РФ. – 1999. – № 18. – Ст. 2218.

тий вариант – работодатель или его представители не выполняют решение трудового арбитража. Таким образом, если в итоге рассмотрения и разрешения спора мы получили второй или третий вариант развития событий, то работники имеют право приступить к организации забастовки. Особенностью забастовки является то, что право на нее имеют только работники. По нашему мнению, это связано с тем, что работник – наиболее слабая сторона в трудовых отношениях, вот почему забастовка – еще один специфический способ защиты трудовых прав и интересов работников. Право на забастовку в России признано на конституционном уровне наравне с правом на индивидуальные и коллективные споры. В связи с этим никто не может быть принужден к участию в забастовке или отказу от нее<sup>33</sup>.

Итак, ст. 410 ТК РФ регламентирует, что решение об объявлении забастовки принимается собранием или конференцией работников организации или индивидуального предпринимателя по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного на разрешение коллективного трудового спора. Число работников, необходимое для принятия решения собранием или конференцией работников, такое же, как и для выдвижения требований работодателю, которые впоследствии могут стать предметом коллективного трудового спора. Если забастовка объявляется профессиональным союзом, то решение об участии в ней работников принимается без проведения примирительных процедур.

О начале забастовки работодатель предупреждается за пять рабочих дней до ее начала, в письменной форме. Если же забастовка объявлена профсоюзом, то работодатель должен быть предупрежден о ее начале за семь рабочих дней. Важное условие проведения забастовки – она должна быть начата не позднее двух месяцев со дня принятия решения о ее проведении. В противном случае забастовка будет признана незаконной. Или же, если забастовка не была начата в срок, указанный в решении о ее проведении, то разрешение коллективного трудового спора осуществляется в порядке вышерассмотренных нами примирительных процедур.

---

<sup>33</sup> Часть 4 ст. 37 Конституции Российской Федерации от 12 декабря 1993 г.

В решении об объявлении забастовки должны быть указаны следующие сведения: перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, явившихся основанием для проведения забастовки; дата и время начала забастовки; предполагаемое количество участников; наименование органа, который ее возглавил; состав представителей, уполномоченных принимать участие в примирительных процедурах; предложения по минимуму необходимых работ или услуг, осуществляемых работниками в период проведения забастовки.

Последний пункт показывает, что вопреки распространенному мнению нашего населения, работники во время забастовки продолжают работать, – правда, по ограниченному перечню работ или услуг. О начале забастовки работодатель предупреждает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

Как мы уже отмечали, органом, возглавляющим проведение забастовки, является представительный орган работников, который обладает следующими правами: созывать собрания (конференции) работников; получать от работодателя информацию, которая затрагивает интересы работников; привлекать специалистов, которые будут заниматься подготовкой заключений по спорным вопросам; приостанавливать забастовку (при ее возобновлении повторного рассмотрения коллективного трудового спора не требуется). Однако на орган, возглавляющий забастовку, ложится обязанность предупреждать работодателя и государственный орган, занимающийся урегулированием коллективных трудовых споров, не позднее чем за два рабочих дня о возобновлении забастовки. Если приостанавливает забастовку профсоюз, то он должен предупредить указанные субъекты не позднее чем за три рабочих дня.

В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны: продолжать переговоры по разрешению коллективного трудового спора; обеспечить общественный порядок, сохранность имущества работодателя и работников, а также работу машин и установок, остановка которых представляет угрозу жизни и здоровью людей; выполнять минимум необходимых работ.

Право на забастовку является конституционным правом граждан, в связи с чем трудовым законодательством предусмотрены гарантии работникам, при-

нимающим в ней участие. Участие в забастовке не является нарушением дисциплины, а поэтому не влечет наложения дисциплинарного взыскания и не является основанием для расторжения трудового договора. За работниками, участвующими в забастовке, сохраняются их места работы и должности.

У работодателя в связи с проведением забастовки также имеются определенные права. Например, он вправе не выплачивать заработную плату участникам забастовки, за исключением работников, которые заняты выполнением минимума работ или услуг. Если работники не принимают участия в забастовке, но в связи ее проведением не могут выполнять свою работу, работодатель имеет право перевести их на другую работу. За такими работниками сохраняется право оплаты как за простой. Коллективным договором или соглашением, которые приняты в ходе разрешения и рассмотрения коллективного трудового спора, может быть предусмотрен льготный порядок выплат работникам, не участвовавшим в забастовке.

Наиважнейшим положением, защищающим работников, принимающих участие в забастовке, является запрет локаута. Локаут представляет собой увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке. Данная статья направлена на обеспечение работникам их права на коллективную защиту трудовых прав и интересов.

Забастовка может быть признана незаконной в случае нарушения установленных законом требований. Потому работники, которые приступили к проведению забастовки или не прекратили ее в соответствии с вступившим в законную силу судебным решением, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию. Представительный орган работников, объявивший, но не прекративший забастовку, которая признана незаконной, обязан из собственных средств возместить ущерб, причиненный работодателю, который определяется судом. Представители работников, препятствующих проведению забастовки, уклоняющиеся от проведения примирительных процедур или же отказывающиеся принимать требования работников, подлежат дисциплинарной и административной ответственности в соответствии с российским законодательством.

## **2.2. Юрисдикционные способы защиты трудовых прав**

### **2.2.1. Судебный способ защиты трудовых прав и свобод**

Согласно ч. 1 ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод<sup>34</sup>. В суде рассматриваются и разрешаются индивидуальные трудовые споры. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде в настоящее время является самым распространенным способом защиты трудовых прав. Это связано с множеством факторов: во-первых, судебное решение имеет законную силу, а следовательно, обязательно для исполнения, в том числе и в принудительном порядке; во-вторых, судебная власть вызывает больше доверия в отличие от иных способов защиты прав и свобод; в-третьих, компетенция и полномочия суда гораздо шире по сравнению с иными органами, занимающимися урегулированием трудовых споров<sup>35</sup>.

Процедуры рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров регулируются Гражданским процессуальным кодексом РФ. В ст. 2 ГПК РФ указано, что задачами гражданского судопроизводства являются правильное и своевременное рассмотрение и разрешение гражданских дел в целях защиты нарушенных или оспариваемых прав, свобод и законных интересов граждан, организаций, являющихся субъектами трудовых или иных правоотношений<sup>36</sup>.

Ст. 391 Трудового кодекса РФ указывает на порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде. Судебное производство по урегулированию трудовых споров начинается с рассмотрения заявления работника, работодателя или профсоюза, действующего в интересах работника, чьи права были нарушены.

Иск о разрешении трудовых споров может быть подан истцом по месту его жительства или по месту исполнения договора. Ст. 393 ТК РФ указывает на то, что работники, обращающиеся в суд по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

---

<sup>34</sup> Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2014. – № 31. – Ст. 4398.

<sup>35</sup> Информация судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации (в изложении) [Электронный ресурс] : офиц. сайт. – 01.01.2009. – Режим доступа: <http://www.cdep.ru>. – 12.01.2017.

<sup>36</sup> Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14.11. 2002. № 138 ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 46. – Ст. 4532.



В суде могут быть рассмотрены любые споры, вытекающие из трудовых правоотношений. Однако необходимо отметить, что к исключительной компетенции судов законодательством отнесены следующие категории споров: о восстановлении на работе, независимо от оснований прекращения трудового договора; об изменении даты и формулировки причины увольнения; о переводе на другую работу; 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; о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами; об отказе в приеме на работу; в отношении лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций; в отношении лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Для обращения в суд с исковым заявлением с целью разрешения индивидуального трудового спора законодательством установлены следующие сроки: со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права – в течение трех месяцев; при спорах об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Если работником причинен ущерб работодателю, то работодатель может обратиться в суд в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. В случае, если срок для обращения был пропущен по уважительной причине, он может быть восстановлен судом.

Рассмотрение и разрешение трудовых споров в суде происходит по общим правилам гражданского судопроизводства. В пятидневный срок со дня поступления иска или заявления в суд судьей должно быть вынесено мотивированное решение о принятии иска или заявления к производству либо оставлении такового без движения.

Если суд принимает иск к рассмотрению, то выносится постановление о подготовке дела к судебному разбирательству. В нем указывается, какие действия должны совершить стороны для своевременного и правильного разреше-

ния дела. Данный этап имеет важное значение для судебного разбирательства, так как именно на этой стадии происходит уточнение фактических обстоятельств по делу, определение закона, которым следует руководствоваться суду при рассмотрении и разрешении дела, предоставление сторонами необходимых доказательств и, возможно, для примирения сторон.

После подготовки дела суд выносит постановление о назначении предварительного слушания по делу. Оно проводится с целью уточнить вышеуказанные обстоятельства, имеющие значение для рассматриваемого дела. Также на этой стадии сторонами могут вноситься возражения, в частности относительно пропуска истцом срока исковой давности.

После разрешения данных вопросов судом выносится постановление о назначении дела к разбирательству в судебном заседании. Срок рассмотрения и разрешения трудовых споров составляет до двух месяцев со дня подачи иска, а споры, касающиеся восстановления на работе, – до одного месяца со дня подачи иска.

В судебном разбирательстве происходит непосредственное разрешение дела по существу: исследование доказательств, заслушивание свидетельских показаний, мнений экспертов, специалиста и т.д. После изучения всех материалов дел суд переходит к судебным прениям. Здесь стороны высказывают свою точку зрения относительно дела, приводят доводы и т.д. По завершении судебных прений суд удаляется в совещательную комнату для принятия решения. После возвращения судья оглашает свое решение по делу.

Решения по трудовым спорам вступают в силу через месяц со дня их оглашения в суде. В этот период у сторон есть возможность обжаловать это решение в апелляционном порядке.

Обязательность исполнения вынесенных решений, освобождение от уплаты государственной пошлины и иных судебных расходов сделали судебное рассмотрение судебных споров весьма привлекательным для населения. Однако в настоящее время сложилась проблема загруженности судов из-за множества исков, которые могли быть рассмотрены сторонами вне суда. В связи с этим мы полагаем полезным ввести в процессуальное законодательство норму, по кото-

рой для определенной категории трудовых споров рекомендовать внесудебные способы их разрешения. Если стороны не смогут прийти к взаимному решению или одна из сторон будет уклоняться от разрешения спора вне суда – только тогда следует обратиться в суд для разрешения трудового конфликта. Таким образом, мы не только сможем разгрузить судебную систему от потока исков, но и прийти к тому, что субъекты трудовых правоотношений, пользуясь иными способами защиты, смогут сами разрешать возникающие между ними споры.

### ***2.2.2. Защита трудовых прав комиссиями по трудовым спорам***

В конкретной организации, у индивидуального предпринимателя может быть создана комиссия по трудовым спорам, цель которой – рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. В соответствии со ст. 381 ТК РФ индивидуальным трудовым спором признается неурегулированные разногласия по вопросам применения трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Здесь возникают вопросы:

1. Обязан ли работник провести переговоры по урегулированию разногласий с работодателем прежде, чем обращаться в орган по рассмотрению трудового спора?

2. Если работник обязан провести переговоры, то каковы сроки обращения, сроки рассмотрения, процедура их проведения?

3. Вправе ли работодатель уклониться от проведения с работником переговоров?

4. Каковы действия работника в случае, если работодатель уклоняется от проведения переговоров?

5. Имеет ли право работник обратиться в орган по рассмотрению трудового спора без урегулирования разногласий с работодателем?

По смыслу ч. 2 ст. 381 ТК РФ работник не просто вправе, а обязан провести переговоры по урегулированию возникших разногласий. Следовательно, работник, обращаясь в КТС, должен указать, когда и каким образом он проводил непосредственные переговоры с работодателем, а также доказать, что переговоры не привели к урегулированию разногласий. Таким образом, неурегулирование разногласий не может рассматриваться как выполнение установленного законом условия обращения в КТС, что является основанием для отказа в принятии заявленного требования работника. Представляется, что ч. 2 ст. 385 ТК РФ нуждается в корректировке и исключении из ее изложения слова «неурегулированные». Вместе с тем, по мнению Ю.П. Орловского, поскольку Трудовой кодекс РФ не определяет порядок и сроки урегулирования возникающих между сторонами разногласий, обращение с заявлением стороны трудового договора в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров свидетельствует, что возникшие между сторонами разногласия не получили положительного решения и возник индивидуальный трудовой спор<sup>37</sup>. Но и с этой позиции непонятно назначение в официальном определении трудового спора слова «неурегулированные».

Индивидуальным трудовым спором признается также спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальный трудовой спор может быть инициирован некоторыми лицами и органами, не состоящими в трудовых отношениях с работодателем и не являющимися сторонами трудовых отношений, – например, с профсоюзными органами<sup>38</sup>.

Этот институт трудового права представляет собой орган, состоящий из представителей работников и работодателя, действующих на равноправной основе, созданный по инициативе работников или работодателей, по их письменному предложению, цель которого – разрешать возникающие между сторонами индивидуальные трудовые споры.

---

<sup>37</sup> Ю.П. Орловский. Комментарий к Трудовому кодексу РФ. – М.: ИНФРА-М-КОНТРАКТ, 2009. – С. 1268.

<sup>38</sup> Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. С.Н. Бабурина. – Ростов н/Д: Феникс, 2009. – С. 655.

Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников или работодателя из равного числа представителей сторон. Работодатель или представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Члены комиссии по трудовым спорам избираются следующим образом: со стороны работодателя назначаются руководителем организации либо работодателем – индивидуальным предпринимателем, а со стороны работников – общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников, а в последующем утверждаются на общем собрании (конференции) работников. Сформированная таким образом комиссия избирает из своего состава председателя, его заместителя и секретаря. Комиссия имеет свою печать.

Право на обращение в комиссию по трудовым спорам возникает у работника с момента, когда он узнал или должен был узнать о факте нарушения своих прав. Срок обращения составляет три месяца. Однако если этот срок был пропущен по уважительной причине, то комиссия может восстановить его и разрешить спор по существу.

Рассмотрим порядок работы комиссии.

Работник, который считает, что его трудовые права нарушены, должен обратиться с заявлением об этом в комиссию по трудовым спорам. Заявление подлежит обязательной регистрации комиссией. В течение десяти календарных дней со дня его подачи происходит рассмотрение индивидуального трудового спора<sup>39</sup>.

При рассмотрении спора по существу обязательно должны присутствовать работник или его представитель, но если указанными лицами подано заявление о разрешении индивидуального трудового спора без них, то комиссия имеет право рассматривать спор без их участия. Однако если такого заявления нет и работник или его представитель не явились, то рассмотрение спора от-

---

<sup>39</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.07.2016 №348-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (1 ч.). – Ст. 3.

кладывается. В случае повторной неявки комиссия снимает вопрос о рассмотрение спора, но это не лишает работника права подать заявление повторно.

Комиссия по трудовым спорам имеет право: приглашать специалистов и свидетелей; запрашивать у работодателя или его представителей документы, необходимые для урегулирования спора. Заседание комиссии можно считать правомочным, если на нем присутствует не менее половины представителей от работников и работодателей. Ход работы комиссии подлежит обязательному протоколированию.

Решение принимается комиссией посредством тайного голосования, простым большинством голосов присутствующих на ее заседании членов и должно содержать наименование организации либо фамилию, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя; должность, профессию или специальность работника, обратившегося в комиссию; дату обращения в нее и дату рассмотрения спора, а также его существо; сведения о членах комиссии, присутствовавших на заседании: существо решения и его законодательное или иное нормативно-правовое обоснование; результаты голосования. Копии решения со всеми реквизитами и подписями председателя комиссии и его заместителя передаются работнику и работодателю или их представителям в срок до трех дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам обязательно для исполнения в срок до трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование принятого решения.

Если решение комиссии не исполняется в установленный срок, то работник имеет право получить в комиссии удостоверение, являющееся исполнительным документом, на основании которого судебный пристав приводит решение комиссии в исполнение в принудительном порядке. Выдача удостоверения комиссией не производится в случаях: если работник пропустил срок его получения по неважной причине; работник или работодатель передали спор на рассмотрение суда<sup>40</sup>.

---

<sup>40</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 348-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (1 ч.). – Ст. 3.

### ***2.2.3. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства***

Термины «надзор» и «контроль» употребляются нами как тесно связанные понятия: это подчеркивает общность их целей и задач – предупреждение нарушений трудового законодательства, устранение нарушений, применение мер государственного или общественного воздействия к нарушителям закона. Однако различие между ними можно проследить в объеме охватываемой обследованной сферы деятельности – специфике методов и правовых форм воздействия, разграничении между формами надзорной и контрольной деятельности, компетенции, функциях, полномочиях органов, их осуществляющих. Различие между надзором и контролем видится в том, что компетенция надзора ограничена проверкой законности действий конкретного объекта и представляет собой своего рода суженный контроль. Надзор, в отличие от контроля, всегда осуществляется извне, тогда как контроль может осуществляться и внутри системы – не может быть «самонадзора», но может быть «самоконтроль».

В зависимости от субъектов, осуществляющих надзор и контроль, надзорная функция носит преимущественно властный характер и осуществляется государственными органами, а контроль в большей мере связан с общественными функциями, хотя законодательство использует термин «контроль» также применительно к государственным органам.

Исходя из всего изложенного, можно сделать следующие выводы.

Во-первых, надзор и контроль являются составной частью управленческой деятельности.

Во-вторых, надзор и контроль – это способы, с помощью которых обеспечивается исполнение законодательства.

В-третьих, надзор и контроль – это различные формы проверочной деятельности уполномоченных на то государственных и общественных органов, которые призваны пресекать нарушения законодательства.

В целом государственный надзор можно охарактеризовать как деятельность государственных органов по проверке соблюдения законодательства, а также иных нормативных правовых актов, норм, стандартов и правил по устра-

нению и предупреждению правонарушений с целью обеспечить права граждан и интересы государства, основные задачи – выявление правонарушений, их предупреждение, а в необходимых случаях – привлечение виновных к ответственности.

Чтобы законодательные установления исполнялись, порой требуется силовое воздействие государственных надзорных органов. Именно из этих соображений в России в связи с принятием в 1882 г. закона «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах»<sup>41</sup>, для надзора за исполнением постановлений о работе и обучении малолетних работников была учреждена особая инспекция, в дальнейшем преобразованная в Правительственный инспекторат по осуществлению государственного надзора за соблюдением нарождающегося трудового законодательства, который находился в составе Министерства финансов.

Из истории России мы знаем, что в первой половине 80-х гг. XIX столетия отмечались сокращение промышленного производства и упадок торговли. Хронические неурожаи, инфляция и рост дороговизны, дезорганизация денежного обращения, кризис и депрессия производства, безработица – характерные черты российской действительности того времени<sup>42</sup>. Пока промышленность оставалась в застое, фабриканты не испытывали больших неудобств от новых фабричных законов. Но с возвращением нормального состояния запрещение ночной работы женщин оказалось весьма убыточным для фабрик, привыкших работать день и ночь. Началась упорная борьба фабрикантов с фабричной инспекцией; консервативная печать подняла агитацию против новых фабричных законов. Новый министр финансов И.А. Вышнеградский сделал некоторые изменения в законах в интересах фабрикантов<sup>43</sup>.

В 1886 г. были изданы «Правила о надзоре за заведениями фабрично-заводской промышленности»<sup>44</sup>. Противодействие российских предпринимате-

---

<sup>41</sup> Собрание узаконений 1882 г. – Ст. 426.

<sup>42</sup> Л.В. Куприянова. «Рабочий вопрос» в России во второй половине 19-го – начале 20-го века. Электронный ресурс: [www.hist.msu.ru/labour/Article/Kupriyanova.htm](http://www.hist.msu.ru/labour/Article/Kupriyanova.htm). – С. 18.

<sup>43</sup> Законодательная охрана труда / под ред. М. Туган-Барановского. – СПб.: Изд-во М.И. Водовозовой, 1901. – С. 259.

<sup>44</sup> Т.Я. Валетов. Фабричное законодательство в России. – С. 43. [www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/OB13/Valetov.pdf](http://www.hist.msu.ru/Labs/Ecohist/OB13/Valetov.pdf)



лей вмешательству государства посредством введения ограничительных мер в отношении с рабочими не замедлило сказаться. И хотя с помощью того же правительства им удалось свести уступки рабочим к минимальным размерам, они продолжали настаивать на дальнейших послаблениях. При поддержке высокопоставленных правительственных чиновников, прежде всего министра финансов И.А. Вышнеградского, они активно добивались пересмотра самого закона. Особо резкой критике подвергались нововведения, касающиеся прав и обязанностей, предоставленных по закону 1886 г. фабричной инспекции<sup>45</sup>.

К сожалению, аналогичную ситуацию мы наблюдаем и в наше время.

С ростом экономического развития в стране стало очевидным, что надзорная деятельность во многих случаях является сдерживающим фактором этого развития, инструментарием для коррупционных проявлений со стороны представителей надзорных органов.

Первым нормативным актом в новой России, ограничивающим сферу деятельности надзорных органов, стал федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» № 134 от 08.08.2001 г.<sup>46</sup>.

Прежде всего обращает на себя внимание, что на первое место в названии федерального закона законодатель поставил слово «контроль», а слово «надзор», которое ранее стояло на первом месте, вынесено в скобки, а это означает, что надзорная деятельность государственных органов уходит на второй план. Если ранее, до принятия закона, руководитель федерального надзорного органа самостоятельно, по своему усмотрению, в зависимости от складывающейся оперативной обстановки утверждал план проверок организаций, то в соответствии с принятым в 2001 г. законом организация могла быть включена в план проверок не чаще одного раза в два года.

Следующим нормативным актом, ограничивающим деятельность надзорных органов, стал закон от 01.10.2003 г. № 129. Теперь внесено изменение в

---

<sup>45</sup> Л.В. Куприянова. «Рабочий вопрос» в России во второй половине 19-го – начале 20-го века. Электронный ресурс: [www.hist.msu.ru/labour/Article/Kupriyanova.htm](http://www.hist.msu.ru/labour/Article/Kupriyanova.htm). – С. 28.

<sup>46</sup> СЗ РФ. – 2001. – № 3, ч. 1. – Ст. 3436.

ст. 7 закона № 134, в соответствии с которым плановое мероприятие по контролю за организацией может быть проведено не ранее чем через три года с момента ее государственной регистрации<sup>47</sup>.

Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 г. № 294<sup>48</sup> продолжил процесс ограничения деятельности надзорных органов: определил уведомительный порядок проведения мероприятий; их планирование и осуществление поставлено под контроль прокуратуры, которая при проверке планов работы надзорных органов исключает те организации, которые подвергались проверкам ранее трех лет.

Федеральный закон от 13.07.2015 г. № 246 «О внесении изменений в федеральный закон «О защите прав юридических лиц и предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» ч. 1 ст. 26.1 вообще запретил на три года: с начала 2016 г. по конец 2018 г. плановые проверки в отношении юридических лиц и предпринимателей, отнесенных в соответствии со ст. 4 федерального закона от 24.07.2007 г. № 209 ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» к субъектам малого предпринимательства, за исключением субъектов, осуществляющих отдельные виды деятельности.

Очевидно, что в современной России взят курс на ограничение деятельности государственного надзора, в том числе и за соблюдением трудового законодательства.

Таким образом, надзорные органы в настоящее время значительно ослабили карательную функцию. Об этом свидетельствует изменение, внесенное в ст. 5.27 и 5.27.1 Кодекса об административных правонарушениях, которым одной из мер административного воздействия, наряду со штрафами и дисквалификацией, введена такая мера как «предупреждение».

Кроме того, распоряжением Правительства РФ от 1 апреля 2016 г. № 559-р утвержден план мероприятий («дорожная карта») по совершенствованию кон-

---

<sup>47</sup> СЗ РФ. – 2003. – № 40. – Ст. 3828.

<sup>48</sup> СЗ РФ. – 2008. – № 52, ч. 1. – Ст. 6249.

трольно-надзорной деятельности в Российской Федерации, в которой указано, что реализация плана мероприятий («дорожной карты») по совершенствованию контрольно-надзорной деятельности направлена на повышение результативности и эффективности контрольно-надзорной деятельности, в том числе посредством внедрения в деятельность контрольно-надзорных органов риск-ориентированного подхода при организации и осуществлении контрольно-надзорной деятельности.

«Дорожной картой» предусмотрено внедрение дифференцированного подхода к проведению контрольных мероприятий в зависимости от степени риска причинения субъектами хозяйственной деятельности вреда (ущерба) охраняемым законом ценностям, это позволит существенно повысить эффективность расходования ресурсов на функционирование контрольно-надзорных органов путем сосредоточения усилий инспекторского состава государственного надзора на наиболее значимых направлениях.

Введение дифференцированного подхода должно сопровождаться сокращением количества подконтрольных субъектов и отказом от всеобъемлющего контроля, при котором контрольным мероприятиям подвергаются все субъекты. Необходимо переходить к проверкам в зависимости от степени риска работы предприятия, с передачей подконтрольных субъектов с минимальным риском деятельности в сферу саморегулирования и уведомительного характера деятельности.

Также предполагается изменить систему отчетности и оценки эффективности деятельности контрольно-надзорных органов, которая сейчас строится на количественных показателях выявленных нарушений и санкций. Такая система стимулирует инспекторов не к предотвращению ущерба, а к обязательному выявлению нарушений и наказанию предпринимателей и иных подконтрольных субъектов. В связи с этим способами поддержки бизнеса и содействия его ведению в соответствии с законодательством Российской Федерации являются переход от оценки результативности и эффективности контрольно-надзорных органов, основанной на количестве выявленных нарушений и размере санкций, к

оценке размера предотвращенного ущерба как в результате контрольно-надзорных мероприятий, так и в ходе профилактики нарушений, а также разъяснение содержания обязательных требований, подлежащих соблюдению.

Требование к контрольно-надзорному органу включать в отчет, ежегодно формируемый в соответствии с законодательством Российской Федерации, описание общественно значимой формы контроля (плановых/внеплановых проверок) направлено на сокращение числа проверок при одновременном расширении использования иных форм контроля, не требующих непосредственного взаимодействия между проверяющими и проверяемыми.

Сокращение количества проверок и снижение административного давления на бизнес, при одновременном повышении уровня защищенности охраняемых законом ценностей, станет следствием реализации всего комплекса мероприятий «дорожной карты».

Итогами реализации мероприятий «дорожной карты» будут разработка и внесение в установленном порядке в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта федерального закона о федеральном, региональном и муниципальном контроле в Российской Федерации, а также подготовка предложений об исключении избыточных и дублирующих контрольных функций.

Фактором повышения эффективности государственного управления через оптимизацию контрольно-надзорной функции государства является переход при организации и осуществлении мероприятий по контролю к риск-ориентированному подходу, который используется в большинстве развитых стран мира.

Мировой опыт свидетельствует, что его применение позволило сократить общее количество проверок на 30-90%, а отдельные категории бизнеса и вовсе освободить от них. При этом было обеспечено сохранение или даже повышение уровня безопасности в подконтрольной сфере.

Переход от всеобъемлющего контроля (надзора) к дифференцированному подходу планирования проверок в зависимости от уровня риска причинения

вреда охраняемым законом ценностям позволяет увеличить процент охвата потенциальных нарушителей обязательных требований, представляющих непосредственную угрозу причинения вреда охраняемым законом ценностям, и одновременно снизить нагрузку на подконтрольные субъекты, которые не представляют реальной угрозы причинения вреда таким ценностям.

Основные положения о деятельности Федеральной инспекции труда изложены в Трудовом кодексе Российской Федерации. В числе приоритетных задач этого органа указывается обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда.

Федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия: осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства; выдает обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных нарушений; анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений; принимает меры по восстановлению нарушенных трудовых прав граждан; в установленном порядке направляет соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды; анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; готовит соответствующие предложения по их совершенствованию; анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике; принимает участие в расследованиях несчастных случаев на производстве или проводит их самостоятельно; ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав; принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав; информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан.

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства имеют

право беспрепятственно в любое время суток (при наличии удостоверений установленного образца) посещать в целях проведения проверки организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей – физических лиц; запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций; расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве; предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства; направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда; выдавать 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; запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с законодательством Российской Федерации о техническом регулировании и государственным нормативным требованиям охраны труда; составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий; подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; выступать в качестве экспертов в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве; предъявлять организации, проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации – независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей – физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами, с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

Предметы проверки – соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений, проведение мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

Основанием для проведения внеплановой проверки является истечение срока исполнения работодателем выданного Федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; поступление в Федеральную инспекцию труда обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц Федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников, а также приведших к невыплате или неполной выплате в установленный срок заработной платы, других выплат, причитающихся работникам, либо установлению заработной платы в размере, меньшем предусмотренного трудовым законодательством; обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав; запроса ра-

ботника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте; наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) Федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям.

Внеплановая выездная проверка может быть проведена незамедлительно, с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры.

Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели – физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и в порядке, установленном федеральными законами.

*Федеральная инспекция труда взаимодействует по вопросам охраны труда с другими государственными органами.*

Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным осуществлять федеральный государственный надзор в области промышленной безопасности, который проверяет соблюдение государственных нормативных требований охраны труда на объектах угольной, горнорудной, горнохимической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геолого-разведочных экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

Государственный надзор за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда при эксплуатации электрических и тепловых установок осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнитель-



ной власти при осуществлении ими федерального государственного энергетического надзора.

Государственный надзор за соблюдением работодателями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемиологических норм и правил осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности осуществляется уполномоченными федеральными органами исполнительной власти при осуществлении ими соответственно федерального государственного надзора в области использования атомной энергии и государственного надзора в области обеспечения радиационной безопасности. Должностные лица федеральных органов исполнительной власти, осуществляющие государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности, обязаны доводить до сведения работников и работодателей информацию о нарушении норм ядерной и радиационной безопасности на проверяемых объектах.

### **ГЛАВА 3. ОСОБЕННОСТИ ЮРИДИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ЗА НАРУШЕНИЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА**

Проблемы юридической ответственности широко разрабатываются отраслевыми юридическими науками и общей теорией права. Основная и главная проблема юридической ответственности – обеспечение законности, предупреждение и пресечение правонарушений, максимально возможное устранение ущерба, причиняемого обществу и правопорядку.

Здесь концентрируются две крайне важные социальные задачи, – во-первых, общество и каждый гражданин должны быть уверены, что правонарушения пресекаются с помощью соразмерных им мер государственного принуждения, что права и охраняемые законом интересы защищены от противоправных посягательств; во-вторых, что борьба с правонарушениями ведется строго на основе закона, обеспечивающего неприкосновенность прав и свобод гражданина, не совершившего противоправных поступков.

Юридическая ответственность, будучи составной частью правовой системы, выполняет в ней важные функции. Она является тем юридическим средством, которое локализует, блокирует противоправное поведение и стимулирует общественно полезные действия людей в правовой сфере.

В правовом регулировании трудовых отношений немаловажное значение имеет проблема реализации юридической ответственности. Общеизвестно, что полноценная реализация правовой нормы наступает лишь тогда, когда полностью осуществляются субъективные права и исполняются юридические обязанности.

Трудовым законодательством установлены права и обязанности как работника, так и работодателя.

На основе установленных Трудовым кодексом РФ прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений нормы законодательства о труде реализуются в различных формах.

Классификация форм реализации правовых норм проводится по разным основаниям. С точки зрения уровня (глубины) реализации содержащихся в

нормативных актах положений, эти формы выделяют вне правоотношений и в правоотношениях.

Вне правоотношений нормы права реализуются в форме активных односторонних действий по исполнению юридических обязанностей либо воздержания от действий, запрещенных правом. Это так называемые всеобщие права, которым соответствует обязанность всех других субъектов права не нарушать их.

Характерным для реализации норм права вне правоотношений является осуществление субъективных прав либо юридических обязанностей, не требующих конкретных положительных действий от других субъектов права.

Во многих случаях государственная воля, выраженная в нормах права, может быть реализована только в правоотношениях, то есть в таких общественных отношениях, где участники их выступают носителями конкретных субъективных прав и юридических обязанностей по отношению друг к другу.

Реализация субъективных прав одними субъектами права в таких случаях зависит от определенных действий других субъектов.

В правоотношениях происходит также принудительное восстановление нарушенного права и реализация санкций правовых норм.

По характеру правореализующих действий различают: соблюдение, исполнение, использование и применение права.

Соблюдением права реализуются запрещающие нормы. Суть его заключается в пассивном воздержании от запретных действий.

Исполнение права требует активных действий, связанных с претворением в жизнь обязывающих предписаний.

Использование права предполагает осуществление дозволительных субъективных прав, и, следовательно, по усмотрению субъекта здесь может иметь место как активное, так и пассивное поведение.

Применение права – властная комплексная деятельность специально уполномоченных субъектов, сочетающая разные поведенческие акты.

Сущность реализации права состоит в повиновении его требованиям. Государство использует ряд методов, чтобы сформировать у граждан, долж-

ностных лиц и организаций потребность, желание или необходимость совершать предусмотренные в нормах права действия.

Реализация права как процесс может быть охарактеризована с объективной и субъективной сторон. С объективной стороны это определенные действия, предусмотренные нормами права, с субъективной стороны – отношение субъекта к правовым требованиям при совершении предписываемых действий. Он может быть заинтересован в реализации права, осуществлять правовые предписания, либо осознавая свой общественный долг, либо из страха неблагоприятных последствий. Ведь не все нормы права и не всеми воспринимаются с желанием их исполнить. Многие из них, особенно требующие от человека изменения его поступков и действий, вызывают неприятие и сопротивление. Подчас требуется силовое воздействие, чтобы на нормативное требование обратили внимание и подчинились ему.

Рассматривая юридическую ответственность как обязанность претерпеть неблагоприятные последствия за противоречащий нормам права проступок, нужно различать объективные и субъективные предпосылки возникновения ответственности. С объективной стороны – это правовое регулирование государством общественных отношений посредством установления норм права, с субъективной стороны – свобода воли лица, возможность осуществлять различного рода деятельность, ведь без воли нет вины, а без вины индивид не несет ответственности.

Основные виды юридической ответственности предопределяются содержанием санкций, которые применяются за правонарушения. Среди правонарушений в сфере труда различают преступления и проступки, обусловленные их качественными особенностями и степенью общественной опасности.

Юридическую ответственность можно охарактеризовать следующими признаками:

предусмотрена законодательством;

тесно связана с государственным принуждением и применяется государственным органом (в некоторых случаях работодателем);

наступает только за совершение правонарушения, то есть нарушения правил поведения, предусмотренных государством (в некоторых случаях работодателем);

воплощается и реализуется в установленной законом процессуальной форме;

воплощается в определенных материальных нормах и применяется в соответствии с процессуальными нормами права. Материальные нормы права предусматривают, устанавливают возможные и должные формы поведения; в свою очередь процессуальные нормы определяют порядок применения норм материального характера;

выражаются в обязанности претерпеть различного рода неблагоприятные последствия.

Подводя итог, можно сделать вывод: юридическая ответственность – это необходимость для виновного лица подвергнуться мерам государственного воздействия, претерпеть определенные отрицательные последствия.

### **3.1. Виды юридической ответственности, применяемые к участникам трудовых правоотношений**

#### ***3.1.1. Уголовная ответственность***

Уголовная ответственность – наиболее суровый вид ответственности. Она наступает за совершение преступлений. Преступления – наиболее общественно-опасные деяния, запрещенные уголовным законом под угрозой наказания.

Уголовную ответственность в трудовых отношениях, как правило, несут должностные лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению возложена обязанность по соблюдению норм и правил трудового законодательства на соответствующем участке работы или контроль за их исполнением.

Уголовная ответственность применяется за преступления и включает строгие меры государственного принуждения. Порядок и процедура ее реализации регламентированы наиболее детально и определяются уголовным, уголовно-процессуальным и уголовно-исполнительным законодательством.

Уголовный кодекс РФ содержит ряд составов, предусматривающих уголовную ответственность за нарушение требований охраны труда. Под требованиями охраны труда понимаются государственные нормативные требования охраны труда, содержащиеся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации.

Уголовным кодексом РФ предусмотрена уголовная ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет. Наказание по этим мотивам – штраф в размере до двухсот тысяч рублей, или в размере заработной платы, или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев либо обязательные работы на срок до 360 часов.

Уголовная ответственность также предусмотрена в случаях невыплаты свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенной из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем – физическим лицом, руководителем филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации.

За указанные нарушения закона предусмотрена уголовная ответственность от наложения штрафов в крупных размерах до различных сроков лишения свободы.

### ***3.1.2. Административная ответственность***

Административное принуждение характеризуется как применение предусмотренных законом принудительных мер властью уполномоченных на то органов, должностных лиц. Меры административной ответственности разнообразны. По целевому назначению они могут быть разделены на три группы: административно-предупредительные, административно-пресекательные и меры административной ответственности.

Административно-предупредительные меры применяются для предупреждения возможных нарушений и иных вредных явлений, – например, при стихийных бедствиях, несчастных случаях, чтобы обеспечить безопасность здоровья и жизни граждан, нормальные условия работы предприятия. Выражаются они, как правило, в виде определенных ограничений и запретов. Эти меры не связаны с правонарушениями: они их предотвращают и в этом смысле предшествуют применению иных мер принуждения. В трудовой сфере наиболее типичны контрольно-надзорные проверки с выдачей предписаний для предотвращения правонарушений.

Административно-пресекательные меры направлены на прекращение противоправных действий, могущих иметь вредные последствия. К таким мерам можно отнести приостановку работы производственного оборудования, не отвечающего требованиям охраны труда, временное отстранение от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр, и др.

Административная ответственность наступает за нарушения конкретных правил и норм трудового законодательства. Субъектами ее являются как физические, так и юридические лица, а меры заключаются в применении к виновным административных взысканий в виде предупреждений, штрафов, дисквалификации должностного лица, административном приостановлении его деятельности.

### ***3.1.3. Дисциплинарная ответственность***

Дисциплинарная ответственность – это ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. Работники, нарушившие трудовую дисциплину, привлекаются к дисциплинарной ответственности работодателем.

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности является правом, но не обязанностью работодателя, поэтому принцип неотвратимости ответственности здесь может быть реализован путем применения к нарушителям

дисциплины неформальных санкций (устные замечания, внушения, разъяснения и т.п.).

Субъектами ответственности могут быть как руководители организаций, их заместители, должностные лица, на которых в силу должностных обязанностей возложена ответственность за соблюдением правил и норм трудового законодательства, так и работники.

Порядок применения дисциплинарных взысканий предусмотрен ст. 193 Трудового кодекса РФ, в которой указано, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязан-



ностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению трудовых споров.

Трудовое законодательство предусматривает и процедуру снятия дисциплинарного взыскания.

В соответствии со ст. 194 ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

#### ***3.1.4. Гражданско-правовая ответственность***

Нарушение норм права в сфере имущественных и связанных с ними неимущественных отношений влечет гражданско-правовую ответственность. В трудовых отношениях гражданско-правовая ответственность наступает при причинении вреда.

Гражданским кодексом Российской Федерации предусмотрено, что вред, причиненный жизни или здоровью гражданина при исполнении договорных обязательств... возмещается по правилам, предусмотренным главой 59 ГК РФ, если законом или договором не предусмотрен более высокий размер ответственности.

В соответствии со ст. 1085 ГК РФ при причинении гражданину увечья или ином повреждении его здоровья возмещению подлежит утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел либо определенно мог иметь, а также дополнительно понесенные расходы, вызванные повреждением здоровья, в том числе расходы на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовка к другой профессии, если установлено, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не имеет права на их бесплатное получение.

Размер подлежащего возмещению утраченного потерпевшим заработка (дохода) определяется в соответствии со ст. 1086 ГК РФ в процентах к его среднему месячному заработку (доходу) до увечья или иного повреждения здоровья либо до утраты им трудоспособности, соответствующих степени утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности, а при отсутствии профессиональной трудоспособности – степени утраты общей трудоспособности.

В состав утраченного заработка (дохода) потерпевшего включаются все виды оплаты его труда по трудовым и гражданско-правовым договорам как по месту основной работы, так и по совместительству, облагаемые подоходным налогом. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности за неиспользованный отпуск и выходное пособие при увольнении. За период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитывается выплаченное пособие. Доходы от предпринимательской деятельности, а также авторский гонорар включаются в состав утраченного заработка, при этом доходы от предпринимательской деятельности – на основании данных налоговой инспекции. Все виды заработка (дохода) учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов.

Среднемесячный заработок (доход) потерпевшего подсчитывается путем деления общей суммы его заработка (дохода) за 12 месяцев, предшествовавших повреждению здоровья, на двенадцать. В случае, когда потерпевший ко време-

ни причинения вреда работал менее двенадцати месяцев, среднемесячный заработок (доход) за фактически проработанное число месяцев, предшествовавших повреждению здоровья, – на число этих месяцев. Не полностью проработанные потерпевшим месяцы по его желанию заменяются предшествующими полностью проработанными месяцами либо исключаются из подсчета при невозможности их замены.

Если в заработке (доходе) потерпевшего произошли до причинения ему увечья или иного повреждения здоровья устойчивые изменения, улучшающие его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного учреждения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказаны устойчивость изменения или возможности изменения оплаты труда потерпевшего), при определении его среднемесячного заработка (дохода) учитывается только заработок (доход), который он получил или должен был получить после соответствующего изменения.

В случае смерти потерпевшего (кормильца) право на возмещение вреда на основании ст. 1088 ГК РФ имеют: нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение его содержания; ребенок умершего, родившийся после его смерти; один из родителей, супруг либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими четырнадцати лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинских органов нуждающихся по состоянию здоровья в постороннем уходе; лица, состоявшие на иждивении умершего и ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет после его смерти. Один из родителей, супруг либо другой член семьи, не работающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на возмещение вреда после окончания ухода за этими лицами.

Вред возмещается: несовершеннолетним – до достижения 18 лет; учащимся старше 18 лет – до окончания учебы в учебных учреждениях по очной форме обучения, но не более чем до 23 лет; женщинам старше 55 лет и мужчинам старше 60 лет – пожизненно; инвалидам – на срок инвалидности; одному из родителей, супругу либо другому члену семьи, занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, – до достижения ими 14 лет либо изменения состояния здоровья.

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, вред, в соответствии со ст. 1089 ГК РФ, возмещается в размере той доли заработка (дохода) умершего, определенного по правилам ст. 1086 ГК РФ, которую они получали или имели право получать на свое содержание при его жизни. При определении возмещения вреда этим лицам в состав доходов умершего, наряду с заработком (доходом), включаются получаемые им при жизни пенсия, пожизненное содержание и другие подобные выплаты.

Установленный каждому из имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца размер возмещения не подлежит дальнейшему перерасчету, кроме случаев: рождения ребенка после смерти кормильца; назначения или прекращения выплаты возмещения лицам, занятым уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего кормильца. Законом или договором размер возмещения может быть увеличен.

В тех случаях, когда гражданин застрахован от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, возмещение вреда, причиненного здоровью работника, либо при его смерти при выполнении им производственных заданий осуществляется по правилам закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24 июля 1998 г.

### ***3.1.5. Ответственность за причиненный моральный вред***

Российскому законодательству ответственность за причиненный моральный вред стала известна сравнительно недавно. Она состоит в обязанности ви-

новного правонарушителя возместить причиненный им моральный вред. Подобный вред может быть причинен не только при нарушении личных неимущественных прав – чести, достоинства, здоровья, но и при посягательстве на блага и права имущественные, которые подлежат компенсации в предусмотренных законом случаях. Ведь любое правонарушение отрицательно воздействует на личность потерпевшего, травмирует его психику, причиняет нравственные и физические страдания. И в этом случае причиненный моральный вред должен компенсироваться. Возмещение морального вреда может быть осуществлено добровольно, без вмешательства государства. Компенсация морального вреда предусмотрена в случаях нарушений различных отраслей права: конституционного, трудового, семейного, уголовного, экологического, административного, международного и др. В частности, такая ответственность предусмотрена трудовым законодательством.

Ст. 237 ТК РФ гласит: «Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба».

### ***3.1.6. Материальная ответственность***

Право собственности в Российской Федерации признается и охраняется государством. Соответственно признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности (ч.2 ст. 8 Конституции Российской Федерации). Материальная ответственность сторон трудового договора – одно из средств защиты права собственности и других смежных и тесно связанных с ними прав и интересов.

Трудовое законодательство, регулируя отношения по материальной ответственности сторон трудового договора, направлено как на обеспечение сохранности имущества работодателя, так и на защиту прав работника на труд, охрану его личной собственности.

Материальная ответственность по трудовому праву – это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора ущерба, нанесенного другой стороне. Поэтому ответственность работодателя перед работником, а также работника перед работодателем является ответственностью договорной, поскольку данный вид юридической ответственности отнесен к самостоятельному виду общественных отношений, как производных от трудовых. Охранительная функция здесь осуществляется в рамках имеющегося, то есть состоявшегося трудового правоотношения, что следует рассматривать как страхующую систему, призванную наиболее полно удовлетворить интересы и потребности субъектов трудовых правоотношений в процессе регулирования живого труда.

Именно трудовое законодательство обязывает стороны трудовых отношений возместить ущерб, возникший вследствие нарушения норм трудового права, в связи с чем в Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрен специальный раздел «Материальная ответственность сторон трудового договора».

Сторона трудового договора может быть привлечена к материальной ответственности при одновременном наступлении следующих условий:

наличие прямого действительного ущерба, причиненного одной стороне трудового договора другой его стороной. При этом необходимо учитывать обстоятельства, наличие которых исключает вообще возможность привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю (ст. 239 ТК РФ);

противоправное поведение стороны трудового договора, которое заключается в невыполнении или ненадлежащем выполнении обязанностей, установленных законодательством, локальными нормативными актами, трудовым договором;

наличие вины стороны трудового договора в причинении ущерба другой стороне. Вина может быть умышленной и неосторожной. Разграничение форм вины работника имеет значение при определении вида и пределов материальной ответственности (ограниченная или полная материальная ответственность);

наличие причинной связи между противоправным виновным поведением стороны трудового договора и наступившим ущербом.

Институт материальной ответственности, являющийся одним из видов юридической ответственности, имеет свою специфику практически по всем элементам правонарушения (объект, объективная сторона, субъект, субъективная сторона). Эта специфика возникает из наличия трудового правоотношения между сторонами трудового договора. Материальная ответственность по трудовому праву – обязанность возмещения виновной стороной трудового договора ущерба, нанесенного другой стороне. В зависимости от того, какой стороне нанесен вред, различают ответственность работника либо работодателя. В отношении работника трудовое законодательство предусматривает ряд ограничений привлечения его к материальной ответственности за причиненный работодателю ущерб. Это связано с тем, что заработная плата, как правило, является основным средством содержания самого работника и членов его семьи, поэтому законодателем введены определенные ограничения на различные рода изъятия из заработной платы работника, в том числе и в случае привлечения его к материальной ответственности.

Трудовое право отражает реальное экономическое неравноправное положение сторон трудовых правоотношений. Работник – фигура экономически более слабая, чем работодатель. Заработная плата, как правило, является основным источником существования как самого работника, так и членов его семьи. Поэтому Трудовой кодекс ограничивает возможность обращения имущественных требований работодателя на заработную плату работника, допуская лишь частичное изъятие из нее в целях возмещения причиненного работником ущерба. Работодатель же, как более экономически сильная фигура, как субъект хозяйственной деятельности, несет перед работником ответственность за причиненный ему ущерб в полном объеме.

Сторона трудового договора, по вине которой причинен ущерб другой стороне, вправе в добровольном порядке возместить причиненный ущерб. И лишь при отказе добровольного возмещения ущерба вводится в действие меха-

низм принудительного его взыскания, предусмотренный законодательством. При этом учитываются общие требования, которые должен соблюсти работодатель при предъявлении требования к работнику о возмещении ущерба<sup>49</sup>.

### *Материальная ответственность работодателя*

Работодатель обязан возместить работнику не только прямой действительный ущерб, но и ущерб, причиненный ему в случаях незаконного лишения его права на труд. К таким незаконным действиям работодателя законодатель относит следующие:

1) незаконное отстранение работника от работы, незаконное его увольнение или незаконный перевод на другую работу;

2) отказ работодателя от исполнения либо несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров либо государственного инспектора труда о восстановлении на прежней работе;

3) задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Если работник совершает вынужденный прогул вследствие незаконного отстранения его работодателем от работы, то время вынужденного прогула подлежит оплате работодателем. В случае отказа в оплате работник вправе обратиться с иском о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в суд.

В случае незаконного увольнения работника или незаконного перевода его на другую работу он вправе требовать выплаты ему средней заработной платы за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы.

---

<sup>49</sup> Пленум Верховного суда РФ в п. 4 постановления от 16.11.2006 № 52 указал, что к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, которые должен доказать работодатель, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия либо бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении вреда; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; соблюдение правил заключения трудового договора о полной материальной ответственности.



Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день прекращения трудового договора. В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания или причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

Работодатель также обязан возместить причиненный ущерб имуществу работника в случаях утраты имущества по вине работодателя; порчи имущества работника при производственных авариях и других причинах, связанных с трудовыми отношениями работника и работодателя; хищения имущества работника, которое находилось на законном основании на территории организации; в иных случаях причинения ущерба имуществу работника работодателем. Возмещение работодателем ущерба имуществу работника должно производиться по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба, как в добровольном порядке, так и путем обращения работника в суд.

Ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, возможен, к примеру, в случаях:

утраты имущества работника по вине работодателя;

порчи имущества работника при производственных авариях, несчастных случаях на производстве и по другим причинам, связанным с трудовыми отношениями работника и работодателя;

хищения имущества работника, которое находилось на законном основании на территории организации;

использования имущества работника вопреки его воли другими лицами в ходе производственной деятельности, осуществляемой в организации;

в иных случаях причинения ущерба имуществу работника работодателем.

Возмещение работодателем ущерба имуществу работника должно производиться по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба, как в добровольном порядке, так и путем обращения работника в суд. Законодатель предусматривает возможность с согласия работника возмещение ущерба его имуществу работодателем в натуре, т.е. путем передачи имущества, равного по цене, качеству и полезным свойствам.

В вышеуказанных случаях возникает вопрос: в чем же состоит юридическая ответственность работодателя, поскольку он исполняет свои обязанности, не исполненные им, то есть каковы неблагоприятные последствия он должен претерпеть, кроме как возместить работнику то, что тому положено по закону?

Видимо, этот раздел материальной ответственности необходимо дополнить санкциями, – например, такими, которые установлены в случаях задержки выплаты заработной платы. Иначе какая же это юридическая ответственность?

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, других выплат работодатель обязан выплатить их с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже одной стопятидесятой ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Законодатель подчеркивает, что работодатель обязан производить выплаты указанной денежной компенсации независимо от вины. Уплата процентов за задержку выплат, причитающихся работнику, не исключает права работника на индексацию своевременно полученных выплат в связи с их обесцениванием вследствие инфляции.

Размышления по поводу этого вида ответственности приводят нас к выводу о недостаточно суровой ответственности работодателя, так как размер материальной ответственности за задержку выплаты заработной платы в размере одной стопятидесятой ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день просрочки составляет мизерную сумму. Например, при ключевой ставке условно 5% и задержанной заработной плате в 50 тысяч рублей на 30 дней материальная ответственность работодателя составит всего 499 рублей.

#### *Материальная ответственность работника*

Если виновными действиями (бездействием) работника работодателю причинен прямой действительный ущерб, то работник обязан возместить его работодателю. При этом законодатель подчеркивает, что неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Ответственность за

причинение ущерба работодателю в период действия трудового договора сохраняется и после его расторжения. Прямой действительный ущерб может характеризоваться следующими признаками:

реальное уменьшение наличного имущества работодателя;

ухудшение состояния имущества работодателя;

необходимость для работодателя произвести дополнительные затраты с целью приобретения нового имущества или восстановления потребительских качеств прежнего;

возмещение ущерба, причиненного работником имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или другое имущество. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности<sup>50</sup> заключается с работником, как правило, одновременно с заключением трудового договора и является его приложением.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой и т.д., когда невозможно отграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) ответственность.

Размер ущерба, причиненного работодателю, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работ-

---

<sup>50</sup>См. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31. 12. 2002 г. № 85.

ником ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, взыскание может осуществляться только судом.

Трудовой кодекс усилил защиту работников от необоснованных удержаний сумм из их заработной платы в возмещение ущерба. Установлено, что, если работодатель сочтет необходимым привлечение к ответственности причинителя ущерба, он должен правильно установить размер ущерба и причину его возникновения (ст. 247 ТК РФ). Следовательно, еще до принятия решения о возмещении конкретным работником ущерба работодатель обязан провести проверку, чтобы выявить фактический ущерб, установить его размеры и обстоятельства причинения. Для этого он имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Обязательно должно быть истребовано письменное объяснение работника о причине и обстоятельствах причинения ущерба. Работнику предоставлено право знакомиться с материалами проверки и при несогласии обжаловать их в орган по рассмотрению трудовых споров.

Законодатель предоставляет право работнику, виновному в причинении ущерба работодателю, на добровольное полное либо частичное возмещение этого ущерба. По соглашению работника с работодателем возмещение ущерба может производиться с рассрочкой платежа. Работник может производить погашение ущерба не только в денежной форме, но также с согласия работодателя передать ему в счет возмещения ущерба равноценное имущество либо исправить поврежденное имущество своими силами. Привлечение работника к дисциплинарной, административной либо уголовной ответственности за деяние, которым причинен ущерб работодателю, не может служить основанием для освобождения работника от материальной ответственности за причиненный работодателю ущерб.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты на обучение, исчис-

ленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Снижение размера ущерба не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

## *ЗАКЛЮЧЕНИЕ*

Из истории мы знаем, что не всегда и не во все времена люди в России могли найти защиту своих общечеловеческих прав. Бесправным долгие годы оставался труд.

Долго и сложно формировалось общественное сознание в понимании того, что люди располагают специфическим товаром – способностью к труду, что этот товар должен оцениваться и давать возможность достойного существования самому работнику и членам его семьи. И только в результате многолетней, изнурительной борьбы народа за свои права рождалось трудовое право. Оно носит защитный, охранительный характер.

Современным российским законодательством выработан широкий перечень разнообразных способов защиты права на труд. В ходе проведенного исследования нами были обозначены доюрисдикционные способы защиты трудовых прав (самозащита работниками трудовых прав, защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами, коллективная защита трудовых прав, защита трудовых прав процедурами медиации), а также юрисдикционные способы (судебный способ защиты трудовых прав, защита трудовых прав комиссиями по трудовым спорам, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права).

В процессе проведенного нами исследования доюрисдикционные способы защиты трудовых прав вызвали у нас наибольший интерес. Они наименее популярны, недостаточно изучены, имеют множество юридических погрешностей. Поэтому, по нашему мнению, именно они нуждаются в наиболее детальной законодательной регламентации, что позволит сделать их более презентабельными, а также даст возможность разгрузить юрисдикционные органы, занимающиеся защитой трудовых прав работников.

Относительно самозащиты работниками трудовых прав мы считаем, что необходимо дополнить законодательство в этой области, внести коррективы в определение самозащиты, которое бы содержало в себе исчерпывающий пере-

чень способов и методов, способных обеспечить надежную правовую защиту прав и интересов работников.

Субъектами данных правоотношений могут быть только работник и работодатель. Во-первых, для того, чтобы работник и работодатель разрешали возникший конфликт как равные, без использования работодателем своего начальствующего положения. Во-вторых, для повышения правовой культуры работников, которые иногда недостаточно осведомлены о своих правах, а также работодателей, которые порой забывают о своих обязанностях перед работниками.

Рассмотрев деятельность профессиональных союзов в качестве механизма защиты трудовых прав и законных интересов работников, можно сделать вывод, что они наиболее эффективны в отличие от других способов доюрисдикционной защиты работниками трудовых прав. Во-первых, благодаря тому, что профсоюзы представляют собой объединение работников, они наиболее заинтересованы в защите трудовых прав и интересов не только своих членов, но всех работников, подвергшихся произволу работодателей. Во-вторых, профсоюзам предоставлен широкий круг полномочий и прав по осуществлению правозащитной деятельности работников, дано право на взаимодействие с органами государственной власти не только в части правозащитной деятельности, но и в части создания нормативно-правовой базы, регулирующей трудовые отношения. В-третьих, участие профсоюзных организаций в управлении фондами, формирующимися за счет страховых взносов людей, позволяет им реализовать свой потенциал в сфере социального обеспечения населения.

Кроме того, профсоюзы не связаны ограничениями, установленными законодательством, регулирующим деятельность государственных органов и органов самоуправления при проведении мероприятий по контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства<sup>51</sup>.

Изучив процедуру рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, мы можем сделать вывод, что этот способ защиты еще недостаточно

---

<sup>51</sup>См. Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 г. № 294.

тщательно проработан трудовым законодательством, значительно осложнен в применении и нуждается в совершенствовании.

Рассмотрев процедуру медиации, мы приходим к выводу, что этот институт правовой защиты, новый в российской действительности, может стать хорошей альтернативой другим способам защиты трудовых прав и интересов работников, поможет установить крепкие партнерские отношения между работником и работодателем, основанные на взаимном волеизъявлении, а главное – откроет новые возможности для дальнейшего развития в России гражданского общества.

Анализ норм российского права, регулирующих юрисдикционные способы защиты трудовых прав, позволяет сказать следующее.

Защита трудовых прав работников в суде – самый распространенный на сегодняшний день способ защиты работниками трудовых прав и интересов. Обязательность исполнения его решений и освобождение от уплаты государственной пошлины, а также иных судебных расходов сделали судебное рассмотрение судебных споров весьма привлекательным для населения. Однако в настоящее время сложилась проблема загруженности судов, в частности, из-за множества исков, которые могли быть рассмотрены сторонами вне суда. В связи с этим мы предлагаем ввести в процессуальное законодательство норму, закрепляющую, что для определенной категории трудовых споров обязательно предварительное проведение внесудебного разрешения спора (процедура претензионного порядка). Если стороны не смогут прийти к взаимному решению или одна из сторон будет уклоняться от разрешения разногласий вне суда, они смогут обратиться в суд для разрешения трудового спора, но уже при наличии документов, подтверждающих предварительное рассмотрение разногласий вне судебных органов. При этом судебная система разгружается от потока исков, а субъекты трудовых правоотношений, пользуясь иными способами защиты, смогут сами разрешать возникающие между ними разногласия.

Защита трудовых прав работников в комиссиях по трудовым спорам осуществляется непосредственно в организации, то есть, образно выражаясь, не вынося возникшие разногласия за ее пределы. Данный вид защиты мы включи-



ли в наше исследование в связи с тем, что решения комиссии, не исполненные работодателем, могут быть исполнены судебным приставом в принудительном порядке, на основании исполнительного документа, выданного комиссией работнику в установленном законом порядке. Таким образом, комиссия наделена властным полномочием для реализации принятых решений.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, является приоритетным направлением деятельности нашего государства. Широкий круг полномочий Федеральной инспекции труда и ее инспекторов позволяет своевременно и беспрепятственно выявлять нарушения трудового законодательства и других нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, а значит, обеспечивать надежную защиту трудовых прав и свобод работников.

Нами исследованы также условия и причины правонарушений в трудовых отношениях, виды и особенности юридической ответственности сторон трудового договора; указаны пробелы, существующие в законе, которые предлагаются к устранению и приведению данного института трудового права в соответствие с логикой процедур устранения разногласий между сторонами трудового договора.

Обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод, что институт защиты права на труд должен постоянно совершенствоваться, а риск нарушения трудовых прав и законных интересов субъектов трудовых правоотношений снижаться.

Проведенное нами исследование дает основания для дальнейших научных поисков по совершенствованию законодательства в части защиты трудовых прав работников и работодателей.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### *Правовые акты*

1. Конституция Российской Федерации 1993 г.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (1 часть). – Ст. 3.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. № 195-ФЗ (в ред. ФЗ от 28.05.2017 № 233-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (1 часть). – Ст. 1.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ (в ред. ФЗ от 19.12.2016 № 438-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 46. – Ст. 4532.
5. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (в ред. ФЗ от 01.06.2017 № 104-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 1995. – № 48. – Ст. 4563.
6. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. ФЗ от 03.07.2016 № 283-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 1996. – № 3. – Ст. 148.
7. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 228 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в ред. ФЗ 28.12.2016 № 493-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 1998. – № 31. – Ст. 3803.
8. Федеральный закон от 01 мая 1999г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (в ред. ФЗ от 28.12.2016 № 511-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 1999. – № 18. – Ст. 2218.
9. Федеральный закон РФ от 27 июля 2010 г. №193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (в ред. ФЗ от 02.07.2013 № 185-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2010. – № 31. – Ст. 4162.
10. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (в ред. ФЗ от 01.05.2016 № 136-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2013. – № 52. – Ст. 6991.
11. Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» от 26.12.2008 № 294 // СЗ РФ. – 2008. – № 52. – Ч. 1. – Ст. 6249.
12. Федеральный закон «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при проведении государственного контроля (надзора)» № 134 от 08.08.2001 г. // СЗ РФ. – 2001. – № 3, ч. 1. – Ст. 3436.

13. Федеральный закон от 24.07.2007 г. № 209 ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» // СЗ РФ. – 2007. – № 31. – Ст. 4006.

14. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 421-ФЗ.

15. Федеральный закон 1998 г. № 228 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. – 1998. – № 31. – Ст. 3803.

16. Федеральный закон «Об основах обязательного социального страхования» 1999 г. № 165 // СЗ РФ. – 1999. – № 29. – Ст. 3686.

17. Федеральный закон 2006 г. № 225 «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. – 2007. – № 1, ч. 1. – Ст. 18.

18. Закон от 25.09.1992 г. № 543-1 «О внесении изменений в КЗоТ РСФСР 1971 года».

19. Конвенция Международной организации труда от 28 июня 1930 г. № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда» (принята в г. Женева 28.06.1930) // Ведомости Верховного Совета Союза Советских Социалистических Республик. – 1956. – № 13. – Ст. 279.

20. Конвенция Международной организации труда от 11 июля 1947 г. № 87 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женева 11.07.1948) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2001. – № 50. – Ст. 4650.

21. Конвенция Международной организации труда от 25 июня 1958 г. № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (принята в г. Женева 25.06.1958) // Ведомости Верховного Совета Союза Советских Социалистических Республик. – 1961. – № 44. – Ст. 448.

22. Постановление Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» (в ред. от 16.02.2017) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 37. – Ст. 4995.

#### *Историко-правовые документы*

23. Конституция РСФСР 1918 г. Принята V Всероссийским съездом Советов 10.07.1918 г.

24. Конституция РСФСР 1925 г. Утверждена Постановлением XII Всероссийского Съезда Советов от 11.05.1925 «Об утверждении Конституции (Основного закона) РСФСР».

25. Конституция РСФСР 1937 г. Принята XVII Всероссийским съездом Советов 21.01.1937 г.

26. Конституция РСФСР 1978 г. Принята Внеочередной седьмой сессией Верховного Совета РСФСР девятого созыва 12.04.1978 г.

27. Кодекс законов о труде (КЗоТ) Российской Советской Федеративной Республики 1918 г. // Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87-88. – Ст. 905.

28. Кодекс законов о труде – КЗОТ РСФСР 1922 г. // Собрание узаконений и распоряжений рабочего и крестьянского Правительства РСФСР. – 20.11.1922. – № 70.

29. Кодекс законов о труде – КЗоТ РСФСР 1971 г. // Ведомости Верховного Совета РСФСР 1971. – № 50. – Ст. 1007.

#### *Специальная литература*

30. Агапова, Н. Труд человека не может являться предметом торга между третьими сторонами или посредниками // Человек и труд. – 2012. – № 3.

31. Барбашова, Т.П., Миронов, В.И. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. – 2007. – № 7. – С. 103.

32. Бубнова, М. Изменение трудовой функции необходимо документировать // Трудовое право. – 2016. – № 3. – С. 41-48.

33. Бугров, Л. Останется ли трудовое право самостоятельной отраслью права? // Российская юстиция. – 1995. – № 5. – С. 29.

34. Быстрицкая, Н. Качество работы как причина увольнения // Трудовое право. – 2016. – № 2. – С. 13-20.

35. Викторов, И.С., Бессарабов, В.Г. и др. Охрана труда в Российской Федерации: Новое законодательство, правоприменительная практика и прокурорский надзор. – М.: Юрлитинформ, 2003. – С. 119.

36. Гатаулина, А. Условия труда: споры и анализ // Трудовое право. – 2016. – № 4. – С. 31-41.

37. Герасименко, Н. Охрана труда – 2017 // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 45. – С. 9.

38. Глушко, К. Трудовые споры с участием профсоюза // Трудовое право. – 2015. – № 7. – С. 105-112.

39. Демидов, Н. Способы ознакомления работника с локальными нормативными актами организации // Трудовое право. – 2016. – № 4. – С. 61-73.

40. Законодательная охрана труда / под ред. М. Туган-Барановского. – СПб.: Изд-во М.И. Водовозовой, 1901. – С. 252.

41. Ибрагимова, Ф. Анализ крупных судебных дел по трудовым спорам // Трудовое право. – 2016. – № 11. – С. 23-28.

42. Колинко, А. Отказ в трудоустройстве // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 39. – С. 11.

43. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. – Изд. 7-е, испр., доп. и перераб. – М.: КОНТРАКТ; КНОРУС, 2015. – С. 1272 .
44. Кулик, М. О бесправии работодателей // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 43. – С. 8.
45. Куренной, А. Трудовое право: на пути к рынку. – М.: Дело, 1995. – С. 39.
46. Курс российского трудового права / под общ. ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1996. – Т. 1. – С. 43.
47. Кухаренко, А. Некоторые аспекты расторжения трудового договора в связи с утратой доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) // Трудовое право. – 2016. – № 11. – С. 73-86.
48. Мариновская, В. Отказ в приеме на работу – не повод для суда // Трудовое право. – 2017. – № 3. – С. 53-65.
49. Матюшина, Н., Федюкова, С. Локальные нормативные акты. Ответственность в соответствии с федеральным законодательством [Интервью с Т. Чанышевым, А. Хаминским, Е. Шаповаловой, Н. Корсаровым, Р. Дубинниковым] // Трудовое право. – 2016. – № 6. – С. 71-102.
50. Матюшина, Н. Отстранить от работы сотрудника можно всегда... [Интервью с Ю. Чумаком] // Трудовое право. – 2016. – № 8. – С. 85-91.
51. Москалева, О. Возложение на работника дополнительных обязанностей // Трудовое право. – 2016. – № 7. – С. 15-27.
52. Москалева, О. Подтасовки документов компаниями ради увольнения сотрудников // Трудовое право. – 2016. – № 2. – С. 31-40.
53. Некрасов, Н.А. «Я лиру посвятил народу своему». – М.: Изд-во «Молодая гвардия», 1971 («Забывтая деревня». – С. 133).
54. Некрасов, Н.А. Железная дорога. – М.: Изд-во «ЭКСМО», 2003. – С. 148.
55. Олейникова, О. Недостаточный объем работы как основание для расторжения трудового договора: практика споров // Трудовое право. – 2016. – № 2. – С. 5-12.
56. Отказ в приеме на работу [Интервью с С. Исановым] // Трудовое право. – 2016. – № 8. – С. 99-103.
57. Паничкина, О., Матюшина, Н. Эксперты ТП анализируют актуальные проблемы трудовых отношений [Интервью с Н. Заварзиной, А. Абраменко, А. Гатиным, В. Зотовым, И. Соловьевой, А. Пистолякой] // Трудовое право. – 2016. – № 9. – С. 31-88.
58. Постановление Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24 ноября 2015 г.) // Бюллетень Верховного суда РФ. – 2004. – № 6.
59. Сбитнев, Ю. Способы защиты нарушенных прав // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 37. – С. 5.

60. Сойфер, В. О реальных возможностях // Трудовое право. – 2011. – № 6. – Ст. 64.

61. Тургенев, И.С. Записки охотника. – М.: Художественная литература, 1985. – С. 93.

62. Трудовое право России. Учебник / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2003.

63. Уваева, М. Понуждение работника (давление со стороны работодателя) к увольнению по собственному желанию // Трудовое право. – 2016. – № 2. – С. 21-30.

64. Юдина, А. Расторжение трудового договора с руководителем коммерческой организации по причине недоверия: анализ споров в судах // Трудовое право. – 2016. – № 5. – С. 37-47.

#### *Электронные ресурсы*

65. РосПравосудие [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 10.04.2012. – Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-blagoveshhenskij-gorodskoj-sud-amurskaya-oblast-s/act-100665621/>. – 14.03.2013.

66. РосПравосудие [Электронный ресурс] : офиц. сайт. – 10.04.2012. – Режим доступа: <https://rospravosudie.com/court-blagoveshhenskij-gorodskoj-sud-amurskaya-oblast-s/act-102129889/>. – 28.06.2013.

67. Судебный департамент при Верховном суде Российской Федерации [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 01.01.2009. – Режим доступа : <http://www.cdep.ru>. – 12.01.2017.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<i>ВВЕДЕНИЕ</i> .....	3
Глава 1. Государство и право на труд.....	8
1.1. Эволюция законодательных установлений о праве на труд.....	8
1.2. Право на труд через призму некоторых принципов трудового права....	10
1.3. Особенности правонарушений в сфере применения труда.....	15
1.3.1. Условия правонарушений.....	16
1.3.2. Причины правонарушений в сфере применения труда.....	17
Глава 2. Формы и способы защиты трудовых прав и свобод.....	19
2.1. Доюрисдикционные способы защиты трудовых прав и свобод.....	20
2.1.1. Самозащита работниками своих трудовых прав.....	20
2.1.2. Защита трудовых прав и законных интересов работников професси- ональными союзами.....	23
2.1.3. Процедура медиации как особый способ защиты трудовых прав и интересов работников.....	27
2.1.4. Коллективная защита трудовых прав работников.....	31
2.2. Юрисдикционные способы защиты трудовых прав и свобод.....	40
2.2.1. Судебный способ защиты трудовых прав и свобод.....	40
2.2.2. Защита трудовых прав комиссиями по трудовым спорам.....	43
2.2.3. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового за- конодательства.....	47
Глава 3. Особенности юридической ответственности за нарушения трудового законодательства.....	58
3.1. Виды юридической ответственности, применяемые к участникам трудо- вых правоотношений.....	61
3.1.1. Уголовная ответственность.....	61
3.1.2. Административная ответственность.....	62
3.1.3. Дисциплинарная ответственность.....	63
3.1.4. Гражданско-правовая ответственность.....	65
3.1.5. Ответственность за причиненный моральный вред.....	68
3.1.6. Материальная ответственность.....	69
Материальная ответственность работодателя.....	72
Материальная ответственность работника.....	74
<i>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</i> .....	78
<i>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК</i> .....	82

**Павел Григорьевич Алексеенко,**  
*доцент кафедры гражданского права АмГУ, канд. юрид. наук*

**Екатерина Дмитриевна Свойцкина,**  
*магистрант юридического факультета АмГУ*

**Защита права на труд по российскому законодательству. Монография.**

---

Изд-во АмГУ. Подписано к печати 24.11.17. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 5,12.

Тираж 50. Заказ 825.

Отпечатано в типографии АмГУ.