

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права  
Направление подготовки 40.03.01 – Юриспруденция  
Профиль: гражданско-правовой

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ  
Зав. кафедрой  
\_\_\_\_\_ П.Г. Алексеенко  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2017 г.

**БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА**

на тему: Защита права на труд по российскому законодательству

Исполнитель,  
студент группы 321-об1 \_\_\_\_\_ Е.Д. Свойкина  
(подпись, дата)

Руководитель,  
доцент, канд. юрид. наук \_\_\_\_\_ П.Г. Алексеенко  
(подпись, дата)

Нормоконтроль, \_\_\_\_\_ О.В. Громова  
(подпись, дата)

**Министерство образования и науки Российской Федерации**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
**(ФГБОУ ВО «АмГУ»)**

Факультет юридический  
Кафедра гражданского права

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой

\_\_\_\_\_ П.Г.Алексеевко

« 26 » декабря 2016 г.

**З А Д А Н И Е**

К выпускной квалификационной работе студента группы 321-об 1 Свойкиной Елизаветы Дмитриевны

1. Тема выпускной квалификационной работы: Защита права на труд по российскому законодательству

(утверждена приказом от 27.03.№ 671 уч)

2. Срок сдачи студентом законченной работы (проекта) 07 июня 2017

3. Исходные данные к выпускной квалификационной работе: Конституция РФ, Трудовой Кодекс РФ, ФЗ от 12.01.1996 №10-ФЗ

4. Содержание выпускной квалификационной работы (перечень подлежащих разработке вопросов):

- изучение способов защиты прав и интересов работников, отраженных в Трудовом Кодексе РФ и иных нормативно-правовых актах;

- выявление актуальных проблем, возникающих в изучаемой нами области правоотношений;

- анализирование статистики и судебной практики по интересующей нас теме;

- разработка путей совершенствования механизмов защиты прав и законных интересов граждан в сфере труда.

5. Перечень материалов приложения: (наличие чертежей, таблиц, графиков, схем, программных продуктов, иллюстрированного материала и т.п.)

6. Консультанты по выпускной квалификационной работе (с указанием относящихся к ним разделов) нет

7. Дата выдачи задания 26.12.2016

Руководитель выпускной квалификационной работы: канд. юрид. наук Алексеевко П.Г.

(фамилия, имя, отчество, должность, ученая степень, ученое звание)

Задание принял к исполнению (дата): 26.12.2016

## РЕФЕРАТ

Бакалаврская работа состоит из 62 с., 50 источников.

### САМОЗАЩИТА, ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ, КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ, ПРОЦЕДУРА МЕДИАЦИИ, ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ТРУДОВОЙ СПОР, ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ (НАДЗОР), СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА

Объектом исследования - общественные отношения, возникающие в сфере реализации работниками своего права на защиту трудовых прав и интересов.

Целью бакалаврской работы - рассмотрение правовой регламентации способов защиты трудовых прав и интересов, выявление актуальных проблем, возникающих при реализации работниками своего права на защиту и поиск путей решения, позволяющих разрешить выявленные проблемы.

Основу методологии исследования составляют метод анализа и системного подхода, сравнительный метод, а также дифференцированный подход.

В результате написания бакалаврской работы мы выявили и разработали предложения, направленные на урегулирование выявленных нами проблем, учитывая специфику их появления и формирования, отечественный опыт.

## ОПРЕДЕЛЕНИЯ, ОБОЗНАЧЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЯ

- ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации;
- КоАП РФ – Кодекс Российской Федерации об административных нарушениях;
- МОТ – Международная организация труда;
- ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ФГУ МО РФ – Федеральное государственное учреждение Министерства обороны Российской Федерации;
- ФИО – фамилия, имя, отчество;
- ФЗ – федеральный закон.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	6
1 Общие положения о праве на труд по российскому законодательству	9
2 Юрисдикционные способы защиты права на труд	15
2.1 Самозащита работниками трудовых прав	15
2.2 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами	19
2.3 Коллективная защита трудовых прав работников	23
2.4 Процедура медиации как особая форма защиты трудовых прав и интересов работников	33
3 Юрисдикционные способы защиты права на труд	39
3.1 Защита трудовых прав комиссиями по трудовым спорам	33
3.2 Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права	41
3.3 Судебная форма защиты трудовых прав	47
Заключение	52
Библиографический список	57

## ВВЕДЕНИЕ

Однажды французский писатель Виктор Мари Гюго сказал, что труд в наше время-это великое право и великая обязанность. К сожалению, в современном обществе право на труд становится все труднее реализовать. Да, именно то самое право на безопасный, свободный, без дискриминации или принуждения труд. В связи со стремительным ростом рыночных отношения, появления новых технологий, активным ростом потребления работодатели желают как можно больше получить своих работников, при этом отдавая взамен как можно меньше. Постоянно, во многих случаях увеличивают производственную нагрузку, при том заработная плата работников не растет. Боясь потерять работу, средства к существованию, многие люди лишь с тоской вспоминают о своем праве на труд, а также о том, что могут его защищать. Законодателем были созданы правовые инструменты защиты права на труд. Они существуют, но в большинстве случаев не используются.

Российская Федерация позиционирует себя в Конституции РФ правовым государством, в связи с чем признает, что права и свобода человека являются высшей ценностью, находящиеся под ее защитой. Данное положение вполне понятно и не требует пояснений. Ведь именно народ является элементом, без которого немислимо построение государства, гражданского общества и отношений, в нем возникающий. Существование личности в обществе, где слабо реализуются его права и свобода, а также механизмы их защиты, немислимо.

Актуальностью и практический аспект данных проблем заключается в том, что работник, как экономически зависимая от работодателя фигура, является наиболее подверженным риску нарушения трудовых прав и законных интересов. Поэтому изучение законодательства, регулирующего правовые способы защиты необходимо для выявления возможных проблем его реализация работниками и создание путей решения, которые позволили бы заполнить правовые пробелы в данной части и свести к минимуму риск нарушения прав и свобод работников.

Объектом нашего исследования стали общественные отношения, возникающие в сфере реализации работниками своего права на защиту трудовых прав и интересов.

Предметом изучения стало действующее российское законодательство, регулирующие способы защиты трудовых прав и интересов.

Целью нашей работы стало рассмотрение правовой регламентации способов защиты трудовых прав и интересов, выявление актуальных проблем, возникающих при реализации работниками своего права на защиту и поиск путей решения, позволяющих разрешить выявленные проблемы.

Задачами бакалаврской работы в связи с указанной целью являются:

- изучение способов защиты прав и интересов работников, отраженных в Трудовом Кодексе РФ и иных нормативно-правовых актах;
- выявление актуальных проблем, возникающих в изучаемой нами области правоотношений;
- анализирование статистики и судебной практики по интересующей нас теме;
- разработка путей совершенствования механизмов защиты прав и законных интересов граждан в сфере труда.

Предполагается, что если осуществить разработку путей совершенствования законодательства в рассматриваемой нами сфере отношений, то риск нарушения прав и законных интересов будет сведен к минимуму, а также возрастет роль доюрисдикционных способов рассмотрения и разрешения трудовых споров.

В бакалаврской работе были использованы следующие методы:

- анализирование нормативно-правовых актов, содержащих в себе способы защиты прав и интересов граждан в сфере труда;
- изучение специализированной литературы по изучаемой нами теме;
- сравнительно-правовой анализ способов защиты трудовых прав и интересов работников;
- изучение судебной практики и статистики по интересующей нас теме.

Практическая значимость нашего исследования заключается в разрешении проблем, возникающих при реализации работниками своего права на защиту трудовых прав и интересов.

Бакалаврская работа состоит из:

- введения, в котором представлены актуальность выбранной темы, объект, предмет и цель проводимого нами исследования, используемые нами методы, а также практическая значимость нашего исследования;

- первой главы, в которой нами дана краткая характеристика общих положений о труде по российскому законодательству;

- второй главы, разделенной на четыре параграфа, в которых рассматриваются доюрисдикционные способы защиты трудовых прав и интересов;

- третьей главы, состоящей из трех параграфов, в которых рассматриваются юрисдикционные способы защиты трудовых прав и законных интересов;

- заключения, в котором подводится итог проведенного нами исследования и формируются окончательные выводы по рассматриваемой нами теме.

## 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА ТРУД ПО РОССИЙСКОМУ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ

Прежде чем вести речь о способах защиты трудовых прав и интересов необходимо рассмотреть общие положения о труде и, отталкиваясь от полученных нами знаний, давать непосредственную характеристику формам защиты трудовых прав.

Говоря о трудовых правах и свободах, мы должны обратить на те из них, которые установлены в Конституции РФ, так как они являются составной частью того массива прав и свобод личности, которые не могут быть нарушены или умалены. Единственным исключением из данного правила могут быть предписания, установленные федеральным законодательством. Итак, ст. 37 Конституции РФ закрепила, что труд свободен.<sup>1</sup> Это означает, что каждый человек в нашей стране может свободно распоряжаться своими способностями и знаниями к труду без какой-либо дискриминации или принуждения кого бы то ни было. Также, это подразумевает под собой, что человек может выступать как в качестве работника, так и в качестве работодателя, тем самым занимаясь экономической, предпринимательской и иной, не запрещенной законом деятельностью. Или же совсем не заниматься трудовой деятельностью.

Конституцией РФ закреплено, что труд должен осуществляться в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Данный принцип нашел свое отражение во многих нормах Трудового кодекса и представляет собой целый комплекс правил и мер, обеспечивающих не только их реализацию в виде прав и обязанности каждой из сторон трудовых отношений, но и ответственность за нарушение вышеуказанных норм. Помимо общих норм в данной области, существуют и специальные нормы, целью которых является гарантированность охраны труда в наиболее опасных и тяжелых условиях труда (например, подземные работы; работы, связанные с вредными и тяжелыми

---

<sup>1</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.

условиями труда и т.д.).

Далее, Конституцией нашей страны предусмотрено право на получение вознаграждение за проделанную им работу.<sup>2</sup> Работодатель обязан выплачивать заработную плату работникам своевременно и в полном объеме, иначе он рискует быть подвергнутым определенным санкциям.

Еще одним немаловажным положением, закреплённым в Конституции РФ является норма, устанавливающая защиту человека от безработицы.<sup>3</sup> Здесь можно выделить несколько аспектов. Да, в нашем государстве труд является свободой и, как мы уже говорили выше, предполагает, что человек волен заниматься трудовой деятельностью, либо не заниматься таковой. Но если индивид изъявляет такое желание, государство обязано реализовать его свободу. Для этого в Российской Федерации создана Федеральная служба по труду и занятости, задачами которой является не только трудоустройство населения, но и, если это необходимо, направлять граждан на профессиональное обучения для дальнейшего устройства на работу, содействовать работодателям в поиске кадров и т.д. Право на защиту от безработицы означает, что работодатель не может необоснованно уволить работника или отказать в предоставлении работы. Работодатель, не исполняющий данных правовых предписаний подлежит ответственности в соответствии с федеральным законодательством (ст.5.27 КоАП РФ).<sup>4</sup>

Особое внимание хотелось бы уделить тому, что в Конституции РФ со-держится право на индивидуальные и коллективные споры, решаемые с помощью установленных законодательством способов их разрешения, а также право на забастовку.<sup>5</sup> Данный принцип выступает гарантом защиты прав и свобод работников и одним из механизмов защиты трудовых прав. Для реализации

---

<sup>2</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>3</sup> Там же. Ст. 21.

<sup>4</sup> Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001г. N 195-ФЗ (в ред. от 28.05.2017) // Собр. законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. Ст. 1.

<sup>5</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.

этого принципа, Трудовым кодексом предусмотрена комиссия по трудовым спорам (гл. 60 Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров). Для разрешения коллективных трудовых споров предусмотрены примирительные процедуры, но если стороны не смогли разрешить спор, то работники имеют право объявить забастовку (гл. 61 Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров). Для гарантии реализации вышеизложенного механизма защиты, законодатель установил запрет локаута - увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке (ст. 415 ТК РФ). При этом, обращение в суд для разрешения индивидуальных или коллективных трудовых споров не исключается.

Еще одним немаловажным конституционным принципом является право на отдых. Данное право включает в себя не только ежегодный оплачиваемый отпуск, выходные и праздничные дни и т.п., но и продолжительность рабочего времени. Формулировка конституционного положения устанавливает, что эти институты трудового права могут быть доступны человеку, работающему по трудовому договору. Свою реализацию этот принцип нашел свое отражение в нескольких разделах ТК РФ (разделы IV "Рабочее время" и V "Время отдыха").

Российским трудовым законодательством запрещена дискриминация в трудовой сфере. Эта норма стала отражением Конвенции МОТ №111 "О дискриминации в области труда и занятий" (1958), ратифицированная Российской Федерацией. Этот запрет призван установить равные права в сфере трудовых отношений, независимо от пола, расы, национальностью, цвета кожи, происхождения, языка, имущественного, семейного, социального, должностного положения и т.п.<sup>6</sup> 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, закрепляющая равенство прав и свобод че-

---

<sup>6</sup> 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.

ловека независимо от его места жительства. При приеме на работу, работодатель должен учитывать деловые качества работника, уровень его образования, квалификацию, способности к осуществлению трудовой деятельности. В ст. 3 ТК РФ говорится, что дискриминацией не считаются установление ограничений, свойственные определенному виду труда. В рамках данного положения раскрываются направления социальной политики государство. Одним из них является трудоустройство людей с ограниченными способностями, инвалидов. Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" установлены мероприятия, реализующих право на занятие трудовой деятельностью <sup>7</sup>(ст. 20 Федерального закона от 24.11.1995 N 181- "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

Еще одним ограничением в трудовой сфере, не являющегося дискриминационным, является правовое положение. Наличие квот на выдачу приглашений в РФ для занятия трудовой деятельностью, знание русского языка, необходимость получения разрешения и т.д. Все это способствует обеспечению оптимального баланса трудовых ресурсов, национальной безопасности, а также содействию в приоритетном трудоустройстве граждан РФ.

Граждане, подвергшиеся дискриминации, имеют право на судебную защиту, возмещение материального и морального вреда. Для определения суммы вреда, суд учитывает нравственные и физические страдания, вину лица, подвергнутого дискриминации пострадавшего и т.д.

Важнейшим принципом трудового права, являющегося отражением свободы 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<sup>8</sup> (Конвенция МОТ №105 "Об упразднении принудительного труда", №29 "О принудительном или обязательном труде"). Трудовое законодательство

---

<sup>7</sup> Федеральный закон от 24 ноября 1995 N 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.

<sup>8</sup> 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.

расширило понятие принудительного труда, установив через некоторые правовые нормы, что работника может отказаться от осуществления трудовой деятельности либо приостановить ее. 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( ст. 142, 220 ТК РФ).<sup>9</sup>

При этом законодатель установил случаи, когда труд не может считаться принудительным (ст.4 ТК РФ).<sup>10</sup> Данные работы регулируются не только нормами трудового права, но и Законами об альтернативной гражданской службе, о воинской обязанности, о чрезвычайном положении, Уголовно-исполнительным кодексом. Осуществление трудовой функции в данных сферах является необходимостью, вызванной несением военной службы; отбыванием наказания в местах лишения свободы или исполнение наказания в виде принудительных работ; устранение чрезвычайных обстоятельств.

Для гарантии реализации вышеуказанных конституционных принципов осуществления трудовой деятельности, законодателем установлены правовые нормы не только их закрепляющие, но и нормы, по средствам которых граждане могут их защитить. Условно формы защиты прав можно разделить на доюрисдикционные и юрисдикционные.

Доюрисдикционные способы защиты представляют собой самостоятельные, активные действия сторон спора для его разрешения без обращения в компетентные органы государственной власти. Трудовым кодексом и иными нормативно-правовыми актами предусмотрены следующие способы защиты прав:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;<sup>11</sup>

---

<sup>9</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. Ст.3.

<sup>10</sup> Там же. Ст. 4

<sup>11</sup> Там же. Ст. 352

- рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров:

- 1) примирительной комиссией;
- 2) с участием посредника;
- 3) в трудовом арбитраже.<sup>12</sup>

Российским законодательством предусмотрена еще один способ защиты прав и интересов, который можно отнести к трудовым правоотношениям. Это альтернативная процедура урегулирования споров с участием посредника (процедура медиации).<sup>13</sup>

Юрисдикционные способы защиты представляют собой деятельность компетентных органов, обладающих властными полномочиями по защите трудовых прав и свобод граждан. В трудовом праве можно выделить следующие способы юрисдикционной защиты трудовых прав и свобод:

- защита трудовых прав работников комиссиями по трудовым спорам;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная форма защиты трудовых прав.<sup>14</sup>

Далее нами будет рассмотрена каждая из форм защиты трудовых прав и свобод.

---

<sup>12</sup> Там же. Ст. 401.

<sup>13</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 ) // Собр. законодательства Российской Федерации. 2010. №31. Ст. 4162.

<sup>14</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. Ст.3.

## 2 ДОЮРИСДИКЦИОННЫЕ СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПРАВА НА ТРУД

### 2.1 Самозащита работниками трудовых прав

Одним из способов доюрисдикционной защиты трудовых прав и свобод является самозащита работниками трудовых прав.<sup>15</sup>

На наш взгляд, законодатель ставит самозащиту на первое место в способах защиты прав, так как именно работник заинтересован в защите своих прав и свобод, а остальные способы обеспечивают поддержку государства в разрешении трудовых споров.

В ТК РФ нет определения самозащиты, но, на наш взгляд, его наличие очень важно, так как именно в нем закладываются признаки и пределы действий, совершаемых работником для защиты своих прав и интересов. В комментариях к ТК РФ под редакцией Орловского говорится, что самозащита является новым способом защиты прав работника, предполагающая самостоятельные активные действия работника 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 надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.<sup>16</sup> Но, на наш взгляд, самозащита должна предполагать только самостоятельные, активные, а главное правомерные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по контролю и надзору за соблюдением законодательства о труде. Мы думаем, что такое определение раскрывает смысл самозащиты, отражает ее признаки и устанавливает пределы ее реализации.

В законе говорится о таких формах самозащиты как отказ от выполнения работы в случаях:

---

<sup>15</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. Ст.3.

<sup>16</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, КНО-РУС, 2015. 1272 с.

- если работодатель поручает работнику выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором;

- если работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами;

- если работодатель задерживает выплату заработной платы на срок более 15 дней.<sup>17</sup>

В ТК РФ говорится еще об одной форме самозащиты работниками трудовых прав – возмещение морального вреда работодателем.<sup>18</sup>

Такая форма самозащиты как отказ от выполнения работы в случае если работодатель поручает работнику выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором может применяться, например, при переводе работника на другую работу без его согласия, так как данное действие влечет изменение трудовой функции работника. Но появляется вопрос: функции работника могут быть предусмотрены только трудовым договором? При изучении судебной практики, мы столкнулись с тем, что когда работники ссылались на данную норму закона, но работодатель предоставлял должностную инструкцию в дополнение к трудовому договору, в которой были оговорены и другие трудовые функции помимо тех, которые упоминались в договоре, суд отказывал в иске. Данный пробел в законе влечет к негативным последствиям для работников и, в связи с этим, мы считаем, что нужно дополнить данный пункт перечнем документов, на которые может ссылаться работник при самозащите своих прав.

Другим основанием возникновения у работника права на самозащиту является угроза его жизни и здоровью, например, при необеспечении безопасности на рабочем месте работника. Законодательством предусмотрено, что отказ работника от выполнения работы не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности, но возникает спорный вопрос: работник может отказаться от выполнения работы только в случае непосредственной угрозы его

---

<sup>17</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. Ст.3.

<sup>18</sup> Там же. Ст. 237.

жизни и здоровью или данная норма подразумевает и предположительность возникновения такой угрозы? Изучая судебную практику, можно увидеть, что суды первых инстанций отказывают в иске по данному основанию, так как истцы ссылаются на обнаружение ими нарушения, которое может нанести в будущем вред их жизни и здоровью. Но при рассмотрении данных дел в апелляции, суд ссылается на то, что работодатель обязан обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. В связи с этим, мы думаем, что нужно изменить формулировку данного основания на следующую: «Работник вправе отказаться от выполнения работы в случае, если работа непосредственно угрожает или способна создать угрозу жизни и здоровью работника». Данная норма лучше бы отразила самозащиту работников по данному основанию.

Следующим основанием возникновения у работника права на самозащиту является невыплата или задержка заработной платы. Статья 142 ТК РФ говорит о том, что при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, но при том он должен известить работодателя в письменной форме об отсутствии его на рабочем месте.<sup>19</sup> Появляется вопрос: может ли работник в соответствии с данной нормой прекратить выполнение работы в случае задержки ему иных выплат? Ст. 142 ТК РФ предусматривает право работника на самозащиту в случае задержки собственно заработной платы. Просрочка иных выплат не может быть основанием для приостановления работы, но оплата вынужденного прогула может приравниваться к заработной плате и в этих случаях положения ст. 142 ТК РФ могут быть применимы. Судебная практика показывает, что согласно ст. 129 ТК РФ заработная плата, компенсационные, стимулирующие выплаты являются вознаграждением за труд<sup>20</sup>, а также в соответствии со ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не

---

<sup>19</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. Ст.3.

<sup>20</sup>Там же. Ст. 129.

полученный им заработок, если незаконно лишил его права на труд.<sup>21</sup> Из содержания данной статьи следует, что законодатель восстанавливает нарушенное право работника на получение оплаты труда, обязывая работодателя выплатить задержанный заработок.

Также формой самозащиты является возмещение работодателем работнику морального вреда. В трудовом праве под моральным вредом понимаются нравственные или физические страдания работника, причиненные неправомерными действиями или бездействием работодателя, нарушающими его трудовые права. Но прежде чем заявить работодателю свое требование о возмещении им морального вреда, работник обязан его доказать. Доказательствами могут быть: заболевание или нравственные страдания, вызванные потерей работы и невозможностью найти другую работу; задержка выплаты заработной платы, поставившая работника в сложное материальное положение, и т.д. В законодательстве не установлено, в какой срок должно подаваться заявление работника к работодателю о возмещении ему морального вреда, а делает только ссылку на то, что при возникновении спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. На наш взгляд, срок подачи заявления работником работодателю будет иметь важное практическое значение, так как это позволит как можно быстрее выявить факт нарушенного права и последствия, связанные с ним, а также, доказать свою правоту работнику станет гораздо проще.

Так как законодатель не предусмотрел срока подачи заявления на возмещение морального вреда, мы предлагаем разумный срок в 10 календарных дней, с момента нарушения права работника либо с момента, когда работнику стало известно о наступлении для него нежелательных последствий.

Подводя итоги вышесказанному, хочется отметить, что законодательством предусматривается ряд форм самозащиты и вместе с тем в данной области правоотношений существуют пробелы, которые не могут в полной мере

---

<sup>21</sup>Там же. Ст. 234.

реализовать право работника на самозащиту. На наш взгляд, необходимо дополнить законодательство, внести коррективы, а еще лучше, ввести новую статью о самозащите работниками трудовых прав, которая бы содержала в себе определение самозащиты, исчерпывающий перечень способов и методов, способных обеспечить надежную правовую защиту прав и интересов работников.

## **2.2 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами**

Одним из немаловажных инструментов защиты трудовых прав и интересов работников является институт профессиональных союзов (профсоюзы). Конституция РФ закрепляет, что каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Согласно ст. 2 Федерального закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" 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.<sup>22</sup> Очень важным, на наш взгляд, является то, что профсоюзы осуществляют свою деятельность на принципе независимости от органов государственной власти и органов местного самоуправления, общественных объединений, работодателей и их представителей. Также, запрещено вмешательство вышестоящих 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.

Данным законом устанавливается, что каждый человек, достигший возраста 14 лет и, занимающийся трудовой деятельностью, имеет право создавать

---

<sup>22</sup> Федеральный закон от 12 января 1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 03.07.2016) // Собр. законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст. 148.

профсоюзы, вступать в них, а также свободно выходить из них.<sup>23</sup> Это положение закона корреспондирует норму Трудового кодекса 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.

Вступление в профсоюзный орган не ограничено и по правовому статусу человека. В российских профсоюзах имеют право состоять не только граждане России, но и иностранные граждане, а также лица без гражданства за некоторыми исключениями. К таковым законодательством установлено, что вступать в профсоюзные организации работников, состоящих на государственной гражданской службе, в силовых структурах и т.п. Эти ограничения обусловлены следующими моментами. Во-первых, законами установлено, что только граждане РФ могут осуществлять трудовую деятельность в данных сферах, во-вторых, это обусловлено целью сохранения безопасности и правопорядка, сохранением государственных и иных тайн.

Профессиональные союзы могут создаваться по территориальному, отраслевому и иному специфическому признаку, имеющему существенное значение. Но не смотря на тот или иной признак, профсоюзы осуществляют свою деятельность на равных между собой условиях и обладают одинаковыми правами.<sup>24</sup>

Данный орган обладает широким кругом полномочий, одним из которых является контроль соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Для этого трудовым законодательством установлена особая процедура, представляющая собой учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, по средствам

---

<sup>23</sup> Там же. Ст. 2

<sup>24</sup> Федеральный закон от 12 января 1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 03.07.2016) // Собр. законодательства Российской Федерации. 1996. № 3. Ст. 148.

которой работодатель обязан принимать решения по тем или иным вопросам только с согласия профсоюзного органа. Для этого работодатель направляет проект локального нормативно-правового акта и обоснование по нему в профсоюзный орган. По данному акту, профсоюзная организация выносит мотивированное решение, в котором соглашается или не соглашается с принятием данного акта либо указывает в мотивированном решении на недостатки, которые работодатель должен устранить.<sup>25</sup>

Это право свидетельствует о том, что законодатель отводит особое место профсоюзам в осуществлении защиты трудовых прав и интересов работников. В отличие от государственных органов, осуществляющих надзор за соблюдением трудового законодательства субъектами трудовых отношений, профессиональные союзы наиболее эффективно выполняют данную функцию, а главное делают это систематически.

Федеральный закон от 12.01.1996 N 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 принимать участие в создании 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 принимать участие 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

---

<sup>25</sup> Федеральный закон от 12 января 1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 03.07.2016) // Собр. законодательства Российской Федерации. 1996. -№ 3. Ст. 148.

законодательства о труде.<sup>26</sup> 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, формируемых за счет страховых взносов. К таковым относятся фонды социального страхования, занятости населения, пенсионный, здравоохранения и иные.

Это право дает профсоюзам не только возможность контролировать деятельность данных органов и институтов, но и помогать им в реализации их функций по осуществлению надзора (контроля) за соблюдением законодательства в сфере труда, но и функций по социальному обеспечению населения.<sup>27</sup>

Для более эффективного и систематического осуществления функций по защите трудовых прав и интересов работников законодательством предусмотрена правовая инспекция труда профсоюзов.<sup>28</sup> 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 руководителей 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

---

<sup>26</sup> Там же. Ст. 19.

<sup>27</sup> Федеральный закон от 12 января 1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (в ред. от 03.07.2016) // Собр. законодательства Российской Федерации. 1996. -№ 3. Ст. 148.

<sup>28</sup> Там же. Ст. 19

или без таковых.

Также как и профсоюзы, правовые инспекции труда профсоюзов имеют право принимать участие в создании 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 о том, что он является наиболее эффективным в отличии от других форм доюрисдикционной защиты работниками трудовых прав. Во-первых, благодаря тому, что профсоюзы представляют собой объединение работников, этот орган наиболее заинтересован 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.

### **2.3 Коллективная защита трудовых споров**

Прежде чем начать разговор о рассмотрении и разрешении коллективных трудовых спорах, необходимо раскрыть понятие коллективного трудового спора, его особенности и т.д.

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>29</sup>

Говоря об особенностях коллективных трудовых споров, стоит сделать акцент на том, что они могут возникать только по ограниченному трудовым законодательством перечню поводов. На наш взгляд, законодатель поставил 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. А 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 процедурам его рассмотрения и разрешения.

Перед тем как начать процедуру разрешения коллективного трудового спора, ст. 399 ТК РФ предусматривает, что работники или их представители должны письменно сформулировать свои требования на собрании или конференции работников, после чего направить их работодателю на рассмотрение. В этой же статье указано, что собранием работников считается присутствие более половины работающих. В противном случае оно считается неправомочным. Конференцией же признается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.<sup>30</sup> На этих мероприятиях происходит согласование и утверждение требований работников и, только после этого этапа, 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,

---

<sup>29</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. Ст.3.

<sup>30</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. Ст.3.

работодатель обязан предоставить помещение и все необходимое для этих целей.<sup>31</sup>

Ст. 400 ТК РФ гарантирует работникам, что их требования будут рассмотрены работодателем, так как 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, то работодатель также обязан рассмотреть их требования и направить ответ в течение месяца со дня их получения.<sup>32</sup>

Ст. 401 ТК РФ закрепляет порядок проведения примирительных процедур. Коллективный трудовой спор может рассматриваться в три этапа. Первый – это рассмотрение и разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Данный этап является обязательным и стороны спора не могут уклониться от его проведения. В случае, если стороны не смогут прийти к необходимому решению при разрешении спора примирительной комиссией, то они могут обратиться к посреднику или же, минуя его, в трудовой арбитраж.<sup>33</sup> Но об этом позже. Для начала стоит разобраться как происходит рассмотрение и разрешение коллективного трудового спора примирительной комиссией, которое регламентируется ст. 402 ТК РФ.

Примирительная комиссия должна быть создана в срок до трех рабочих дней с момента начала рассмотрения коллективного трудового спора, в связи с чем создается соответствующий приказ или распоряжение работодателя и решением 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 ее создания. По аналогии с собраниями или конференциями работников, работодатель обязан создать все необходимые условия для работы комиссии. Это предоставление помещения, необходимой оргтехники, документации, свя-

---

<sup>31</sup> Там же. Ст. 400

<sup>32</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. Ст.3.

<sup>33</sup> Там же. Ст. 401

занной с рассматриваемым спором и т.д.

Коллективный трудовой спор должен рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней. Установленный срок может быть продлен, но только при наличии взаимного согласия сторон и оформлен соответствующим протоколом. Порядок работы комиссии определяется ею самостоятельно и результаты ее работы могут привести к двум результатам. Первый – стороны разрешили возникший между ними коллективный трудовой спор, пришли к консенсусу, о чем составляется протокол, содержащий в себе обязательное для исполнения сторонами решение. Второй – стороны не смогли разрешить сложившийся между ними коллективный трудовой спор, составляют протокол разногласий и приступают к следующей процедуре разрешения возникшего разногласия – рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.<sup>34</sup>

Данный этап, в отличие от рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора примирительной комиссией, является не обязательным. Однако мы не можем обойти его стороной в ходе нашего изучения.

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника регламентируется ст. 403 ТК РФ.

На следующий рабочий день после составления примирительной комиссией протокола разногласий, стороны коллективного трудового спора 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 – трудовой арбитраж. Второй – стороны достигли консенсуса по поводу примирительной процедуры с участием посредника и переходят к непосредственному началу рассмотрения

---

<sup>34</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. Ст.3.

и разрешения коллективного трудового спора с его участием.<sup>35</sup>

Стороны, желающие разрешить сложившийся между ними спор с участием посредника, заключает 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 Федеральную службу по труду и занятости.

В роли посредника может выступать любой квалифицированный специалист, в том числе и сотрудник Федеральной службы по труду и занятости. Однако, важнейшим критерием для посредника, на наш взгляд, является его независимость. Именно это требование гарантирует сторонам, что возникший между ними коллективный спор будет разрешен беспристрастно, без ущемления интересов какой-либо из сторон.

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

Посредник, во время осуществления своей деятельности, имеет права запрашивать необходимую для разрешения спора документацию и сведения.<sup>36</sup>

По окончании примирительных процедур с участием 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.

Согласно ст. 404 ТК РФ трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора. Сразу стоит отметить, что тру-

---

<sup>35</sup> Там же. Ст. 403.

<sup>36</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. Ст.3.

довой арбитраж бывает двух типов: временный и постоянный. Рассмотрим временный трудовой арбитраж.

Временный трудовой арбитраж создается сторонами спора и советующим 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. И 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, содержащем в себе 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.<sup>37</sup>

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, затрагивающие спор; в случае необходимости информировать органы государственной власти и местного самоуправления о возможных социальных последствиях разрешаемого коллективного трудового спора; рассматривать обращения сторон спора и, самое главное, принимать решение по существу коллективного разно-

---

<sup>37</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. Ст.3.

гласия.

Говоря о постоянном трудовом арбитраже мы можем сразу отметить то, что его полномочия и решения аналогичны со временным трудовым арбитражем. Однако, 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 случае, 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. Данное положение отсылает нас к ст. 35 Трудового кодекса РФ, регламентирующей данный орган.<sup>38</sup> Главными задачами этой комиссии являются: обеспечение регулирования социально-трудовых отношений; ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения 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. Также, существует Федеральный закон от 01.05.1999 N 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений», который определяет правовую основу формирования и деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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 взаимо-

---

<sup>3838</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. Ст.3.

приемлемого 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, третий 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. Исключение из данного правила составляют случаи, перечисленные в ст. 413 ТК РФ.

Особенностью забастовки является то, что право на нее имеют только работники. Мы считаем то связано с тем, что работник наиболее слабая фигура в трудовых отношениях, поэтому забастовка является еще одним, специфическим способом 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>39</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, необходимых для принятия решения собранием или конференцией работников аналогично тому, которое необходимо для выдвижения требований работников работодателю, которые в последствие могут стать предметом коллективного трудового спора. Если забастовка объявляется профессиональным союзом, то решение об участии в ней работников принимается без проведения примирительных процедур.<sup>40</sup>

О начале забастовки работодателя предупреждается за пять рабочих дней до ее начала в письменной форме. Если же забастовка объявлена профсо-

---

<sup>39</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>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. Ст.3.

юзом, то работодатель должен быть предупрежден о ее начале за семь рабочих до такового. Важным условием проведения забастовки является то, что 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.

В решении об объявлении забастовки должны быть указаны следующие сведения: перечень разногласий сторон коллективного трудового спора, явившихся основанием для проведения и объявления 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, во время забастовки работники 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 сказали, органом, возглавляющим проведение забастовки, является представительный орган работников. В соответствии со ст. 411 Трудового кодекса, он 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 и при ее возобновлении повторное рассмотрение 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: продолжить переговоры разрешению коллективного трудового спора; обеспечить общественный порядок, сохранность имущества работодателя и работников, а также работы машин и установок, остановка которых представляет угрозу жизни и здоровью людей; выполнять минимум необходимых работ.<sup>41</sup>

Как мы уже говорили, право на забастовку является конституционным правом граждан, в связи с этим трудовым законодательством предусмотрены гарантии работникам, принимающим в ней участие. Участие в забастовке не является нарушением дисциплины и, поэтому, не влечет наложения дисциплинарного взыскания, также не является основанием для расторжения трудового договора. За работниками, участвующими в забастовке, сохраняются их место работы и должность.

У работодателя, в связи с проведением забастовки, тоже имеются определенные права. Например, он может не платить заработную плату участникам забастовки за исключением работников, которые заняты выполнением минимума работ или услуг. В случае, если работники, которые не принимают участие в забастовке, но в связи ее проведением не могут выполнять свою работу, работодатель имеет право перевести таких работников на другую работу по правилам, предусмотренным Трудовым кодексом. За такими работниками сохраняется право оплаты простоя. Коллективным договором или соглашением, которые приняты в ходе разрешения и рассмотрения коллективного трудового спора может быть предусмотрен льготный порядок выплат работникам, не принимавшим участие в забастовке.

Наиважнейшим положением, защищающим работников, принимающих участие в забастовке, является запрет локаута. Согласно ст. 415 ТК РФ локаут

---

<sup>41</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. Ст.3.

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.

Как мы уже говорили, забастовка может быть признана незаконной, в случае нарушения установленных законом требований. Потому, в соответствии со ст. 417 ТК РФ 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 возместить ущерб, причиненный работодателю из собственных средств, который определяется судом. Представители работников, препятствующих проведению забастовки, уклоняющиеся от проведения примирительных процедур или же отказывающихся принимать требования работников, подлежат дисциплинарной и административной ответственности в соответствии с российским законодательством.<sup>42</sup>

Изучив процедуру рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, мы можем сделать вывод о том, что этот способ защиты достаточно тщательно проработан трудовым законодательством, а его применение работниками обеспечено широким кругом гарантий того, что их права и интересы будут надежно защищены.

## **2.4 Процедура медиации как особая форма 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 N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием по-

---

<sup>42</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. Ст.3.

средника (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>43</sup> Исходя из определения, можно выделить несколько признаков этого механизма защиты. Во-первых, процедура медиации основывается на принципе добровольности, что предполагает под собой то, что обе стороны спора заинтересованы в его разрешении, следовательно никто не может быть вовлечен в нее насильно. Во-вторых, стороны должны достигнуть взаимоприемлемого решения после в результате проведения процедуры медиации. 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 строиться конструктивный диалог, который может привести к согласованному разрешению возникшего между работником и работодателем конфликта.

Закон о процедуре медиации нам прямо говорит о том, что медиация может быть применима к трудовым правоотношениям.<sup>44</sup> Здесь мы должны заострить наше внимание на том, что законодательством установлен гораздо более узкий кругу трудовых правоотношений, к которым может применяться медиация в отличии от трудового законодательства, которым регулируются и иные отношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями. Мы считаем то положение целесообразным, так как иные отношения, связанные с трудовым, уже урегулированы трудовым законодательством и не требует урегулирования иными нормативно-правовыми актами. Однако здесь может встать

---

<sup>43</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 ) // Собр. законодательства Российской Федерации. 2010. №31. Ст. 4162.

<sup>44</sup> Там же. Ст. 1

вопрос: зачем тогда применять процедуру медиации трудовым отношениям, если трудовым законодательством предоставлены способы защиты трудовых прав и свобод граждан? Применение процедуры медиации к трудовым спорам, на наш взгляд, вызвана необходимостью укрепления партнерских отношений между работником и работодателем, установления между этими субъектами доверительных отношений, помощь в налаживании конструктивного диалога между сторонами спора, а также, для снижения нагрузки на юрисдикционные органы и повышения правовой культуры работников и работодателей.

Процедура медиации, как мы уже говорили, является добровольной, ее проведение зависит от волеизъявления сторон и их желания прийти к взаимовыгодному решению.<sup>45</sup> В связи с этим она может стать хорошей альтернативой таким способам защиты трудовых прав и свобод как: самозащита работниками трудовых прав и разрешение индивидуальных трудовых споров.

Медиация может применяться сторонами только по их взаимному согласию. Законодательством установлено, что для того необходимо заключение соглашения о применении процедуры медиации. Согласно ст. 8 ФЗ «О процедуре медиации», соглашение о проведении процедуры медиации должно содержать в себе сведения: о предмете спора; о медиаторе, медиаторах или об организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации; о порядке проведения процедуры медиации; об условиях участия сторон в расходах, связанных с проведением процедуры медиации; о сроках проведения процедуры медиации.

Будет целесообразным раскрыть каждое положение, содержащееся в соглашении о применении процедуры медиации. Говоря о предмете спора, то здесь сторонами могут быть указаны различные правоотношения, по поводу которых может возникнуть спорный случай и, для разрешения которого, стороны будут обращаться к медиатору. Это могут быть отношения связанные с невыплатой или неполной выплатой заработной платы, вопросы по охране труда,

---

<sup>45</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 ) // Собр. законодательства Российской Федерации. 2010. №31. Ст. 4162.

условия, содержащиеся в трудовом договоре, перевод работника на другую должность и т.д. Другими словами, это любые отношения между работником и работодателем, которые могут быть урегулированы без обращения в юрисдикционные органы либо до обращения в таковые.

Положение о том, что в соглашении о применении процедуры медиации должно содержать в себе сведения о медиаторе, медиаторах или об организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации раскрывается следующим образом. Ст. 9 ФЗ «О процедуре медиации» устанавливает, что для проведения процедуры медиации стороны по взаимному согласию выбирают одного или нескольких медиаторов или организация, осуществляющая деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, может рекомендовать кандидатуру медиатора, кандидатуры медиаторов или назначить их в случае, если стороны направили соответствующее обращение в указанную организацию на основании соглашения о проведении процедуры медиации.<sup>46</sup> Большой упор здесь делается на соглашение между сторонами о применении процедуры медиации, а именно на то, что стороны сами вправе выбрать себе посредника или организацию, которая может порекомендовать им кандидатуру медиатора, но в любом случае, здесь первостепенным будет желание сторон и их выбор медиатора.

Порядок проведения процедуры медиации здесь 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, как должно быть сделано обращение стороне-оппоненту для начала проведения процедуры медиации и т.д.

Говоря об условиях участия сторон в расходах, связанных с проведением процедуры медиации здесь можно отметить, что соглашением о проведении процедуры медиации устанавливается правила, по которым, например, сторона

---

<sup>46</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 ) // Собр. законодательства Российской Федерации. 2010. №31. Ст. 4162.

инициировавшая проведение процедуры медиации, несет расходы, связанные с ней. Однако, приведенный нами пример не является абсолютным и стороны трудовых отношений могут установить иные условия. Большая часть расходов может быть понесена работодателем, так как он является более экономически сильной фигурой по сравнению с работником.

Положение о сроках проведения процедуры медиации определяется сторонами, однако ст. 13 ФЗ «О процедуре медиации» установлено, это срок не должен превышать шестидесяти дней. В исключительных случаях срок проведения процедуры медиации может быть продлен по соглашению сторон и медиатора, но не должен превышать ста восьмидесяти дней.<sup>47</sup>

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

В ходе проведения процедуры медиации стороны могут общаться с друг другом по средствам медиатора вплоть до дня подписания медиативного соглашения либо совместно встречаться с медиатором для урегулирования возникшего между ними спора. Другие условия, как мы уже говорили, 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 хотят стороны вместе или каждая по отдельности.

Итоговым документом, принимаемым в результате проведения процедуры медиации, является медиативное соглашение. Медиативное соглашение представляет собой гражданско-правовую сделку, исполнение которой основывается на принципах добровольности и добросовестности. Здесь законодатель наводит нас на мысли о том, что если стороны избрали процедуру медиации как путь урегулирования и разрешения спора, но в их же интересах его со-

---

<sup>47</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 ) // Собр. законодательства Российской Федерации. 2010. №31. Ст. 4162.

блюдать.

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

## 3 ЮРИСДИКЦИОННЫЕ СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ПРАВА НА ТРУД.

### 3.1 Защита трудовых прав комиссиями по трудовым спорам

Орган, занимающийся рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров, называется комиссией по трудовым спорам.<sup>48</sup> Этот институт трудового права представляет собой орган, состоящий из представителей работников и работодателя, действующего на равноправной основе, созданный по инициативе работников или работодателей по их письменному предложению, цель которого разрешить возникший между сторонами индивидуальный трудовой спор.

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, которые в последующем утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою, а работодатель обеспечивает организационно-техническую базу ее деятельности. В период своей работы комиссией избирается председатель, его заместитель и секретарь из числа ее членов.

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. Теперь рассмотрим порядок работы комиссии.

Работник, который желает рассмотреть и разрешить индивидуальный трудовой спор, должен обратиться с заявлением об этом в комиссию по трудовым спорам. Поданное заявление подлежит обязательной регистрации комис-

---

<sup>48</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 часть). Ст.3.

сией. В течение десяти календарных дней со дня подачи заявления происходит рассмотрение индивидуального трудового спора.<sup>49</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 откладывается. В случае повторной неявки, комиссия снимает вопрос о рассмотрении спора, но то не лишает работника права повторно подать заявление о рассмотрении спора.

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 по средствам тайного голосования простого большинства голосов присутствующих на ее заседании членов и должно содержать в себе следующее: наименование организации либо фамилия, имя, отчество работодателя – индивидуального предпринимателя; должность, профессия или специальность работника, обратившегося в комиссию; даты обращения в нее и рассмотрения спора, а также его существо; сведения о членах комиссии, присутствовавших на заседании: существо решения и его законодательное или иное нормативно-правовое обоснование и результаты голосования. Копии решения со всеми реквизитами и подписями председателя комиссии и его заместителя передаются работнику и работодателю или их представителя в срок до трех дней со дня принятия решения.

Решение комиссии по трудовым спорам является обязательным для ис-

---

<sup>49</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 часть). Ст.3.

полнения в срок до трех дней по истечении десяти дней, даваемых на обжалование данного решения.

Если решение комиссии не исполняется в установленный срок, то работник имеет право получить от нее удостоверение, которое является исполнительным документом. Выдача удостоверения комиссией не производится в случаях: если работник пропустил срок его получения по неуважительной причине; работник или работодатель передали спор на рассмотрение суда.<sup>50</sup>

На основании изложенного можно сделать вывод о том, что рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам является надежным способом защиты трудовых прав и интересов работников.

### **3.2 Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права**

Главными субъектами трудовых правоотношений выступают работник и работодатель. При этом мы не можем отрицать того, что государство имеет большое значение в трудовом праве. Именно оно выступает гарантом реализации трудовых прав и интересов работников и работодателей по средствам осуществления государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Данные полномочия осуществляются специализированным органом, а именно федеральной инспекцией труда. Она представляет<sup>51</sup> собой единую централизованную систему, состоящую из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных ор-

---

<sup>50</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 часть). Ст.3.

<sup>51</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 часть). Ст.3.

ганов (государственных инспекций труда). Во главе этого органа стоит главный государственный инспектор труда Российской Федерации, который назначается на должность и освобождается от нее Правительством Российской Федерации.

Как и любой другой орган исполнительной власти, федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность на определенных принципах. Ст. 355 ТК РФ закрепляют следующие принципы: принцип уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина; законность; объективность; независимость; гласность. Раскроем их.

Принцип уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина является проекцией статей 18 и 45 Конституции РФ закрепляющих положения о том, что права человека и гражданина являются непосредственно действующими и каждый имеет право на их защиту любыми способами, незапрещенными законом. Именно этот принцип определяет основное содержание деятельности федеральной инспекции труда, а именно защиту прав и законных интересов работников.

Принципом законности пронизаны практически все органы государственной власти и федеральная инспекция труда не стала исключением. В соответствии с этим принципом, рассматриваемый нами орган обязан опираться только на положения Конституции РФ, федеральные законы и иные нормативно-правовые акты. Вынося решения в ходе проверки, рассматривая жалобы граждан, должностные лица, осуществляющие государственный контроль (надзор) в сфере соблюдения трудового законодательства должны рассматривать каждый конкретный случай исключительно с точки зрения законодательства.

Объективность в деятельности федеральной инспекции труда призвана исключить предвзятое отношение при осуществлении инспекторами своих полномочий. Принцип объективности в данном контексте неотделим от принципа законности.

Принцип независимости прежде всего связан с осуществлением федеральной инспекции труда своей деятельности. Он позволяет гарантировать то,

что единственным ориентиром для них является законодательство Российской Федерации и никакие другие государственные органы или структуры могут оказывать на них давление.

И, наконец, принцип гласности. Федеральная инспекция труда является частью публичной власти, следовательно, ее сведения о проделанной ею работе должны быть открыты и доступны для населения. Гласность проявляется в опубликовании на официальных сайтах инспекции и в иных источниках информации следующих сведений: публикация отчетов о проделанной работе за определенный период времени; размещение информации о государственной инспекции труда, ее деятельности; анализирование причин нарушений трудового законодательства и т.д.

В ст. 355 приведен перечень основных задач федеральной инспекции труда, которые являются отражением принципов ее деятельности. Все они направлены на обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, в том числе на обеспечение безопасных условий труда. Важной составляющей является обеспечения соблюдения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права работодателями, чтобы не допустить с их стороны произвола в отношении работников. К примеру, Благовещенским городским судом было рассмотрено дело по заявлению государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Амурский государственный университет» об оспаривании предписания Государственной инспекции труда в Амурской области. Суть требований заключалась в том, что заявитель посчитал незаконным решение инспектора труда в части несоблюдения заявителем положений трудового законодательства о коллективных переговорах. Согласно ст. 37 ТК РФ стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров. Заявителем была нарушена данная норма трудового права, а инспектор труда по заявлению профсоюзной организации вынес постановление об исправлении данного нарушения. В судебном заседа-

нии представитель заявленные требования поддержал, указав на то, что требуемая информация не имеет отношения к ведению коллективных переговоров. Однако, суд отказал в удовлетворении заявления, ссылаясь на то, что сведения, требуемые работниками, имеют значение для ведения коллективных переговоров, в связи с этим предписание инспектора труда является законным.<sup>52</sup>

Деятельность государственной инспекции труда заключается не только в том, чтобы выявлять и предупреждать нарушения законодательства о труде, но и в том, чтобы научить субъекты трудовых правоотношений наиболее эффективным приемам и методам применения и соблюдения трудового законодательства, что является еще одной ее задачей. Федеральная инспекция труда находится в системе органов исполнительной власти и, в связи с этим, обязано доводить до сведения иных органов исполнительной власти о нарушениях, которые были выявлены ими в ходе проверок, но не касающиеся нарушения трудового законодательства. Тем самым мы видим взаимодействие органов исполнительной власти.

Как и любой другой орган власти, государственная инспекция труда обладает властными полномочиями, в рамках которых и осуществляет свою деятельность. Их перечень содержится в ст. 356 ТК РФ. Их можно условно разделить по признаку реализации задач федеральной инспекции труда. Например, к обеспечению соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда, а также к обеспечению соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, мы отнесем: проведение надзорно-контрольной деятельности за соблюдением порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве; принятие мер по восстановлению нарушенных трудовых прав граждан, устранению причин нарушений законодательства о труде; рассмотрение дел об административных правонарушениях; выработка заключений по проектам нормативных документов; безвозмездное полу-

---

<sup>52</sup> РосПравосудие [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 10.04.2012. – Режим доступа:<https://rospravosudie.com/court-blagoveshhenskij-gorodskoj-sudamurskaya-oblast-s/act-100665621/>. – 14.03.2013.

чение необходимой информации от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов и иных организаций; рассмотрение обращений работников о нарушениях их трудовых прав. Говоря об обеспечении работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах средств и методов соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов о труде, то здесь осуществляются следующие полномочия: анализирование причин, выявленных нарушений законодательства о труде; информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства; ведение разъяснительной работы о трудовых правах работников; информирование общественности о выявленных нарушениях.

Если мы обратимся к официальному сайту государственной инспекции труда в Амурской области, то сможем найти полную информацию о ее работе. Рассмотрим отчет о работе, сделанной в мае 2017 года. За этот период времени было проведено семьдесят проверок, из которых только две плановые. Зарегистрировано четыре несчастных случая на производстве. Возбуждено одно административное дело по факту дисквалификации должностных лиц, ранее подвергнутых административному наказанию за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статьи 5.27. и 5.27.1. КоАП РФ). Рассмотрено более трех с половиной тысяч обращений граждан. Проведено почти три тысячи мероприятий консультативного и информационного характера.

Федеральная инспекция осуществляет свою деятельность по средствам инспекторов труда. При проведении государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, указанные нами лица пользуются широким кругом прав. Одними из них является: беспрепятственно и в любое время суток при наличии удостоверения проводить проверки в организациях, независимо от их организационно-правовой формы; расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве; составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах своих

полномочий; предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права и т.д.<sup>53</sup> Однако судебной практики известны случаи, когда инспекторы труда выходят за рамки своих полномочий и прав. Например, решением Благовещенским городским рассматривалось дело по заявлению ФГУ МО РФ «Дорожный эксплуатационный участок № 16» об оспаривании решения руководителя Государственной инспекции труда в Амурской области, акта проверки и предписания \*\*\* в Амурской области. Суть требований следующая: заявитель просил признать незаконным предписание инспектора труда о восстановлении на работе в прежней должности сотрудницу К.Л.М. Решением суда предписание инспектора труда было признано незаконным, так как, согласно ст. 391 ТК РФ, рассмотрение индивидуальных трудовых споров, связанных с восстановлением работников независимо от оснований прекращения трудового договора, относится к компетенции суда.<sup>54</sup>

Говоря о правах, мы не можем забывать об обязанностях. Главными обязанностями инспекторов труда являются: неукоснительное соблюдение законодательства Российской Федерации, а также прав и законных интересов работодателей; хранить любую охраняемую законом тайну, которая стала им известна при осуществлении ими своей деятельности; сохранять конфиденциальность источника жалобы, если он этого желает.

Законодательством выделены некоторые виды специфические виды государственного надзора за соблюдением трудового законодательства: 1) государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных условиях; 2) федеральный государственный энергетический надзор; 3) федеральный государственный санитарно-

---

<sup>53</sup>Постановление Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. N 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 февраля 2017г.) // Собр. законодательства Российской Федерации. 2012. № 37. Ст. 4995.

<sup>54</sup> 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.

эпидемиологический надзор; 4) государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности. Такое выделение видов из общих правил со сложностью и опасностью объектов, которые необходимо проверять.<sup>55</sup>

Из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что 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 прав и полномочий Федеральной инспекции труда и ее инспекторов позволяет своевременно и беспрепятственно выявлять нарушения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, а значит обеспечивать надежную защиту трудовых прав и свобод граждан.

### **3.3 Судебная форма защиты трудовых прав**

Согласно ч. 1 ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.<sup>56</sup>Трудовые права и интересы не стали исключением. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров является самым распространенным способом защиты в трудовых правоотношениях.

На наш взгляд, это связано со множеством факторов: во-первых, судебное решение имеет законную силу, а, следовательно, обязательно для исполнения; во-вторых, судебная власть вызывает больше доверия в отличие от иных способов защиты прав и свобод. Это подтверждается статистическими данными по Дальне-Восточному федеральному округу, согласно которым за 2016 год было рассмотрено почти полторы тысячи трудовых споров о восстановлении на работе и почти пятьдесят пять тысяч споров, связанных с оплатой труда. И в – третьих, компетенция суда гораздо шире по сравнению с иными организация-

---

<sup>55</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 часть). Ст.3.

<sup>56</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.

ми, занимающимися урегулированием трудовых споров.<sup>57</sup>

Рассмотрение и разрешение трудовых споров регулируется Гражданским процессуальным кодексом РФ. Об этом можно судить исходя из ст. 2 ГПК РФ, в которой говорится о том, 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.

Ст. 391 ТК 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, а также прокурор.

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.

Как мы уже говорили, в суде могут быть рассмотрены любые споры, вытекающие из трудовых правоотношений. Однако стоит 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 (бездействиях) 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, работаю-

---

<sup>57</sup> Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации [Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 01.01.2009. – Режим доступа: <http://www.cdep.ru>. – 12.01.2017.

щих 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 для 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; касательно споров 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 он может обратиться 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 такого без движения.

Если суд принимает иск к производству, то выносятся постановление о подготовке дела к судебному разбирательству. В нем указываются какие действия должны совершить стороны для своевременного и правильного разрешения дела. Данный этап имеет важное значение для судебного разбирательства, так как именно на этой стадии происходит уточнение фактических обстоятельств по делу, определение закона, которым стоит руководствоваться суду при рассмотрении и разрешении дела, предоставление сторонами необходимых доказательств и, возможно, примирение сторон.

После подготовки дела, судом выносятся постановление о назначении предварительного слушания по делу. Оно проводится целью уточнения вышеуказанных обстоятельств, имеющих 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 в срок до одного месяца со дня подачи иска.

В судебном разбирательстве происходит непосредственное разрешение дела по существу: исследование доказательств, заслушивание свидетельских показаний, мнений экспертов и 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 его оглашения в суде. В этот период у сторон есть возможность обжаловать его в апелляционном порядке.

Подводя итоги вышеизложенному, можно сделать следующий вывод. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде является самой распространенным способом защиты работниками трудовых прав и интересов. Обязательность исполнения его решений и 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, в связи с тем, что поступает множество 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 проведение внесудебного порядка разрешения спора. При этом, если стороны не смогут прийти к взаимному решению или одна из сторон будет уклоняться от разрешения спора вне суда, они смогут обратиться в суд для разрешения трудового конфликта. Таким образом мы не только сможем разгрузить судебную систему от потока исков, но и сможем прийти к тому, что субъекты

трудовых правоотношений, пользуясь иными способами защиты, смогут сами разрешать возникающие между ними споры.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги нашему исследованию, мы можем сделать следующие выводы.

Российским законодательством представлен широкий перечень разнообразных способов защиты права на труд, что говорит о приоритетности данного направления в нашем государстве. В ходе нашего исследования, нами было рассмотрено четыре доюрисдикционных способа - это самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров по средствам примирительной комиссией, посредника и трудового арбтража, альтернативная процедура урегулирования споров с участием посредника (процедура медиации), а также три юрисдикционных способа - защита трудовых прав работников комиссиями по трудовым спорам; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная форма защиты трудовых прав. Рассмотренные нами формы защиты предусмотрены не только Трудовым Кодексом РФ, но и иными нормативно-правовыми актами.

Наибольший интерес в ходе проводимого нами исследования у нас вызвали доюрисдикционные способы защиты. Они наименее популярны, так как не обеспечены силой государственного принуждения. Поэтому мы считаем, что именно они нуждаются в наиболее детальной законодательной регламентации, что позволит сделать их наиболее презентабельными и популярными в глазах населения, а также, позволит разгрузить юрисдикционные органы, занимающиеся рассмотрением и разрешением трудовых споров.

Для достижения этой цели нами предлагаются следующие пути решения. Говоря о самозащите работниками трудовых прав, мы считаем, что необходимо дополнить законодательство в этой области, внести коррективы, а еще лучше, ввести новую статью о самозащите работниками трудовых прав, которая бы содержала в себе определение самозащиты, исчерпывающий перечень

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

Рассмотрев профессиональные союзы как механизм защиты трудовых прав и законных интересов работников можно сделать вывод о том, что он является наиболее эффективным в отличие от других форм доюрисдикционной защиты работниками трудовых прав. Во-первых, благодаря тому, что профсоюзы представляют собой объединение работников, этот орган наиболее заинтересован 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.

Изучив процедуру рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, мы можем сделать вывод о том, что этот способ защиты достаточно тщательно проработан трудовым законодательством, а его применение работниками обеспечено широким кругом гарантий того, что их права и интересы будут надежно защищены.

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

Говоря о рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров, можно сделать вывод о том, что данная форма является надежным способом защиты трудовых прав и интересов работников. Однако пробел в части того,

что должно предшествовать его рассмотрению может ввести работника и работодателя в тупик. Поэтому, мы предлагаем ввести порядок доюрисдикционного разрешения коллективных трудовых споров.

Доюрисдикционный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров будет представлять собой самостоятельные, активные и правомерные действия работника и работодателя, направленные на урегулирование возникшего спора и достижения консенсуса между сторонами. Фактически эта процедура будет представлять собой обязательный претензионный порядок, без соблюдения которого обращение в компетентные органы по разрешению споров будет невозможно. Это необходимо для того, чтобы стороны не просто пытались урегулировать конфликт, но и были заинтересованы в его разрешении, то есть старались избежать перерастания возникшего разногласия в трудовой спор.

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 лишь по наслышке знают свои права и работодателей, которые порой забывают о своих обязанностях перед работниками.

Определившись с понятием и субъектами мы считаем необходимым непосредственно предложить порядок урегулирования разногласий. С момента нарушения права или обнаружения факта его нарушения, работник должен обратиться к работодателю с заявлением, в котором должны содержаться следующие сведения: ФИО и должность работника; факт нарушенного права; дата и подпись.

Заявление передается работодателю немедленно и рассматривается им в срок до 7 рабочих дней. В срок рассмотрения заявления входят мероприятия, необходимые для установления факта нарушения права работника. Это могут быть экспертизы, проверка документации, условий охраны труда и т.д. По итогам проведенных мероприятий должен быть составлен документ, в котором

указывается, что было сделано, а главное был ли выявлен факт нарушения права.

По окончании рассмотрения заявления работника, работодатель обязан известить работника о своем решении и провести с ним переговоры по поводу сложившейся ситуации не позднее 3-х дней с момента окончания рассмотрения. На наш взгляд, это одна из важнейших стадий данной процедуры, потому что здесь работник может привести свои доводы и аргументы, которые могли быть не выявлены работодателем в ходе его проверки.

Обязательным в данной части является протокол, в котором фиксируется ход переговоров. Содержанием его будут являться такие элементы, как: место и время проведения переговоров; ФИО работника и его должность; ФИО работодателя; суть разногласия; результаты мероприятий, проведенных работодателем во время рассмотрения заявления работника; доводы и аргументы работника, которые могли не найти свое место в акте проверки работодателя, но являющиеся доказательством того, что факт нарушения права имел место быть; итоги переговоров.

В любом случае работодатель обязан изложить свою позицию по поводу возникших разногласий в письменной форме.

В последствие, 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.

Проведенное нами исследование показало, что 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 прав и полномочий Федеральной инспекции труда и ее инспекторов позволяет своевременно и беспрепятственно выявлять нарушения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового

права, а значит обеспечивать надежную защиту трудовых прав и свобод граждан.

Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде является самым распространенным способом защиты работниками трудовых прав и интересов. Обязательность исполнения его решений и 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, в связи с тем, что поступает множество 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 проведение внесудебного порядка разрешения спора. При этом, если стороны не смогут прийти к взаимному решению или одна из сторон будет уклоняться от разрешения спора вне суда, они смогут обратиться в суд для разрешения трудового конфликта. Таким образом, мы не только сможем разгрузить судебную систему от потока исков, но и сможем прийти к тому, что субъекты трудовых правоотношений, пользуясь иными способами защиты, смогут сами разрешать возникающие между ними споры.

Обобщая все вышесказанное, можно сказать о том, что институт защиты права на труд должен постоянно совершенствоваться, так как время и экономическое развитие не стоят на месте, а, следовательно, риск нарушения трудовых прав и законных интересов субъектов трудовых правоотношений возрастает. В данное время существуют правовые пробелы в данной области общественных отношений, но, мы считаем, что предложенные нами пути решения помогут в их разрешении, смогут снизить риск нарушения трудовых прав и интересов работников и работодателей, а также поспособствуют снижению нагрузки на юрисдикционные органы по рассмотрению и разрешению трудовых споров.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### I Правовые акты

1 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 г. - № 13. - Ст. 279.

2 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.

3 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.

4 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.

5 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. ФЗ от 03.07.2016 №348-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2002. - № 1 (1 часть). – Ст.3.

6 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.

7 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.

8 Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ "О социальной за-

щите инвалидов в Российской Федерации" (в ред. ФЗ от 01.06.2017 №104-ФЗ) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 1995. - № 48. - Ст. 4563.

9 Федеральный закон от 12 января 1996г. № 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.

10 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.

11 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.

12 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.

13 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.

14 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 февраля 2017г.) // Собр. законодательства Российской Федерации. – 2012. - № 37. – Ст. 4995.

15 Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в ред. от 24 ноября 2015г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. - №6.

## II Специальная литература.

16 Агапов, Н. Труд человека не может являться предметом торга между третьими сторонами или посредниками / Н. Агапов // Человек и труд. – 2012. - №3. – Ст.153.

17 Алексеенко, П.Г. Правовое регулирование, рассмотрение и разрешение трудовых споров: учебное пособие / П.Г. Алексеенко - Благовещенск: Амурский гос. Ун-т, 2015. – С. 128.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

28. Ибрагимова, Ф. Анализ крупных судебных дел по трудовым спорам / Ф. Ибрагимова // Трудовое право. - 2016. - № 11. - С. 23 - 28.
29. Колинко, А. Отказ в трудоустройстве / А. Колинко // ЭЖ-Юрист. - 2016. - № 39. - С. 11.
30. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова, А.К. Гаврилина и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. - 7-е изд., испр., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, КНОРУС, 2015. – С. 1272 .
31. Кулик, М. О бесправию работодателей / М. Кулик // ЭЖ-Юрист. - 2016. - № 43. - С. 8.
32. Куренной, А. Трудовое право: на пути к рынку. / А. Куренной. – М.: Дело. -1995. – С.39.
33. Курс российского трудового права / под общ. ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – СПб.: Изд-во СПбГУ. – 1996. – Т.1. – С.43.
34. Кухаренко, А. Некоторые аспекты расторжения трудового договора в связи с утратой доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) / А. Кухаренко // Трудовое право. - 2016. - № 11. - С. 73 - 86.
35. Мариновская, В. Отказ в приеме на работу - не повод для суда / В. Мариновская// Трудовое право. - 2017. - N 3. - С. 53 - 65.
36. Матюшина Н., Федюкова С. Локальные нормативные акты vs. Ответственность в соответствии с федеральным законодательством [Интервью с Т. Чанышевым, А. Хаминским, Е. Шаповаловой, Н. Корсаровым, Р. Дубинниковым] / Н. Матюшина, С. Федюкова // Трудовое право. - 2016. - № 6. - С. 71 - 102.
37. Матюшина Н. Отстранить от работы сотрудника можно всегда... [Интервью с Ю. Чумак] / Н. Матюшина // Трудовое право. - 2016. - № 8. - С. 85 - 91.
38. Москалева О. Возложение на работника дополнительных обязанностей / О. Москалева // Трудовое право. - 2016. - № 7. - С. 15 - 27.
39. Москалева О. Подтасовки документов компаниями ради увольнения

сотрудников / О. Москалева // Трудовое право. - 2016. - № 2. - С. 31 - 40.

40. Олейникова О. Недостаточный объем работы как основание для расторжения трудового договора: практика споров / О. Олейникова// Трудовое право. - 2016. - № 2. - С. 5 - 12.

41. Отказ в приеме на работу [Интервью с С. Исановым] // Трудовое право. - 2016. - № 8. - С. 99 - 103.

42. 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] / О. Паничкина, Н. Матюшина // Трудовое право. - 2016. - № 9. - С. 31 - 88.

43. Сбитнев Ю. Способы защиты нарушенных прав / Ю. Сбитнев// ЭЖ-Юрист. - 2016. - № 37. - С. 5.

44. Соيفер В. О реальных возможностях / В. Соифер // Трудовое право. – 2011. - №6. –Ст.64.

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

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

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

### III Электронные ресурсы.

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

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

50. Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации

[Электронный ресурс]: офиц. сайт. – 01.01.2009. – Режим доступа:  
<http://www.cdep.ru>. – 12.01.2017.