

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический
университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра права

К ЗАЩИТЕ ДОПУСКАЮ:

Заведующая кафедрой права

_____ А.А. Воронина

«_____» _____ 2017 г

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Дипломная работа
по направлению подготовки 44.03.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
профиля подготовки «Правоведение и правоохранительная деятельность»
специализации «Правозащитная деятельность»

Идентификационный код ДР:309

Исполнитель:

студент группы ЗПВД-512 _____ Т.О.Севрюгина
(подпись)

Руководитель:

канд. юрид. наук, доцент _____ А.А.Воронина
(подпись)

Нормоконтролер:

Ст.преподаватель _____ К.А.Игишев
(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.....	6
1.1. Понятие и сущность защиты трудовых прав граждан.....	6
1.2. Основания для защиты трудовых прав работниками	13
1.3. Характеристика защиты трудовых прав работников	17
2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ СПОСОБОВ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.....	22
2.1. Государственный контроль (надзор), за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	22
2.2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами	30
2.3. Самозащита работниками трудовых прав как основной способ защиты трудовых прав	33
2.4. Судебная защита трудовых прав работников	42
АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ.....	47
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА	53
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	59
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	62

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования определена тем, что обеспечение защиты трудовых прав граждан (работников) выступает в качестве одного из ведущих направлений трудовой политики Российской Федерации.

Положениями ст.1 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197 ФЗ¹ предусмотрено, в качестве одной из ведущих целей трудового законодательства выступает установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

В 2015 г. по результатам проверок Государственной инспекцией труда было выявлено 582 337 нарушений трудового законодательство², Прокуратурой РФ – 752 976 нарушений только в сфере оплаты труда³. Необходимо отметить, что работодатели, как правило, нарушают права не одного, а одновременно многих, а то и всех своих работников.

Обеспечение защиты трудовых прав работников регламентировано ТК РФ «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Целью настоящего исследования выступает анализ способов защиты трудовых прав работниками, правоприменительной практики для выявления проблем и предложения путей их решения.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- раскрыть понятие и сущность защиты трудовых прав граждан;

¹Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1), ст. 3.

²Информация о проведенных проверках. Информация по форме № 1 Контроль за 2015 год // Федеральная служба по труду и занятости. URL: http://www.rostrud.ru/control/soblyudenie-zakonodatelstva-o-trude/?CAT_ID=151 (дата обращения: 28.06.2016).

³ Статистические данные об основных показателях деятельности органов Прокуратуры Российской Федерации за 2015 г. // Генеральная прокуратура Российской Федерации. URL: <http://genproc.gov.ru/stat/data/1054853/> (дата обращения: 28.06.2016).

- рассмотреть поводы к защите трудовых прав работниками;
- исследовать характеристику защиты трудовых прав групп работников;
- рассмотреть государственный контроль (надзор), за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- исследовать защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- рассмотреть самозащиту работниками трудовых прав как основной способ защиты трудовых прав;
- проанализировать судебную защиту трудовых прав работников;
- внести предложения по совершенствованию правового регулирования способов защиты трудовых прав работников.

Объектом настоящего исследования являются правовые отношения в области защиты трудовых прав работников.

Предметом настоящего исследования являются правовые нормы, регулирующие рассматриваемые правовые отношения, а также практика их применения.

Теоретическая основа дипломной работы представлена трудами З.А.Алиевой, Н.Д.Амаглобели, С.Н.Бондова, И.Д.Василевской, К.К.Гасанова, И.И.Головки, Д.О.Ефимовой, Н.А.Захаровой, Е.Б.Казаковой, Н.А.Князевой, И.А.Костян, Т.В.Купаревой, В.А.Макаровой, В.Е.Резепова, А.А.Сапфировой.

Методологической основой работы являются методы научного исследования: обобщение, правовой анализ, синтез, индукция, дедукция, другие.

Нормативную основу исследования составляют Конституция РФ¹, Трудовой кодекс РФ и Гражданский процессуальный кодекс РФ.²

¹Собрание законодательства РФ. 2014. № 31.

²Собрание законодательства РФ. 2002. № 46.

В структуру настоящей работы входит: введение, две главы, содержащие семь параграфов, заключение и список использованной литературы.

1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

1.1. Понятие и сущность защиты трудовых прав граждан

Защита трудовых прав работников в широком смысле — это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита, сбережение их от нарушений, в том числе и их профилактика, реальное восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение, т.е. за нарушение трудовых прав работников.¹ Защита трудовых прав в узком смысле — это первоочередная обязанность государства, которая осуществляется различными способами.²

Согласно трудовому законодательству основными способами защиты прав работников являются:

государственный контроль (надзор) по соблюдению трудового законодательства;

защита трудовых прав профессиональными союзами;

самостоятельная защита работниками своих трудовых прав;

защита трудовых прав в судебных и соответствующих общественных органах.

В этом узком смысле такая защита и определена объемом раздела XIII ТК.

Трудовые права работников призваны защищать и все юрисдикционные органы, рассматривающие трудовые споры, включая их

¹ Айбазов М. М. Защита трудовых прав работников // Новая наука: От идеи к результату. 2016. № 5-2 (84). С. 3-5.

² Степин А. Б. Способы защиты трудовых прав // Современное право. 2013. № 6. С. 16.

судебную защиту. Трудовые отношения, возникающие между работником и работодателем, в самой своей природе содержат ряд оснований, являющихся причиной для развития трудовых споров. Одной из постоянных составляющих, которая приводит к возникновению трудовых споров, является изначально неравное положение данных сторон трудовых отношений, а также цели, которые стоят перед каждой из них.

Для работодателя одной из важных составляющих взаимодействия с работниками является получение максимального результата при минимальных затратах, работник же, в свою очередь, всегда нацелен на максимально адекватное, естественно с его точки зрения, восприятие его труда. Зачастую подобные противоположные, достаточно субъективные взгляды сторон трудовых отношений приводят не просто к непониманию, но и к непосредственному нарушению трудовых прав работника. Особенно активно данная тенденция проявляется во время экономически нестабильного положения, когда работодатель, зачастую по объективным причинам, в результате изменяющихся экономических отношений вынужден сокращать свои издержки, что в ряде случаев приводит к экономии на работниках. Подобные ситуации связаны во многом с ментальными установками, характерными для наших работодателей, особенно представителей частного сектора экономики. Они не всегда воспринимают работника как важный элемент собственного коммерческого потенциала, относясь к нему как к средству достижения своих целей. Подобный подход неминуемо приводит к конфликтам и спорам¹.

Также следует отметить, что существенным элементом нарушения трудовых прав работников является наличие неформальных отношений. Дело в том, что в ряде случаев работодатель, для снижения своих налоговых и прочих издержек, а также для упрощения взаимоотношений с работниками предпочитает не оформлять трудовые отношения, а в лучшем случае

¹ Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод //Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 3.

переводит их в разряд гражданско-правовых, тем самым «экономя» на соблюдении тех гарантий, которые на него возлагаются трудовым законодательством, а в худшем вообще никак не оформляет свои взаимоотношения с работником. Такая форма игнорирования трудовых прав работников увеличивается в кризисные периоды. Связано это и с тем, что работник, попавший в ситуацию отсутствия работы, для реализации своих витальных потребностей, вынужден мириться с различными условиями труда, даже если он четко понимает, что предлагаемые работодателем условия грубо нарушают его права. Вынуждает работника соглашаться на отношения в подобных, заведомо незаконных условиях также страх отказа в приеме на работу.

Кроме того, существенным основанием массовости подобных нарушений прав работников является и их правовой нигилизм. Работник не всегда четко представляет, какие правовые последствия возникают в результате оформления отношений между ним и работодателем, и зачастую в стремлении получить работу соглашается на любые условия. Подобная ситуация приводит в дальнейшем к сложностям в доказывании наличия трудовых отношений, что существенно снижает шансы работника на защиту своих трудовых прав.

Справедливости ради отметим, что в настоящее время установлена ответственность работодателя за подмену трудовых отношений гражданско-правовыми (ст. 5.27 КоАП РФ)¹, однако специфика реализации данной нормы ослабляет желать лучшего, поэтому работодатели зачастую уверены в своей безнаказанности и по-прежнему достаточно часто либо вовсе не оформляют своих работников, либо оформляют их с подменой сути отношений. Выходом в данной ситуации, как нам видится, может стать расширение полномочий контролирующих органов в части привлечения работодателей к ответственности в случаях отсутствия письменных доказательств наличия трудовых отношений, а также в других случаях

¹Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 5.27.

латентных нарушений. Подобная ситуация изменит проблему судебного доказывания трудовых отношений, которая опять же в большинстве случаев упирается в непонимание работниками механизма работы судебной защиты, страх перед ее использованием, а как следствие - необращение за защитой своих прав.

Что касается защиты трудовых прав работников, то следует помнить, что законодательством предусматривается несколько способов подобной защиты. Трудовой кодекс РФ предусматривает следующие основные способы защиты трудовых прав работников (ст. 352 ТК РФ):

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита¹.

К сожалению, частота обращений к применению различных способов защиты трудовых прав работниками различна. С одной стороны, можно с уверенностью отметить возрастание обращений работников к использованию судебной защиты. Связано это самым универсальным характером судебной защиты. Набирают популярность также обращения работниками за защитой своих трудовых прав в специализированные органы государственного контроля, например в территориальные органы Государственной инспекции труда, а также органы Прокуратуры РФ. Способствует данным обращениям и активное присутствие данных органов в интернет-среде, когда работникам дается возможность дистанционно обратиться с вопросом о нарушенных правах. Подобные сервисы существенно повышают уровень правовой

¹ *Ефимова Д.О.* Способы защиты трудовых прав граждан // В сборнике: Правозащитная деятельность в современной России: проблемы и их решение Сборник научных трудов II Международной научно-практической конференции. 2016. С. 123-128.

грамотности населения, тем самым уменьшая количество нарушений трудовых прав работников.

Однако, к сожалению, другие способы защиты трудовых прав работников не столь популярны, хотя и несут в себе достаточный потенциал.

Так, к примеру, самозащита работниками своих трудовых прав, к сожалению, не так активно используется в практике. Связано это, как нам кажется, опять же с недостаточным представлением большинством работников самого механизма реализации данного способа защиты своих трудовых прав. Самозащита предусматривает определенные, достаточно активные действия работника по отстаиванию своих трудовых прав: возможность работника отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных законодательством¹.

Отличительной особенностью самозащиты является возможность ее реализации самим работником без обращения к каким-либо другим органам. Он сам может с помощью механизма самозащиты прекратить нарушение собственных трудовых прав. Однако использование самозащиты подразумевает достаточно высокий уровень правовых знаний работника, а также четкое представление реализации других способов защиты трудовых прав работника, если работодатель не отреагирует на самозащиту.² Примером может стать ситуация, когда работник, реализовывая возможность самозащиты, не выполняет незаконное требование работодателя о переводе, в результате чего работодатель увольняет работника. В подобной ситуации работник должен обладать не только необходимыми правовыми знаниями для представления работы механизма самозащиты, но и должен четко представлять себе, как он будет в случае дальнейшего нарушения

¹Костян И.А.К вопросу о защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 40-44.

²Амаглобели Н. Д. Трудовое право: Учебник / Амаглобели Н. Д., Гасанов К. К., Бондов С. Н. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 503 с.

собственных прав со стороны работодателя защищать себя, к примеру, используя уже судебную защиту.

Подобные проблемы испытывает и практика реализации такого способа защиты трудовых прав работников, как защита профсоюзными органами. Опять же для достаточно большого числа работников подобный способ непонятен и незнаком, что, соответственно, существенно снижает его результативность.¹

Ряд проблем существует и в практике применения такого способа защиты трудовых прав работников, как обращение в КТС. Однако здесь добавляется еще и тот факт, что у подавляющего большинства работодателей подобный орган просто отсутствует, а четкого механизма, заставляющего работодателя иметь КТС, не предусмотрено.

Итак, краткий анализ существующих способов защиты трудовых прав работников позволяет сделать вывод о том, что имеется общая причина, которая существенно снижает степень реализации возможностей защиты трудовых прав работников и которая, к сожалению, практически не анализируется при рассмотрении подобного вопроса. Это проблема недостаточной правовой культуры не только самих работодателей, которые не всегда четко представляют, какие обязанности на них возложены трудовым законодательством в отношении работников, но и самих работников.²

Именно незнание работниками своих прав, а в случае наличия подобного знания в большинстве случаев неиспользование правовых механизмов защиты этих прав приводит, в ряде случаев, к определенной безнаказанности и чувству вседозволенности со стороны работодателей.

¹Хлобыстова П.Ю., Солдунов А.В. Защита трудовых прав молодежи как актуальная проблема современного мира // В сборнике: Проблемы современной юридической науки: актуальные вопросы Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. 2016. С. 112-116.

²Сапфилова А.А., Хахалева Е.В. Государственная услуга Роструда по информированию и консультированию: перспективы ее предоставления в многофункциональных центрах // Современная научная мысль. 2015. №1. С.181-188.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в определенных ситуациях сами работники являются причиной нарушения своих трудовых прав, так как своим «молчанием» стимулируют нарушения работодателем своих трудовых прав. Их молчаливое терпение, нежелание идти на конфликт с работодателем, грубо нарушающим их трудовые права, страх перед работодателем и просто незнание, как защищать свои права, приводит к массовости нарушений со стороны работодателей. Если бы работник в каждом случае нарушения своих трудовых прав обращался бы к использованию предоставленных ему способов защиты своих трудовых прав, то, как нам представляется, у работодателей было бы гораздо меньше желания нарушать трудовые права работников.

Однако для этого необходимо в первую очередь повышение уровня правовой культуры сторон трудовых отношений, а также формирование четкого представления у работников о возможности защиты своих прав различными способами в случае их нарушений работодателями. Обращение за защитой своих трудовых прав работниками создаст дополнительный дисциплинирующий характер контроля за действиями работодателей.

Система форм защиты субъективных трудовых прав и охраняемых законом интересов работников и работодателя включает в себя:

I. Юрисдикционную форму защиты, в рамках которой выделяются:

1. Формы защиты, предусмотренные национальным трудовым законодательством: 1) судебный порядок защиты; 2) административный порядок защиты; 3) общественный порядок защиты; 4) социально-партнерский порядок защиты.¹

2. Формы защиты, предусмотренные международным правом.

II. Неюрисдикционную форму защиты урегулирование разногласий непосредственно между работодателем и работником (работниками).

¹ Солдунов А.В.К вопросу о защите трудовых прав граждан // В сборнике: Актуальные проблемы права и экономики Сборник научных трудов. Под общей редакцией А.В. Трофименко и А.М. Петрова. Саратов, 2016. С. 53-57.

Под административным порядком обеспечения защиты субъективных трудовых прав и охраняемых законом интересов понимается проявление публично-правовых начал относительно урегулирования трудовых правоотношений. А также административный порядок осуществления защиты трудовых прав работника раскрывает долю и сущность участия государственных органов в урегулировании трудовых правоотношений между работником и работодателем.¹

В административном порядке защиты трудовых прав сосредоточены два варианта защиты:

а) защита органами контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства;

б) защита в процессе рассмотрения трудовых споров вышестоящими органами (для отдельных категорий работников).

Административный порядок, несмотря на то, что предусматривает обеспечение защиты прав как работников, так и работодателей, при нарушении их прав, в связи с незаконным поведением работников, что тоже не редкость, тем не менее, в первую очередь его деятельность направлена на соблюдение норм трудового законодательства и законодательства Российской Федерации в целом при осуществлении трудовых правоотношений, что относится к обеим сторонам данного правоотношения.²

1.2. Основания для защиты трудовых прав работниками

Осуществление защиты трудовых прав работника, равно как и защита коллективных интересов работников организаций (предприятий), всегда пользовалась особой популярностью, но в настоящее время, ввиду наличия

¹ *Ярмизина Н.В.* Проблемы обеспечения защиты трудовых прав работников // Современные научные исследования: электронный журнал. 16 ноября. 2011. № 11. URL: <http://sni-vak.ru/статьи-вак/law/проблемы-обеспечения-защиты-трудовых-прав-работников> (дата обращения: 08.09.2015).

² *Костян И. А.* Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009. С. 230—237.

проблем в сфере экономики, экономического кризиса, безработицы, данный вопрос приобретает еще более существенное значение.

Снижение производства, взаимные неплатежи организаций, недостаточный рост новых рабочих мест, другие негативные факторы нестабильного состояния экономики деформируют становление рынка труда, порождают рост безработицы. В настоящее время множество работодателей не готовы принять текущие изменения относительно сферы труда.

Каждое предприятие, работодатель в первую очередь преследует личную выгоду в том числе и во взаимоотношениях с работниками, чем стремится максимально урезать собственные затраты на труд, что собственноразрешает нарушения норм трудового законодательства, ущемляет права и интересы работников.

Любое физическое и юридическое лицо стремится увеличить собственные доходы. В том числе и работник желает повышения заработной платы, а также ее своевременное получение, соблюдения его трудовых прав, социальных гарантий, уважения и учета коллективных интересов.¹

При столкновении интересов работника и работодателя возникает спор, так как оба желают повышения собственных доходов. Однако это невозможно, так как при повышении доходов работника, работодатель будет нести расходы. А если работодатель будет ущемлять работника, то он получит больше доходов, но тем самым нарушит права и интересы работника. Причем, усматривая собственные интересы, работодатель может нарушить и требования трудового законодательства, что для него недопустимо и может повлечь для него применение мер ответственности в соответствии с требованиями действующего законодательства.²

¹ *Чепелюк А.Я.К* вопросу о совершенствовании российского трудового законодательства о способах защиты права при дискриминации // Российское правоведение: трибуна молодого ученого. Вып. 13. Томск, 2013. С. 113–114.

² *Захарова Н. А.* Трудовое право России: Учебное пособие / Захарова Н. А., Резепова В. Е. Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014. 199 с.

В результате подобные взаимоотношения между работником и работодателем, при которых интересы работника и работодателя пересекаются, возникает трудовой спор, в котором каждый из сторон преследует достижение собственной цели.

Особое внимание стоит обратить на такие сферы деятельности, как образование и угольная промышленность, где в последнее время зачастую происходят ситуации нарушения коллективных договоров и соглашений, следствием чего возникают коллективные трудовые споры, перерастающие в забастовки¹. Причинами подобных явлений можно назвать экономическую нестабильность. Для того чтобы вызвать недовольство со стороны работников работодателю не обязательно присутствие каких-либо серьезных тому оснований, ведь зачастую нарушения прав и интересов работников проявляются из-за недобросовестных действий отдельных руководителей.

В качестве причин возникновения трудовых споров выступают несоблюдение работодателем прав и интересов своих работников. Указанные действия работодателя являются результатом низкого уровня осознания, либо правового просвещения, в области законодательного регулирования и осуществления контроля со стороны государственных органов Российской Федерации. Также одним из вариантов несоблюдения работодателем прав и интересов работников может быть пренебрежительное отношение работодателя к соблюдению законов о труде, условий коллективного договора, иных соглашений, а также трудового договора работника. Также возникновению индивидуального трудового спора может способствовать недостаточность правовых знаний работника, его добросовестного заблуждения, явившегося основанием оспаривания правомерных действий работодателя. Также могут быть личные интересы работника, который осознавая неправомерность собственных требований, настаивает на своем мнении, пытаясь оспорить вполне законные действия работодателя.

¹ *Василевская И.Д.* Защита трудовых прав и интересов работников // *Полимагис.* 2016. № 2. С. 68-75.

Помимо причин нарушения действующего законодательства, выраженного в несоблюдении прав и интересов работников, следствием чего являются индивидуальные трудовые споры, могут иметь место еще и объективные факторы и обстоятельства, которые порождают возникновение данных споров.

Подобные факторы и обстоятельства могут выражаться в наличии на предприятии недостатков производства и труда, а также неточности или пробелы в законодательстве о труде.

Предметом трудового права выступают трудовые или тесно с ними связанные отношения (производные от трудовых). При осуществлении регулирования подобных отношений положениями действующего законодательства нормами права между их субъектами могут возникнуть разногласия. Причем данная ситуация может возникнуть независимо от того, между кем возник спор, между работником и администрацией предприятия, учреждения, организации в отношении несвоевременной выдачи заработной платы, между администрацией и трудовым коллективом по поводу невыполнения тех или иных условий коллективного договора.

Согласно указанному понятию можно сделать вывод о том, что трудовые споры это не только разногласия между работником и работодателем, но и разногласия между иными субъектами трудового права, выступающими уже в коллективном составе¹.

Кроме того, споры по своему характеру могут быть связаны как с применением норм трудового законодательства (правильным или неправильным), так и с установлением новых условий труда, еще не регулированных нормами трудового права, например в процессе заключения коллективного договора. И наконец, трудовые споры это не просто разногласия между сторонами, а лишь те из них, что переданы на

¹Тихонова М.Г., Остапенко А.Г. Порядок и способы защиты трудовых прав // В сборнике: Перспективы науки - 2016 материалы III Международного заочного конкурса научно-исследовательских работ. 2016. С. 123-127.

рассмотрение соответствующего юрисдикционного органа (органа, уполномоченного государством принять обязательное для сторон решение).

Трудовые споры можно разделить на несколько видов в зависимости от субъектного состава, предмета, характера спора, а также порядка рассмотрения спора. Также трудовые споры можно разграничить непосредственно по правоотношениям, из которых и возникли соответствующие трудовые споры¹.

1.3. Характеристика защиты трудовых прав работников

В условиях несамостоятельного труда работник, являясь заведомо более слабой стороной трудовых отношений, нуждается в эффективном механизме защиты прав и законных интересов. А в период экономического кризиса проблемы защиты трудовых прав работников приобретают особую значимость.

Так, если работодатель задерживает выплату заработной платы, то она, как правило, не выплачивается всем работникам этого работодателя. Однако действующее законодательство не содержит норм, устанавливающих особенности правовых средств и форм защиты, трудовых прав коллектива, и споры по поводу применения законов и иных нормативных правовых актов, даже если они затрагивают интересы всех работников организации, рассматриваются как совокупность индивидуальных трудовых споров.

Необходимо законодательное определение особенностей защиты в случае одновременного одинаковым образом нарушения одних и тех же трудовых прав нескольких (группы) работников одного работодателя.

Это обусловлено тем, что, во-первых, в сложившейся в настоящее время непростой ситуации на рынке труда работники, боясь репрессий со стороны работодателя, в одиночку решаются обращаться за защитой своих

¹ Айбазов М. М. Защита трудовых прав работников // Новая наука: От идеи к результату. 2016. № 5-2 (84). С. 3-5.

трудовых прав, как правило, только после прекращения трудовых отношений с этим работодателем. Во-вторых, на практике нередки случаи, когда объективно идентичные споры - по искам к одному и тому же работодателю, с одинаковыми доказательствами в материалах дела, - в случае, если эти дела рассматривают разные судьи, разрешаются по-разному.

В-третьих, совместное рассмотрение однородных споров о применении законов и иных нормативных правовых актов, затрагивающих интересы всех или значительного числа работников, могло бы способствовать достижению социального эффекта.

Анализируя объект трудово-правовой защиты, И.А. Костян обоснованно выделила особый вид субъективных трудовых прав - индивидуальные права коллективного характера, которым свойственны одновременно признаки как индивидуальных, так и коллективных трудовых прав работников: с одной стороны, такие права принадлежат определенному работнику, а с другой - восстановлению таких прав одного работника влечет ущемление прав других работников (например, не воспользовавшихся правом на защиту), а также основополагающих принципов трудового права. Потому, как справедливо отмечает И.А. Костян, при восстановлении индивидуального права коллективного характера одного работника необходимо решать вопрос и о судьбе других работников, права которых нарушены аналогичным образом¹.

Исходя из изложенного, полагаем, в случае одновременного одинаковым образом нарушения трудовых прав работников одного работодателя необходимо признание права на защиту не только у каждого из этих работников, но и у группы работников в целом. В связи с этим следует признать и существование особого вида трудовых споров - коллективных трудовых споров о праве, представляющих собой неурегулированные разногласия между работодателем и работниками по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

¹Костян И. А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009. С. 230—237.

содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта.

Субъектом коллективного права на защиту и стороной группового трудового спора следует признать как в целом коллектив организации или обособленного структурного подразделения, так и коллектив работников необособленных структурных подразделений (например, цеха или участка), а также организационно неоформленные группы работников одного работодателя, права которых нарушены аналогичным образом.

С учетом особенностей субъекта и объекта в целом защита трудовых прав групп работников может осуществляться в тех же формах, что и защита индивидуальных трудовых прав работников. Вместе с тем необходимо введение специфических правовых средств такой защиты.

В связи с этим особенности коллективной защиты, требующие правового регулирования, в первую очередь касаются порядка формирования группы и принятия ею решений по вопросам, связанным с защитой.

Группой работников может быть принято решение о совместном приостановлении работы в порядке самозащиты по основаниям, установленным ч. 2 ст. 142 и ст. 379 ТК РФ.

В случае применения в качестве самозащиты приостановления работы большой группы работников, в том числе работников структурных подразделений и организации в целом, последствия для работодателя, государства, общества и третьих лиц могут быть такими же, как и в случае проведения забастовки. Поэтому на случаи приостановления работы в порядке самозащиты, осуществляемой одновременно группой работников, составляющей более половины работников структурного подразделения, в том числе необособленного, необходимо распространить требования о минимуме необходимых работ, установленные для проведения забастовок.¹

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. 3-е изд. М., 2015. С. 794.

Действующее гражданское процессуальное законодательство не содержит средства коллективной защиты. Рассмотрение индивидуальных исков с соучастием на стороне истца не позволяет решить вопрос о защите трудовых прав работников, не обратившихся наряду с другими работниками в суд с исковым требованием о защите своих нарушенных трудовых прав и не признанных на стадии возбуждения дела истцами. Такие работники не имеют возможности вступить в уже начатый процесс в качестве истцов.

А объединение находящихся в производстве суда дел разных работников к одному работодателю о защите одинаковым образом нарушенных трудовых прав может быть затруднительно, поскольку в силу ч. 4 ст. 151 ГПК РФ объединение дел нескольких истцов к одному ответчику является правом, а не обязанностью судьи, и действующее процессуальное законодательство не предусматривает возможности обжалования отказа в объединении нескольких дел в одно производство.¹

В юридической литературе отмечается, что нередко прокуратура, обеспечивая право работников на охрану труда, обращается в суд с исками в защиту неопределенного круга лиц. Такое средство защиты используется ввиду отсутствия правовых средств коллективной защиты, хотя в данном случае нельзя признать наличие прав неопределенного круга лиц, поскольку защищаются права лиц, работающих в организации, которая нарушила трудовое законодательство, т. е. известен субъектный состав лиц, права которых нарушены.²

Полагаем, средством коллективной судебной защиты трудовых прав мог бы стать групповой иск, успешно применяемый во многих зарубежных странах. В юридической литературе отмечается, что групповой иск является процессуальным средством защиты групп граждан, «оказавшихся в

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. 9 е изд. М., 2014. С. 937.

² Солдунов А.В. К вопросу о защите трудовых прав граждан // В сборнике: Актуальные проблемы права и экономики Сборник научных трудов. Под общей редакцией А.В. Трофименко и А.М. Петрова. Саратов, 2016. С. 53-57.

одинаковой юридико-фактической ситуации, если их права и интересы нарушены общим ответчиком». В теории арбитражного и гражданского процесса групповой иск принято считать иском о присуждении и признается возможность объединения в групповой иск требований общих по предмету и основаниям, но различных по стоимостной оценке.

В Концепции единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации предлагается закрепить исчерпывающий перечень категорий дел, которые могут быть рассмотрены в рамках процедуры защиты прав группы лиц.

Таким образом, в ТК РФ целесообразно установить коллективное право на защиту в случае одновременного одинаковым образом нарушения прав группы работников одного работодателя и определить особенности реализации этого права, а ГПК РФ дополнить главой, регулирующей институт группового иска, нормы которой должны применяться и для защиты трудовых прав работников¹.

¹Князева Н.А. Защита трудовых прав групп работников // Журнал российского права. 2016. № 11 (239). С. 133-140.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНЫХ СПОСОБОВ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

2.1. Государственный контроль (надзор), за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

15 сентября 2012 года вступило в силу Положение о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - Положение), утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.09.2012 № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» в соответствии со ст. 353 Трудового кодекса Российской Федерации. Данная статья посвящена рассмотрению отдельных вопросов указанного надзора (контроля).¹

Установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление государственного контроля (надзора) за их соблюдением – один из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 2 ТК РФ).

Исходя из данного принципа, деятельность контрольно-надзорных органов должна быть, направлена на соблюдение не только трудовых прав работников, как это традиционно воспринимается на бытовом уровне, но также и соответствующих прав работодателей.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права является одним из способов защиты трудовых прав и свобод

¹Российская газета - федеральный выпуск от 7 сентября 2012 г. №5879 (206).

(ст. 352 ТК РФ). Порядок осуществления указанного контроля (надзора) относится к ведению федеральных органов государственной власти (ст. 6 ТК РФ).¹

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, включающий в себя проведение проверок полноты и своевременности выплаты заработной платы и реализации государственных гарантий по оплате труда включен также в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников (ст. 130 ТК РФ).²

Полномочия, предусматриваемые Положением, осуществляются в отношении любых работодателей:

- юридических лиц (организаций) независимо от организационно-правовой формы и формы собственности,
- работодателей - физических лиц, в трудовых отношениях с которыми состоят работники,
- иных субъектов, которые в соответствии с федеральными законами наделены правом заключать трудовые договоры.

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется специализированным органом - федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Кроме того, уполномоченные федеральные органы исполнительной власти, такие как Роспотребнадзор, Ростехнадзор, осуществляют в соответствии с законодательством Российской Федерации государственный контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности.

¹ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. 3 е изд. М., 2015. С. 794.

² Там же. С. 803.

Федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации осуществляется ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях.¹

Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры осуществляют надзор за точным и единообразным применением трудового законодательства.

Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из Федеральной службы по труду и занятости (далее - Роструд) - федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда). Роструд находится в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. По мнению ряда ученых, данное правило противоречит Конвенции Международной организации труда 1947 года об инспекции труда, согласно которой инспекция труда должна находиться под наблюдением и контролем центральной власти, а не конкретного министерства.

В основе деятельности федеральной инспекции труда и ее должностных лиц лежат принципы уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности (ст. 355 ТК РФ).

Предметом федерального государственного надзора в сфере труда

¹ Санфирова А. А. Проблемы реализации гражданами права на обращение в Федеральную инспекцию труда как орган исполнительной власти // Современное право. 2014. № 5. С. 66–72.

является:

- соблюдение работодателями в процессе осуществления ими своей деятельности требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - обязательные требования), в том числе полноты и своевременности выплаты заработной платы, соблюдения государственных нормативных требований охраны труда,
- выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе осуществления федерального государственного надзора в сфере труда нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений обязательных требований и по защите трудовых прав работников.

Учитывая, что трудовое законодательство состоит из Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а к числу иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права относятся указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления (ст.5 ТК РФ), соблюдение работодателями коллективных договоров и соглашений не является предметом федерального государственного контроля (надзора) в сфере труда.¹

В тоже время исходя из ст. 50 ТК РФ, акты социального партнерства (коллективные договоры и соглашения), содержащие нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, могут быть предметом такого контроля (надзора).

Что касается самостоятельной защиты своих трудовых прав, то, согласно ст. 142 ТК РФ, в случае задержки заработной платы на срок

¹Бизюкова П. Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку. М.: ЦСП, 2011. С. 42.

более 15 дней работник вправе приостановить работу (за исключением предусмотренных ТК РФ случаев, когда это не допускается), пока работодатель не сообщит ему в письменной форме о готовности произвести выплату. В этот период работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время.¹

При этом необходимо учитывать, что во время приостановки работы работнику нужно выплачивать средний заработок. На практике возможны случаи, когда работник, получив от работодателя уведомление о готовности выплатить ему заработную плату в день выхода на работу, получает неполный размер причитающегося ему заработка. В случае выплаты работнику неполного размера заработной платы, работник имеет право обратиться в суд общей юрисдикции с просьбой выплатить ему компенсацию за задержку заработной платы, а также возместить моральный вред.

Также одним из направлений государственного контроля, за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативно – правовых актов, содержащих нормы трудового права является обращение работника в Федеральную инспекцию труда.² Право на обращение в Федеральную инспекцию труда помимо ТК РФ также регулируется:

1. Конвенцией Международной организации труда № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле».

2. Федеральным законом от 2.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»³.

3. Федеральным законом от 26.12.2008 № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей

¹ Макарова В.А. Самозащита как способ защиты трудовых прав работниками // Право и практика. 2015. № 3. С. 23-29.

² Конвенция Международной организации труда № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (Женева, 11 июля 1947 г.) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.

³ Собрание законодательства РФ. 2006. № 19. Ст. 2060.

при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»¹.

Как справедливо отмечает А. А. Сапфинова, данные нормативные акты отражают особенности взаимодействия граждан с Федеральной инспекцией труда, однако не закрепляют формы такого взаимодействия².

Исходя из анализа данных актов следует, что каждый работник вправе обратиться с письменным (в том числе электронным) заявлением в Федеральную инспекцию труда за разъяснением норм трудового законодательства и для проведения проверки изложенных фактов нарушения трудовых прав.

Работник имеет право потребовать от Федеральной инспекции труда не сообщать работодателю свои персональные данные, такие как фамилия, имя и отчество, должность и т. д. Такое право для работников предусмотрено ТК РФ, чтобы пресечь давление работодателя на работника после обращения им в Федеральную инспекцию труда.

Следует отметить, что возможны случаи, когда работник злоупотребляет своим правом в целях причинения вреда работодателю³.

В соответствии со ст.ст. 2, 11 Федерального закона от 2.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», осуществление гражданами права на обращение не должно нарушать права и свободы других лиц.

На правовом уровне следует закрепить положение, согласно которому работник будет обязан уплатить штраф в случае злоупотребления своим правом. При этом размер штрафа следует определять в зависимости от количества обращений одного гражданина в органы исполнительной власти и

¹Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (часть I). Ст. 6249.

² Сапфинова А. А. Проблемы реализации гражданами права на обращение в Федеральную инспекцию труда как орган исполнительной власти // Современное право. 2014. № 5. С. 66–72.

³Захарова Н. А. Трудовое право России: Учебное пособие / Захарова Н. А., Резепова В. Е. Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014. С. 199.

объема рабочего времени, которое было потрачено на рассмотрение этого обращения.

Также отметим такой способ защиты трудовых прав, как обращение работника в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС). В соответствии со ст. 385 ТК РФ, КТС — это орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

КТС рассматривает индивидуальный трудовой спор, если разногласие не было урегулировано работником (самостоятельно или с участием своего представителя) при непосредственных переговорах с работодателем¹.

В соответствии со ст. 386 ТК РФ, работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска установленного срока по уважительным причинам, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор.

На практике очень редко создаются комиссии по трудовым спорам. ТК РФ не содержит обязательного досудебного порядка разрешения трудовых споров в КТС, работник имеет право обратиться как в КТС, так и в суд.

Таким образом, в случае нарушения трудовых прав работник может воспользоваться одним из любых вышеуказанных способов защиты. Наш взгляд, выбор такого способа зависит от определенной категории спора.

Следующей возможностью работников в случае необходимости защиты трудовых прав является обращение в прокуратуру за содействием в

¹ Сапфирова А.А. Ответственность государственных инспекторов труда, реализующих полномочия по защите трудовых прав работников // Теория и практика общественного развития. 2016. № 5. С. 70-72.

защите трудовых прав работника или работников.¹ И уже прокурором в защиту трудовых прав работника будет подготовлено обращение, исковое заявление в суд за защитой трудовых прав работника.

В гражданском процессе прокурор, защищая трудовые права и свободы отдельных граждан или неопределенного круга лиц, обеспечивает достижение целей, определенных ст. 1 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации»² и являющихся общими для деятельности органов прокуратуры. Общие цели деятельности органов прокуратуры обуславливают целесообразность определения предмета участия прокурора в гражданском процессе.

Было бы неверно утверждать, что при переходе от прокурорской проверки к рассмотрению судом заявления прокурора в интересах гражданина предмет деятельности прокурора утрачивается. Деятельность прокурора вне предмета, беспредметная не будет целенаправленной и эффективной.

Поскольку часто окончательное разрешение возникших споров происходит в суде, то от результата деятельности прокурора при рассмотрении дел судом зависит общий уровень исполнения законов, т. е. успешность, в том числе, и надзорной деятельности прокуратуры. Особое значение это имеет в сфере трудовых правоотношений, поскольку работодатель часто неохотно идет на уступки работникам и, нарушая их трудовые права, нарушая закон, не желает менять занятую позицию. Нередко только суд своим решением, законность и обоснованность которого обеспечивается участием прокурора, может активно влиять на ситуацию и способствовать восстановлению нарушенных прав и законных интересов работника. Таким образом, эффективность работы прокурора в гражданском

¹Шныренкова Е.А., Тараненко Н.А. Структура и состав выступления в прениях по защите трудовых прав граждн// В сборнике: Уральская горная школа - регионам сборник докладов международной научно-практической конференции. 2016. С. 756-757.

²Российская газета от 5 февраля 2000 г. № 8. Ст. 366 (107).

процессе гарантирует эффективность деятельности прокуратуры по защите трудовых прав и свобод граждан в целом¹.

Особое участие в защите обеспечения и соблюдения прав и свобод человека и гражданина играет Уполномоченный по правам человека в Российской Федерации, который в своей деятельности оказывает проверку и содействие гражданам в восстановлении нарушенных прав граждан, а также осуществляет контроль за юридическими и физическими лицами за недопущением нарушения, предусмотренных нормами действующего законодательства прав граждан, в частности это касается и трудовых прав работников².

2.2. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

Согласно Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов³.

Выявляя основные функции профсоюзов, примем во внимание уже устоявшуюся в теории государства и права точку зрения о том, что функция государства – основное направление (сторона) деятельности государства, в

¹Головко И.И.К вопросу определения предмета деятельности прокурора по защите трудовых прав и свобод граждан в гражданском судопроизводстве // Криминалистика. 2013. № 1 (12). С. 84-88.

²Приказчикова Н.Ю. Защита трудовых прав в деятельности Уполномоченного по правам человека // В сборнике: Конфликты в современном мире: международное, государственное и межличностное измерение Материалы V Международной научной конференции. Ученый совет факультета психолого-педагогического и специального образования Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского; ответственные редакторы: Ю. О. Бронникова, Л. В. Мясникова, Т. Г. Фирсовой. 2016. С. 41-45.

³Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

котором отражается его суть. Соответственно функциями профсоюзов являются основные направления деятельности, в которых отражается их суть: функции представительства и защиты трудовых прав и интересов работников. Эти две функции профсоюзов на протяжении многих лет считаются их главными, базовыми направлениями деятельности.

К сожалению, современные профсоюзы утратили свое былое значение, количество их членов ежегодно снижается, а работодатели откровенно игнорируют наличие профсоюзов в своих организациях. Часто профсоюзы самостоятельно не могут принудить работодателя соблюдать трудовое законодательство, и они заключают Соглашения с органами власти (например, с Рострудом) либо вынуждены использовать такие средства, как обращение к Правительству РФ, к депутатам Государственной Думы и т. д. Представляется важным усилить авторитет профсоюзов, их роль в реализации основных функций¹.

Функция представительства ярко проявляется в ст.35.1 ТК РФ. Данное направление реализуется через обязанность органов государственной власти и органов местного самоуправления обеспечивать условия для участия комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (профсоюзов – если такие комиссии не образованы) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития и т. д. Такие проекты актов в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются в комиссии (профсоюзы и объединениям работодателей) органами, принимающими указанные акты. Фактически, профсоюзы участвуют в подготовке и обсуждении проектов актов в сфере труда формально, от их согласия или несогласия ничего не зависит. Можно даже сказать, что функция представительства профсоюзов – это их политическая

¹ Степанова А.С. Способы защиты профсоюзами трудовых прав работников // Современное право. 2013. № 3. С. 86-89.

функция. В этом плане реализация защитной функции профсоюзами более перспективна, это их юридическая функция.¹

Профсоюзы представляют и защищают права работников. ТК РФ предусматривает несколько форм реализации профсоюзами защитной функции: рассмотрение обращений членов профсоюзов; профсоюзный контроль; участие в реализации надзорных полномочий федеральной инспекции труда, в том числе и совместные проверки; участие профсоюзов в судебных разбирательствах, включая инициирование и подачу иска в суд и т. д.

В соответствии со ст. 46 ГПК РФ и Федеральному закону о профсоюзах профсоюз вправе обратиться в суд с иском в защиту трудовых прав и интересов, как одного работника (по его заявлению), так и неопределенного круга работников. Конечно, профсоюз обращается в суд только при наличии доказательств нарушений трудовых прав работников. Можно предлагать реанимировать законодательство в части замены учета мнения представительного органа на его согласие, в том числе и при увольнении членов профсоюза², но это не выход из создавшейся ситуации. Необходимо усилить деятельность отраслевых профсоюзов, а не первичных их ячеек, важно предусмотреть в отраслевых соглашениях льготы для членов отраслевых профсоюзов в защите их трудовых прав, в преимущественном оставлении на работе при сокращении, в распределении материальной помощи, путевок и т. д. Кроме того, важно создавать отраслевые комиссии по трудовым спорам, в состав которых входили бы члены профсоюзов. Таким образом, в несудебном порядке на уровне отраслевых комиссий по трудовым спорам разрешались бы возникающие трудовые разногласия с

¹Гусейнов К.М., Магомедова А.Г. Свобода труда как один из конституционно-правовых принципов реализации трудовых отношений юридический вестник ДГУ. 2014. № 1. С. 48.

²Макарова В.А. Проблемы и перспективы развития профсоюзов в России [Текст] / В.А. Макарова, М.А.Гончаров // Наука: прошлое, настоящее, будущее: Материалы международной научно-практической конференции / Отв. ред. А.А. Сукиасян. – Уфа, 2015. – С. 78–84.

помощью профсоюзов. Думается, что установление этих льгот и гарантий, а также их соблюдение позволит укрепить авторитет отраслевых профсоюзов¹.

2.3. Самозащита работниками трудовых прав как основной способ защиты трудовых прав

В современном трудовом законодательстве, так же как и в Конституции РФ, закреплено право каждого защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Если анализировать данные статистики и исследования ученых, можно сделать вывод, что даже далеко не все основные способы защиты эффективно используются. Вообще, и особенно в период преодоления кризиса, многие работники, даже зная, что их права нарушены, стараются не заострять на данных вопросах внимания, и не используют возможные способы защиты, боясь остаться без работы, лишиться премии или заработать дисциплинарное взыскание. Способствует этому не только правовая безграмотность, но и несовершенство законодательства.

Например, до сих пор, в законодательстве четко не определено соотношение понятий формы, способы и средства (меры) защиты. Среди изученных различных точек зрения наиболее обоснованным представляется мнение А.А. Сапфиновой, которая отмечает, что способы защиты формируются в рамках формы защиты как конкретное действие, результат которого выражается в мере защиты и отличается от средства защиты как непосредственного требования о защите. При всем при этом,

¹ Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников профсоюзами: реализация функций и перспективы развития // Новое слово в науке: перспективы развития. 2016. № 3 (9). С. 190-192.

средства защиты являются связующим звеном между формой, способом и мерой защиты¹.

Отсутствует на сегодняшний день и признанное определение самозащиты. По сути, в ТК РФ содержится лишь одна допустимая форма самозащиты, это отказ от работы. Однако разъяснения по механизму ее реализации толком не предусмотрены, что значительно затрудняет процесс правоприменения.

Думается, для начала следует закрепить в ст. 352 ТК РФ определение самозащиты: «Самозащита – это правомерные самостоятельные активные действия работников по охране своих нарушенных трудовых прав, жизни и здоровья, выражающиеся во временном отказе от выполнения работ в установленных ТК РФ и иными федеральными законами случаях, без обращения, либо наряду с обращением, в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в органы, осуществляющие государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, с обязательным извещением в письменной форме работодателя или своего непосредственного руководителя, либо иного представителя работодателя».

Не ясно, в какие сроки должен работник в письменной форме известить работодателя или своего непосредственного руководителя, либо иного представителя работодателя, о реализации права на самозащиту и как должно выглядеть извещение - как уведомление, как заявление, как требование.

Думается, что именно поэтому на практике и возникает ситуация, что те, кто реально мог бы этим способом воспользоваться (например,

¹Сапфирова А.А., Эртель А.Г. Правовое разграничение «внутренних» полномочий в государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации: справедливость и эффективность // Право и практика. 2013. №4. С.34-39.

госслужащие), ограничены в своих правах. А остальные работники попросту не знают как реализовать свое право¹.

Также весьма спорным представляется положение ст. 220 ТК РФ: «...Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, непредусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности». То есть, например, к административной или материальной его можно привлечь?²

На время отказа от работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. А работодатель, (его) представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Однако нельзя забывать и про статью 20.26. КоАП РФ, которая закрепляет в качестве нарушения самовольное прекращение работы как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора. Так, за самовольное прекращение работы, либо оставление места работы, как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора, лицом, обеспечивающим безопасность соответствующего вида деятельности для населения, если такие действия (бездействие) запрещены федеральным законом, предусмотрена административный штраф в размере от одной тысячи до одной тысячи пятьсот рублей. А за организацию подобных действий (бездействия) полагается административный штраф в размере от одной тысячи пятьсот до двух тысяч пятьсот рублей.

В этой связи, опять возникает целый ряд вопросов: 1) что в данном случае понимается под самовольным прекращением работы?; 2)

¹Купарева Т. В. Способы защиты трудовых прав и свобод в Российской Федерации // Вестник научных конференций. 2016. № 3-1 (7). С. 74-78.

²Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: сравнительно-правовые аспекты. М., 1978. С. 116—117.

почему рассматривается именно как средство разрешения коллективного или индивидуального трудового спора оставление места работы лицом, обеспечивающим безопасность соответствующего вида деятельности для населения, если такие действия (бездействие) запрещены федеральным законом?; 3) как выявить организаторов, и вообще кого имеют в виду, говоря о лицах, обеспечивающих безопасность соответствующего вида деятельности для населения? 4) если работодатель все-таки пытается, тем или иным способом, оказать влияние на работника, который рискнул воспользоваться правом на самозащиту, то, как должен повести себя работник?¹

Согласно ТК РФ, можно сделать вывод, что самозащита возможна во всех 3-х случаях:

1) в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК),

2) в случае поручения работы, которая непосредственно угрожает жизни здоровью работника (ст.ст. 219, 220, 379 ТК РФ),

3) в случае поручения работы, не предусмотренной трудовым договором (ст. ст. 60, 379 ТК РФ).

Причем в ст. 379 ТК РФ упоминаются лишь две формы самозащиты, что, на взгляд авторов М.Г. Тихонова и А.Г. Остапенко, не является правильным, как и дублирование норм.²

Представляется необходимым, в целях облегчения правоприменения, указать какие категории работников и в каких ситуациях не могут воспользоваться правом на самозащиту (ст. 72.2, ст.ст. 99, 113 ТК РФ), а также какие гарантии предоставляются работнику, отказавшемуся от работы в рамках самозащиты (ст.ст. 142, 220 ТК РФ). Также, думается, целесообразно

¹ Минниханова Н.И. Актуальные проблемы защиты трудовых прав работников // В сборнике: Инновационные технологии в образовании материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2015. С. 95-97.

² Тихонова М.Г., Остапенко А.Г. Порядок и способы защиты трудовых прав // В сборнике: Перспективы науки - 2016 материалы III Международного заочного конкурса научно-исследовательских работ. 2016. С. 123-127.

указать в ТК РФ, какие еще возможны формы самозащиты, и как ими воспользоваться. Целесообразно также усилить контроль за работодателем со стороны профсоюзных органов или иных представительных органов работников, причем не только в период, когда работники реализуют право на самозащиту, но впоследствии, так как работодатель может не сразу, но все-таки найти способ наказать работника, который всего-навсего пытался защитить свои права¹.

Право на самозащиту нельзя назвать абсолютным в силу ряда причин. Так, иногда, работодатель вправе потребовать выполнения работы, непредусмотренной трудовым договором. Например, согласно ст. 72.2 ТК РФ, в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии, а также в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на работу, обусловленную трудовым договором, у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Также перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника, вызваны вышеперечисленными чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается

¹ Макарова В.А. Самозащита как способ защиты трудовых прав работниками // Право и практика. 2015. № 3. С. 23-29.

только письменного согласия работника. Оплата труда работника при подобных переводах производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Еще одним примером является привлечение без согласия к сверхурочной работе и (или) работе в выходные (праздничные дни), при наличии указанных в законе оснований (ст.ст. 99 и 113 ТК РФ).

Следует также различать понятия самозащита и забастовка. Под самозащитой принято понимать отказ работника от выполнения работы предусмотренной трудовым договором с целью обеспечения защиты индивидуальных трудовых прав работника, в том числе:

- права на определение трудовой функции, которая предусмотрена положениями трудового договора;
- права своевременную выплату полноценной заработной платы;
- права осуществление охраны жизни и здоровья при осуществлении трудовой деятельности.

Реализация определенного действия направленного на самозащиту должно быть осуществлено в рамках норм действующего законодательства, чтобы не допустить злоупотребление правами работника¹. Мероприятия же, проводимые с целью самозащиты не должны превышать объем негативных последствий для работодателя по сравнению с нарушениями, совершенными работодателем в отношении работника посредством нарушения его трудовых прав. Под забастовкой понимается отказ работника от выполнения оговоренных положениями трудового договора должностных обязанностей с целью урегулирования коллективного трудового спора, соответственно выступает в виде средства разрешения коллективного трудового спора и направлена на отстаивание коллективных интересов или коллективных прав.²

¹ Горбачева С.В. Самозащита прав по российскому законодательству. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Н. Новгород, 2005. С. 12.

² Казакова Е.Б. Самозащита как юридическое средство: проблемы теории и практики. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Тамбов, 2006. С. 9.

Право на самозащиту реализуется работником самостоятельно, независимо от других работников. Основным смыслом самозащиты, как формы защиты права, заключается в том, что либо работодатель отменяет приказ о нарушении субъективного трудового права, либо старается воздерживаться от противоправных действий. Решение об объявлении забастовки может быть принято только коллективом - общим собранием (конференцией) работников организации или профсоюзной организации. Наряду с использованием права на самозащиту, работник может обратиться в органы Федеральной инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров¹.

Забастовка проводится в ходе разрешения коллективного трудового спора после необходимых примирительных процедур.

Различаются они и по своим правовым последствиям. Отказ выполнять работу в порядке самозащиты может длиться до того, как устранено нарушение трудовых прав. Результатом такого отказа может быть только восстановление нарушенного права работника². Продолжительность забастовки определяется эффективностью проводимых в этот период примирительных процедур. Забастовка может быть завершена соглашением об установлении новых прав работников, о выполнении или частичном выполнении прав, предусмотренных коллективным договором (соглашением). Возможно и прекращение забастовки органом, ее возглавляющим, без разрешения коллективного трудового спора.

Таким образом, можно сделать вывод, что нормы главы 59 ТК РФ применяются крайне редко, недостаточно эффективны, и, следовательно, требуют пересмотра³.

¹ Сапфилова А.А., Хахалева Е.В. Государственная услуга Роструда по информированию и консультированию: перспективы ее предоставления в многофункциональных центрах // Современная научная мысль. 2015. №1. С.181-188.

² Сапфилова А.А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Современная научная мысль. 2015. №3. С.133-140.

³ Стародубцева Ю.В. Самозащита как метод защиты трудовых прав // Наука XXI века: проблемы и перспективы. 2015. № 1 (3). С. 181-183.

Самозащита трудовых прав характеризуется тремя основными признаками: 1) основанием возникновения права на самозащиту является правонарушение или трудовой спор, 2) самозащита охватывает самостоятельные действия лица, принимаемые им в одностороннем порядке, 3) действия по самозащите права являются правомерными.

По субъекту применения способов самозащиты можно выделить следующие виды: 1) самозащита трудовых прав работником (работниками), 2) самозащита трудовых прав работодателем.

По субъектному составу и характеру подлежащих самозащите субъективных трудовых прав и охраняемых законом интересов можно выделить специфику самозащиты индивидуальных и коллективных трудовых прав. Особенность самозащиты индивидуальных трудовых прав заключается в том, что в силу специфики правового положения сторон в трудовом правоотношении работник имеет возможность применить только одну меру самозащиты — отказ от выполнения работы. И наоборот, практически все меры, применяемые работодателем к работнику, можно считать мерами самозащиты, поскольку они осуществляются работодателем самостоятельно. Законодательством предусмотрены различные способы, реализуемые в рамках самозащиты трудовых прав работодателя.

1. Увольнение как способ защиты права работодателя является одним из основных способов защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов работодателя. Так, увольнение по виновным основаниям (п. 5–10 ст. 81 ТК РФ) является мерой дисциплинарной ответственности работника, с одной стороны, а с другой стороны — мерой защиты работодателя, поскольку для работодателя основной целью применения этой меры будет не только наказание, но и восстановление нарушенного права.

2. Удержания из заработной платы как способ защиты могут проводиться по основаниям, предусмотренным ст. 137 ТК РФ в силу тех обязанностей, которые несет работник перед работодателем (например, для

возврата неизрасходованного и своевременно невозвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой).

3. Аннулирование трудового договора, под которым следует понимать признание трудового договора незаключенным и не порождающим никаких правовых последствий. В такой ситуации не имеют значения причины отсутствия работника на работе, достаточно только самого факта отсутствия.

4. Возмещение затрат, связанных с обучением работника (ст. 249 ТК РФ).

Что касается самозащиты трудовых прав работников, то ТК РФ содержит 4 основания применения отказа от выполнения работы как меры самозащиты работника: при поручении работы, не предусмотренной трудовым договором; при непосредственной угрозе жизни и здоровью (ст. 379 ТК РФ); в случае необеспечения работника средствами индивидуальной или коллективной защиты (ч. 6 ст. 220 ТК РФ); в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней (ст. 142 ТК РФ).¹

Предметом самозащиты в трудовом праве может быть только субъективное право. Вследствие отсутствия у работодателя юридической обязанности удовлетворить интерес работника законодатель не предоставляет работнику права защищать свой индивидуальный трудовой интерес самостоятельно.

Законодатель не закрепляет способов самозащиты трудовых прав и интересов в коллективно-трудовом правоотношении. Определение юридической природы забастовки как средства разрешения коллективного трудового спора не мешает рассматривать ее одновременно как способ самозащиты коллективных трудовых прав. Из такого определения юридической природы забастовки будет логически вытекать сохранение за работниками, участвующими в забастовке, на время ее проведения всех трудовых прав (в том числе сохранение должности и среднего заработка), а

¹ Ярков В. В. Групповой иск в проекте единого ГПК России // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2015. № 8. С. 106—107.

также запрет работодателю препятствовать в осуществлении работниками самозащиты (в том числе запрет привлечения работников к дисциплинарной ответственности за участие в забастовке и запрет локаута).

Пределы самозащиты коллективных трудовых прав и интересов работников (участия в забастовке) определены следующим образом: во-первых, соблюдением предусмотренных законом условий и порядка объявления и проведения забастовки и, во-вторых, обязанностью прекратить забастовку в случаях заключения соглашения об установлении новых прав работников, выполнения работодателем обязанностей, предусмотренных коллективным договором, а также по решению органа, возглавляющего забастовку.

2.4. Судебная защита трудовых прав работников

В статье 352 Трудового кодекса РФ содержится перечень основных способов защиты прав и свобод. Способам защиты трудовых прав посвятили свои статьи ряд ученых (А.В. Яковлева¹, П. Бизюкова², И.А. Грабовский³ и др.). Однако мало работ, посвященных судебной защите трудовых прав граждан.

Установление судебного порядка защиты трудовых прав обусловлено: 1) необходимостью особой защиты наиболее важных субъективных трудовых прав работников (в первую очередь права на труд), для которых установлен только судебный способ защиты; 2) предоставлением работнику права выбора формы защиты в соответствии со ст. 46 Конституции РФ; 3) предоставлением возможности для обжалования незаконных действий

¹ Яковлева А. В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 41.

² Бизюкова П. Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку. М.: ЦСТП, 2011. С. 42.

³ Грабовский И. А. Самозащита трудовых прав работников в условиях финансового кризиса // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Вып. 8. 2009. С. 98–103.

работодателя; 4) предоставлением возможности для защиты трудовых прав работодателя в случаях, если это затрагивает имущественные права и интересы работника (в частности, для взыскания ущерба, причиненного имуществу работодателя, в сумме, превышающей среднемесячный заработок работника, — ч. 2 ст. 248 ТК РФ) или для признания забастовки незаконной (ч. 4 ст. 413 ТК РФ).

Думается, что при определении специфики процессуальной формы рассмотрения трудовых дел в судах должны быть учтены следующие особенности.

1. Правовое положение сторон трудового правоотношения, которое характеризуется сочетанием равенства и подчинения.

2. Особенности представительства работника и участия в процессе разрешения трудовых споров органов государственной власти, общественных организаций.

3. Особенности процесса доказывания.

Устранение неравенства сторон трудового правоотношения целесообразнее следующими способами: а) активной ролью суда в осуществлении помощи работнику в собирании доказательств, б) установлением доказательственных презумпций.¹

Юридическое значение правовых презумпций заключается в распределении бремени доказывания между сторонами вопреки общему правилу доказывания, который определен в ст. 56 ГПК РФ.

К способам защиты трудовых прав работников можно отнести следующие: признание права; восстановление положения, существовавшего до нарушения права (в том числе восстановление на работе); признание незаконным приказа работодателя; признание отношений трудовыми; признание недействительными условий трудового договора, коллективного договора, коллективного соглашения и локальных нормативных актов;

¹Бацвин Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с дискриминацией на работе // Трудовое право. 2013. № 4. С. 19–38.

признание недействительным акта государственного органа или органа местного самоуправления; отказ от выполнения работы; присуждение к исполнению обязанности; возмещение ущерба, причиненного имуществу работника; компенсация морального вреда; прекращение или изменение правоотношения; признание нормативных актов несоответствующими Конституции РФ; иные способы, не запрещенные законом.

Следует подчеркнуть, что рассмотрение определенной категории трудовых споров возможно только в суде, в частности, о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об отказе в приеме на работу; одискриминации в сфере труда, о взыскании задолженности по заработной плате и др. Причем, надо заметить, что больше половины разбираемых в суде дел решаются в пользу работника, как более слабой стороны.¹

Следует также обратить внимание на способы защиты прав работников при дискриминации в сфере труда. Запрет дискриминации в области труда является одним из основополагающих принципов Международной организации труда. В современном российском трудовом законодательстве проблеме дискриминации посвящено лишь несколько норм Трудового кодекса (ст.ст. 2, 3, 64, 132 ТК РФ). Данная проблема является весьма сложной для российской судебной практики, в первую очередь, в части распределения бремени доказывания.

В связи с законодательной неопределенностью в вопросе распределения бремени доказывания работники вынуждены самостоятельно доказывать наличие дискриминационного подхода работодателя. В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17.03.2004 г. эта проблема не нашла своего отражения. Поэтому большая

¹Горохов Б.А. Судебная защита трудовых прав граждан // Практика рассмотрения судами дел о защите трудовых и социальных прав граждан Российской Федерации: научно-практическая конференция Верховного Суда РФ. 17.08.2015. URL: <http://litterref.ru/qasjgeatyotratyufs.html> (дата обращения: 08.09.2015).

часть исковых заявлений изначально бесперспективна из-за отсутствия у работника возможности использовать широкий круг доказательств. По мнению О. Борисова и О. Снежко, целесообразно закрепить в Трудовом кодексе обязанность работодателя доказывать отсутствие дискриминации¹. К тому же проблемой является то, что Трудовой кодекс РФ прямо не формулирует понятие дискриминации в сфере труда, в связи с чем недобросовестные работодатели могут толковать нормы выгодным для себя образом, а работники вынуждены отстаивать свои права в судебном процессе.

В заключение надо отметить, что ряд проблем, связанных с судебной защитой трудовых прав граждан, связан с действующим трудовым законодательством. В законодательстве отсутствуют положения, стимулирующие работодателя недопускать нарушения трудового законодательства.

Процедуры и правила привлечения работодателя к ответственности таковы, что случаи привлечения к ответственности являются редкими и не вызывают опасений работодателей. Суммы компенсаций по трудовым спорам очень малы и не могут быть ни угрозой для работодателя, ни реальной компенсацией для работника. Множество сфер трудовых отношений не урегулировано, именно в этих сферах приходится сталкиваться с наибольшим количеством случаев дискриминации.

Мы считаем, что в Трудовом кодексе РФ нужно закрепить обязанность работодателя доказывать отсутствие дискриминации, а также существенно увеличить размер ответственности работодателя, что будет его стимулировать к своевременной выплате заработной платы, а работников – к активным действиям по защите своих прав в суде при регулярных задержках выплаты зарплаты.

¹ Борисова О., Снежко О. Проблемы судебной защиты трудовых прав. URL: http://www.underlaw.ru/articles/45/problemu_sudebnoj_zashhity_trudovykh_prav (дата обращения: 08.09.2015).

В Трудовом кодексе следует также сформулировать понятие дискриминации и установить специальные способы защиты прав граждан при дискриминации. Трудовое законодательство всегда должно оставаться актуальным, а его нормы – действенными; сроки обращения за защитой нарушенного права должны быть разумными, допустимыми с точки зрения национального закона и международного права. Только в этом случае можно говорить о полноценной защите нарушенного трудового права.¹

¹ *Алиева З.А.* Судебная защита как эффективный способ защиты трудовых прав граждан: проблемы реализации на практике // Юридический вестник ДГУ. 2015. № 4. С. 130-134.

АНАЛИЗ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ

Заочное решение Кушвинского городского суда Свердловской области от 05.04.2017 г. по иску Мезенцева В.Ю. о взыскании задолженности по заработной плате, изменении формулировки основания и даты увольнения, компенсации морального вреда, судья Кушвинского городского суда Свердловской области удовлетворил частично.¹

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 06.04.2017 г. по апелляционной жалобе истца на решение Новоуральского городского суда Свердловской области от 16.09.2016., который исковые требования Хачай А.В. удовлетворил частично. На основании этого Хачай А.В. обратился с апелляционной жалобой к обществу с ограниченной ответственностью «Выгодный» об изменении формулировки увольнения, взыскании невыплаченной заработной платы, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Судебная коллегия пришла к выводу, что решение подлежит отмене в части отказа в удовлетворении требований об изменении формулировки основания увольнения, взыскания среднего заработка за время вынужденного прогула, как постановленное с нарушением норм материального права, с вынесением решения удовлетворении иска в данной части, а также изменения в части взыскания компенсации морального вреда.²

Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 30.03.2017 г. по иску Загайнова А.В. к Обществу с ограниченной

¹ Заочное решение Кушвинского городского суда Свердловской области от 07.04.2017 г. №2-131 «По делу о взыскании задолженности по заработной плате, изменении формулировки основания и даты увольнения, компенсации морального вреда» // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/59ytpZkwZ4NN/>

² Апелляционное решение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 06.04.2017 г. «По делу об изменении формулировки увольнения, взыскании невыплаченной заработной платы, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда» // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/JEsSAyrnTA54/>

Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 24.01.2017 г. по апелляционным жалобам представителя ответчика, третьего лица без самостоятельных требований Слепцова Д.Г. на решение Первоуральского городского суда Свердловской области от 03.10.2016., который удовлетворил исковые требования Верлана В.В. по иску к Обществу с ограниченной ответственностью «Бумажные традиции» о взыскании задолженности по заработной плате, премии, компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия, процентов за нарушение срока выплаты при увольнении. Судебная коллегия приняла решение об отмене решения Первоуральского районного суда в части взыскания с ООО «Бумажные традиции», и приняла новое решение в указанной части, которым отказала в удовлетворении исковых требований Верлана В.В.¹

Дело о восстановлении на работе граждан М. и граждан В. обратились в Федеральный суд Советского района г. Махачкалы с иском к Министерству по национальной политике Республики Дагестан о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за период вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Они были освобождены от замещаемой должности и уволены с государственной гражданской службы РД в соответствии с п. 1 ст. 81 ТК РФ и п. 2 ст. 29 Закона Республики Дагестан о государственной гражданской службе Республики Дагестан. Суд вынес решение о немедленном восстановлении гражданина М. и гражданина В. на работе и взыскании с Правительства РД в пользу гражданина М. заработной платы за время вынужденного прогула и в

увольнении, компенсации морального вреда» // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/nr4kVqDBC1IR/>

¹ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 24.01.2017 г. «По делу о взыскании задолженности по заработной плате, премии, компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия, процентов за нарушение срока выплаты при увольнении» // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/RiCuRtTQtK5Q/>

счет компенсации морального вреда.¹

Решение городского суда Ивановской области по вопросам дискриминации в сфере трудовых отношений. В городской суд Ивановской области обратился С.Е.Н. с иском к ООО «К...» о дискриминации в сфере трудовых отношений, возмещении недополученного заработка, компенсации морального вреда. Дискриминацией в отношении себя истец считал то, что определенное время по собственной инициативе, кроме своей работы, он исполнял обязанности другой должности, но официально оформлен на ней не был, хотя за эту работу производилась доплата. Рассмотрев дело, суд решил, что неустановление истцу такой же системы оплаты труда, как и другим работникам, которые имеют одинаковые должностные обязанности, только по причине невыполнения им в течение рабочей смены наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии без дополнительной оплаты, является одним из видов дискриминации в оплате за равный труд и нарушает его конституционные права.²

Определение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 31.08.2015 г. по исковому заявлению Юрина А.В. к ЗАО «Фонт» о взыскании задолженности по заработной плате, процентов, компенсации морального вреда. В котором суд решил утвердить мировое соглашение, заключенное между истцом и представителем ответчика. По настоящему мировому соглашению в целях урегулирования спора ответчик обязуется выплатить путем перечисления на расчетный счет покупателя, задолженность по заработной плате за апрель 2015 года, денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы и выплат при увольнении и компенсацию за

¹Решение Федерального суда Советского района г. Махачкалы по делу № 2-667/2011 от 4 марта 2011 г. URL: <http://docs.pravo.ru/document/view/34157415/39485596/> (дата обращения: 08.09.2015).

²Решение городского суда Ивановской области от 07.07.2010 г. № 2-1097 «По делу о дискриминации в сфере трудовых отношений» // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/59ytpZkwZ4NN/>

неиспользованный отпуск.¹

Определение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 07.07.2015 г. по иску Гореловой А.А. к ООО «Группа Феникс» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда. В котором суд определил принять отказ истца Гореловой А.А. от иска к ООО «Группа Феникс» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда. Производство по гражданскому делу № 2-5631/35(15) по иску Гореловой А.А. к ООО «Группа Феникс» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда, - прекратить.²

Подводя итог, нужно сказать о том, что трудовые права работников на всей территории Российской Федерации на законодательном уровне закреплены в полной мере. Однако можно проследить практику нарушения трудовых прав работников в России, и в Свердловской области.

Анализ судебной практики показывает, что в основном споры разрешаются правильно. Выносимые решения отвечают требованиям ст. 196-198 ГПК РФ, суды правильно применяют нормы материального права, учитывают разъяснения Верховного Суда РФ, содержащиеся в Постановлении Пленума от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», учитывают правовую позицию по конкретным спорам, высказанную Верховным Судом РФ в обзорах судебной практики. Также он показывает, что в судебной практике появились дела, при рассмотрении которых необходимо руководствоваться специальным законодательством, так как в силу прямого указания содержащегося в законе, нормы трудового права

¹Определение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 31.08.2015 г. № 5-7283 «По исковому заявлению Юрина А.В. к ЗАО «Фонт» о взыскании задолженности по заработной плате, процентов, компенсации морального вреда» // URL:<http://sudact.ru/regular/doc/59ytpZkwZ4NN/> (дата обращения: 09.05.2017).

²Определение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 07.07.2015 г. № 33-7747 «По иску Гореловой А.А. к ООО «Группа Феникс» о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда» // URL: <http://sudact.ru/regular/doc/59ytpZkwZ4NN/> (дата обращения: 09.05.2017).

применению при рассмотрении возникших споров не подлежат. Судьи же при разрешении этих споров руководствуются Трудовым кодексом РФ.

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА

Способы защиты трудовых прав работников.

Данное занятие разработано для студентов по специальности Юриспруденция.

Форма занятия: лекция.

Метод: словесный.

Цель: изучить способы защиты трудовых прав работников.

Задачи:

- 1) Дать определение трудовых прав;
- 2) Развивать умения и навыки анализировать, обобщать полученную информацию;
- 3) Сформировать ответственное отношение к профессиональным знаниям.

План занятия(90мин.):

1.Организационная часть(2мин.)

1.1.Актуализация темы.

2.Основное содержание(75мин.):

- 2.1.Понятие и сущность трудовых прав работников.
- 2.2.Основания для защиты трудовых прав.
- 2.3.Основные способы защиты трудовых прав граждан.

3.Подведение итогов(13мин.):

- 3.1.Вопросы для закрепления темы.
- 3.2.Общий вывод:

Ход лекции

1.Организационная часть

Актуализация темы:

Актуальность темы исследования выражается в том, что в настоящее время обеспечение защиты трудовых прав граждан (работников) выступает в качестве одного из ведущих направлений трудовой политики Российской

Федерации. Положениями статьи ст. 1 ТК РФ предусмотрено, в качестве одной из ведущих целей трудового законодательства выступает надзорная и контрольная деятельность (в том числе профсоюзный контроль) за соблюдением положений действующего трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), а также законным урегулированием трудовых споров.

2. Основное содержание занятия.

2.1. Понятие и сущность трудовых прав работников.

Защита трудовых прав работников — это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита, сбережение их от нарушений, в том числе и их профилактика, реальное восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей (администрации) за нарушение трудового законодательства, его неисполнение, т. е. за нарушение трудовых прав работников. В этом узком смысле такая защита и определена объемом раздела XIII ТК.

2.2. Основания для защиты трудовых прав.

Осуществление защиты трудовых прав работника равно как и защита коллективных интересов работников организаций (предприятий) всегда пользовалась особой популярностью, но в настоящее время, ввиду наличия проблем в сфере рыночной экономики, присутствие экономического кризиса, безработицы данный вопрос приобретает еще более существенное значение.

В качестве причин возникновения трудовых споров выступают несоблюдение работодателем прав и интересов своих работников. Указанные действия работодателя являются результатом низкого уровня осознания, либо правового просвещения, в области законодательного регулирования и осуществления контроля со стороны государственных органов Российской Федерации. Также одним из вариантов несоблюдения работодателем прав и интересов работников может быть пренебрежительное отношение работодателя к соблюдению законов о труде, условий коллективного

договора, иных соглашений, а также трудового договора работника. Так же возникновению индивидуального трудового спора может способствовать недостаточность правовых знаний работника, его добросовестного заблуждения, явившегося основанием оспаривания правомерных действий работодателя. Также могут быть умышленные интересы работника, который осознавая неправомерность собственных требований настаивает на своем мнении пытаясь оспорить вполне законные действия работодателя.

2.3. Основные способы защиты трудовых прав граждан.

Основные способы защиты трудовых прав и свобод работников определены Трудовым кодексом Российской Федерации. Существует несколько способов защиты трудовых прав работников:

1) Это самостоятельная защита трудовых прав самим работником.

Так, в случае если работодатель задерживает работнику выплату заработной платы свыше 15 дней работник вправе приостановить работу (за исключением случаев предусмотренных Трудовым кодексом РФ, когда приостановка работы не допускается) до того времени, пока работодатель не сообщит ему в письменной форме о готовности произвести выплату (ст. 142 Трудового кодекса РФ). В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

При этом работнику необходимо учитывать, что время приостановки работы оплате не подлежит.

2) Следующий способ защиты трудовых прав – обращение в профсоюз, если он организован в организации, где работник осуществляет трудовую деятельность. Профсоюзные органы осуществляют контроль за соблюдением трудового законодательства и представляют интересы работников во взаимоотношениях с работодателем.

3) Следующий способ защиты трудовых прав – обращение работника в Государственную инспекцию труда.

Государственная инспекция труда осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства на всей территории.

Каждый работник вправе обратиться с письменным заявлением в Государственную инспекцию труда, в том числе в электронной форме по адресу электронной почты, как за разъяснением норм трудового законодательства, так и для проведения проверки изложенных фактов нарушения трудовых прав.

При письменном обращении работник вправе потребовать от Инспекции труда не сообщать работодателю о своих персональных данных, таких как фамилия, имя и отчество, должность и т.д., и при проверке работодателю не будет сообщаться о заявителе. Такое право для работников предусмотрено трудовым кодексом, с целью пресечения давления работодателя на работника после обращения им в надзорный орган.

4). Следующий способ защиты трудовых прав – обращение работника в комиссию по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым Трудовым кодексом и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

В соответствии со статьей 386 ТК РФ работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

5) Следующий способ защиты трудовых прав – обращение в судебные органы.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

3.Подведение итогов(мин.):

3.1.Вопросы для закрепления темы.

- 1)Кем может быть рассмотрен коллективный спор?
- 2)Кто осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства?
- 3)Что представляет собой защита трудовых прав работников?
- 4)Основные способы защиты трудовых прав?
- 5) Кто вправе обратиться с письменным заявлением в Государственную инспекцию труда?

3.2.Общий вывод.

Защита прав человека, в том числе в сфере трудовых отношений является важнейшей задачей демократического общества. Наиболее сильно в защите нуждается работник, как более слабая сторона трудовых отношений.

Главная проблема заключается в том, что законодательно права работника защищены. Последний имеет право на самозащиту, на защиту со стороны государства и общественных организаций. Однако в связи с обстановкой на рынке труда, работник зависит от работодателя. И боясь потерять работу, позволяет работодателю нарушать свои трудовые права.

Одним из самых популярных и действенных способов защиты, даже в России является суд. Причем более половины рассматриваемых дел решается в пользу работника, как более слабой стороны. Вместе с тем количество обратившихся в суд работников ничтожно мало по сравнению с числом нарушенных прав. Это объясняется и российским менталитетом, и сложившимся отношением к судебной защите. Но принимать меры по защите прав человека и работника необходимо. И основную функцию в защите должно взять на себя государство. Прежде всего, необходимо реформирование судебной системы, используя опыт развитых стран. Нужно создать специальные суды по трудовым вопросам, которые в короткие сроки смогут рассмотреть трудовые споры между работниками и работодателями. Кроме того необходима активизация деятельности контрольно-надзорных органов, которые должны надлежащим образом предотвратить нарушение или своевременно выступить в защиту прав работников, тем самым обеспечив интересы работника, не создав угрозы последнему. Соответствующие государственные органы обязаны реагировать на любые обращения работников, связанные с нарушениями их прав, и принимать меры.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги, прежде всего, необходимо отметить то, что цель работы, а именно анализ способов защиты трудовых прав работниками, правовприменительной практики для выявления проблем и предложения путей их решения, достигнута.

Поставленные задачи достигнуты:

- раскрыто понятие и сущность защиты трудовых прав граждан;
- рассмотрены поводы к защите трудовых прав работниками;
- исследованы характеристики защиты трудовых прав групп работников;
- рассмотрен государственный контроль (надзор), за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проанализированы нормы защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- рассмотрены формы реализации самозащиты работниками трудовых прав как основной способ защиты трудовых прав;
- проанализирована судебная защита трудовых прав работников;

В соответствии со ст. 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Внимательное прочтение ст. 352 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что законодателем в содержание нормы заложено смысловое противоречие: так, часть первая статьи дублирует конституционную норму, направленную на гарантирование каждому возможности защищать свои права таким образом, чтобы при этом не допустить действий, запрещенных законом (ч. 2 ст. 45 Конституции РФ). То есть речь идет о допустимом выборе способа или средства защиты.

Целесообразно внести изменения в ТК РФ в следующих статьях:

Статья 1. Внести в Трудовой кодекс Российской Федерации следующие изменения:

1) Дополнить статью 379 Трудового кодекса Российской Федерации абзацем следующего содержания:

«Работником могут быть использованы иные способы самозащиты не противоречащие нормам действующего законодательства Российской Федерации.»

2) В статье 391 Трудового кодекса Российской Федерации после слов «Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:» изложить перечень индивидуальных трудовых споров в следующей редакции:

об отказе в приеме на работу;

лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

лиц, считающих, что они подверглись дискриминации;

лиц о восстановлении на прежней работе;

о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы;

об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию, в случае признания увольнения незаконным."

3) Статью 133 Трудового кодекса Российской Федерации дополнить абзацем следующего содержания:

«Работник имеет право на выплату справедливой заработной платы. Справедливой заработной платой является оплата труда работника, размер которой не может быть ниже средней заработной платы по субъекту РФ, а

также ограничиваться верхним пределом. У кадого работника должна быть заработная плата соразмерная с его трудовыми функциями, их сложностью, графиком работы и иными критериями, формирующими оплату труда.»

В заключение можно сказать, что цели и задачи, которые были поставлены по ходу рассмотрения данной темы, решены и достигнуты.

Актуальность темы обоснована, проблемы выделены и изучены, также имеют предложения по их решению.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 декабря 1993) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

Конвенция Международной организации труда № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (Женева, 11 июля 1947 г.) // Собрание законодательства РФ. 2001. № 50. Ст. 4650.

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 № 138-ФЗ (в ред. от 19.12.2016) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 07.02.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 1.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // Российская газета от 5 февраля 2000 г. № 8. Ст. 366 (107).

Федеральный закон от 2 мая 2006 г. №59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2006. № 19. Ст. 2060.

Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. №294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении

государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»//
Собрание законодательства РФ. 2008. № 52 (часть I). Ст. 6249.

Федеральный закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения
обращений граждан Российской Федерации» // Собрание законодательства
РФ. 2015. №48. Ст. 5345.

Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ «О защите прав
юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении
государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» (с
изменениями и дополнениями) // Собрание законодательства РФ. 2016. № 39.
Ст. 4063.

Постановление Правительства Российской Федерации от 1 сентября
2012 г. № 875 г. «Об утверждении Положения о федеральном
государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и
иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» //
Российская газета - федеральный выпуск от 7 сентября 2012 г. №5879 (206).

Судебная практика

Постановление ВС РСФСР от 22 ноября 1991 г. № 1920-И «О
Декларации прав и свобод человека и гражданина» // Ведомости Съезда
народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета
Российской Федерации от 26 декабря 1991 г., № 52, ст. 1865.

Апелляционное решение Судебной коллегии по гражданским делам
Свердловского областного суда от 06.04.2017 г. «По делу об изменении
формулировки увольнения, взыскании невыплаченной заработной платы,
взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации
морального вреда» // URL:<http://sudact.ru/regular/doc/JEsSAyrnTA54/>(дата
обращения: 09.05.2017).

Апелляционное решение Судебной коллегии по гражданским делам
Свердловского областного суда от 24.01.2017 г. «По делу о взыскании

задолженности по заработной плате, премии, компенсации за неиспользованный отпуск, выходного пособия, процентов за нарушение срока выплаты при увольнении» //

URL:<http://sudact.ru/regular/doc/RiCuRtTQtK5Q/> (дата обращения: 09.05.2017).

Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 30.03.2017 г. «По делу о признании увольнения незаконным, изменении формулировки основания и даты увольнения, взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за неиспользованный отпуск, обязанности выдать документы, связанные с работой и трудовую книжку, взыскании судебных расходов» // URL:<http://sudact.ru/regular/doc/OyRBRY6zrud1/> (дата обращения: 09.05.2017).

Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 27.03.2017 г. «По делу о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда» // URL:<http://sudact.ru/regular/doc/XBgJavw1DbUW/> (дата обращения: 07.04.2017).

Решение Орджоникидзевского районного суда г. Екатеринбурга от 07.02.2017 г. «По делу о взыскании денежной компенсации за задержку выплат, причитающихся при увольнении, компенсации морального вреда» // URL:<http://sudact.ru/regular/doc/nr4kVqDBC11R/> (дата обращения: 09.05.2017)

Заочное решение Кушвинского городского суда Свердловской области от 07.04.2017 г. №2-131 «По делу о взыскании задолженности по заработной плате, изменении формулировки основания и даты увольнения, компенсации морального вреда» // URL:<http://sudact.ru/regular/doc/59ytpZkwZ4NN/> (дата обращения: 07.04.2017).

Решение городского суда Ивановской области от 07.07.2010 г. № 2-1097 «По делу о дискриминации в сфере трудовых отношений» // URL:<http://sudact.ru/regular/doc/59ytpZkwZ4NN/> (дата обращения: 09.05.2017).

Определение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 07.07.2015 г. № 33-7747 «По иску Гореловой А.А. к ООО «Группа Феникс» о

взыскании задолженности по заработной плате, компенсации морального вреда» // URL:<http://sudact.ru/regular/doc/59ytpZkwZ4NN/> (дата обращения: 02.04.2017).

Определение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 31.08.2015 г. № 5-7283 «По исковому заявлению Юрина А.В. к ЗАО «Фонт» о взыскании задолженности по заработной плате, процентов, компенсации морального вреда» // URL:<http://sudact.ru/regular/doc/59ytpZkwZ4NN/> (дата обращения: 09.05.2017).

Решение Федерального суда Советского района г. Махачкалы по делу № 2-667/2011 от 4 марта 2011 г.

URL:<http://docs.pravo.ru/document/view/34157415/39485596/> (дата обращения: 08.09.2015).

Литература

Айбазов М.М. Защита трудовых прав работников // Новая наука: От идеи к результату. 2016. № 5-2 (84). С. 5.

Алиева З.А. Судебная защита как эффективный способ защиты трудовых прав граждан: проблемы реализации на практике // Юридический вестник ДГУ. 2015. № 4. С.134.

Амаглобели Н. Д. Трудовое право: Учебник / Амаглобели Н. Д., Гасанов К. К., Бондов С. Н. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 503 с.

Бацвин Н. Анализ судебной практики по делам, связанным с дискриминацией на работе // Трудовое право. 2013. № 4. С. 38.

Бизюкова П. Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку. М.: ЦСТП, 2011. С. 124.

Борисова О., Снежко О. Проблемы судебной защиты трудовых прав. URL:http://www.underlaw.ru/articles/45/problemy_sudebnoj_zashhity_trudovykh_prav(дата обращения: 08.09.2015).*Василевская И.Д.* Защита трудовых прав и интересов работников // Полиматис. 2016. № 2. С. 75.

Головко И.И. К вопросу определения предмета деятельности прокурора по защите трудовых прав и свобод граждан в гражданском судопроизводстве // Криминалистика. 2013. № 1 (12). С. 88.

Горбачева С.В. Самозащита прав по российскому законодательству. Автореф. дисс. ... канд. юрид. наук. Н. Новгород, 2005. С. 199.

Горохов Б.А. Судебная защита трудовых прав граждан // Практика рассмотрения судами дел о защите трудовых и социальных прав граждан Российской Федерации: научно-практическая конференция Верховного Суда РФ. 17.08.2015. URL: <http://litterref.ru/qasjgeatyotratyufs.html> (дата обращения: 08.09.2015).

Грабовский И. А. Самозащита трудовых прав работников в условиях финансового кризиса // Научные ведомости Белгородского государственного университета. Вып. 8. 2009. С. 244.

Гусейнов К.М., Магомедова А.Г. Свобода труда как один из конституционно-правовых принципов реализации трудовых отношений // юридический вестник ДГУ. 2014. № 1. С. 48.

Ефимова Д.О. Способы защиты трудовых прав граждан // В сборнике: Правозащитная деятельность в современной России: проблемы и их решение Сборник научных трудов II Международной научно-практической конференции. 2016. С. 128.

Захарова Н. А. Трудовое право России: Учебное пособие / Захарова Н. А., Резепова В. Е. Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2014. 199 с.

Казакова Е.Б. Самозащита как юридическое средство: проблемы теории и практики. Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Тамбов, 2006. С. 226.

Киселев И. Я. Трудовые конфликты в капиталистическом обществе: сравнительно-правовые аспекты. М., 1978. С. 117.

Князева Н.А. Защита трудовых прав групп работников // Журнал российского права. 2016. № 11 (239). С. 133-140.

Колесов П. П. Групповые иски в США. М., 2004. С.34; *Аболонин Г. О.* Массовые иски. М., 2011. С. 119.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К. Н. Гусова, Э. Г. Тучковой. 9 е изд. М., 2014. С. 937.

Комментарий к Арбитражному процессуальному кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. В. В. Яркова. 3 е изд. М., 2011. С. 814.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. 3 е изд. М., 2015. С. 794.

Костян И. А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2009. С. 349.

Костян И. А. К вопросу о защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 44.

Купарева Т. В. Способы защиты трудовых прав и свобод в Российской Федерации // Вестник научных конференций. 2016. № 3-1 (7). С. 78.

Люттов Н. Л. Международно-правовое регулирование коллективных трудовых споров: по актам ООН, МОТ и др., а также законодательству отдельных стран: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2001. С. 200

Макарова В. А. Проблемы и перспективы развития профсоюзов в России [Текст] / В. А. Макарова, М. А. Гончаров // Наука: прошлое, настоящее, будущее: Материалы международной научно-практической конференции / Отв. ред. А. А. Сукиасян. – Уфа, 2015. – С. 192.

Макарова В. А. Самозащита как способ защиты трудовых прав работниками // Право и практика. 2015. № 3. С. 29.

Минниханова Н. И. Актуальные проблемы защиты трудовых прав работников // В сборнике: Инновационные технологии в образовании материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2015. С. 218.

Одобрена решением Комитета по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству ГД ФС РФ от 8 декабря 2014 г. № 124(1).

Приказчикова Н.Ю. Защита трудовых прав в деятельности Уполномоченного по правам человека // В сборнике: Конфликты в современном мире: международное, государственное и межличностное измерение Материалы V Международной научной конференции. Ученый совет факультета психолого-педагогического и специального образования Саратовского национального исследовательского государственного университета имени Н.Г. Чернышевского; ответственные редакторы: Ю. О. Бронниковой, Л. В. Мясниковой, Т. Г. Фирсовой. 2016. С. 45.

Сапфинова А. А. Проблемы реализации гражданами права на обращение в Федеральную инспекцию труда как орган исполнительной власти // Современное право. 2014. № 5. С. 72.

Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников профсоюзами: реализация функций и перспективы развития // Новое слово в науке: перспективы развития. 2016. № 3 (9). С. 320.

Сапфинова А.А. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Современная научная мысль. 2015. №3. С.195.

Сапфинова А.А. Ответственность государственных инспекторов труда, реализующих полномочия по защите трудовых прав работников // Теория и практика общественного развития. 2016. № 5. С. 72.

Сапфинова А.А., Хахалева Е.В. Государственная услуга Роструда по информированию и консультированию: перспективы ее предоставления в многофункциональных центрах // Современная научная мысль. 2015. №1. С.197.

Сапфинова А.А., Эртель А.Г. Правовое разграничение «внутренних» полномочий в государственной инспекции труда в субъекте Российской Федерации: справедливость и эффективность // Право и практика. 2013. №4. С.111.

Солдунов А.В. К вопросу о защите трудовых прав граждан // В сборнике: Актуальные проблемы права и экономики Сборник научных

трудов. Под общей редакцией А.В. Трофименко и А.М. Петрова. Саратов, 2016. С. 57.

Стародубцева Ю.В. Самозащита как метод защиты трудовых прав // Наука XXI века: проблемы и перспективы. 2015. № 1 (3). С. 183.

Степанова А.С. Способы защиты профсоюзами трудовых прав работников // Современное право. 2013. № 3. С. 89.

Степин А. Б. Способы защиты трудовых прав // Современное право. 2013. № 6. С.16.

Тихонова М.Г., Остапенко А.Г. Порядок и способы защиты трудовых прав // В сборнике: Перспективы науки - 2016 материалы III Международного заочного конкурса научно-исследовательских работ. 2016. С. 127.

Хлобыстова П.Ю., Солдунов А.В. Защита трудовых прав молодежи как актуальная проблема современного мира // В сборнике: Проблемы современной юридической науки: актуальные вопросы Сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. 2016. С. 116.

Чепелюк А.Я. К вопросу о совершенствовании российского трудового законодательства о способах защиты права при дискриминации // Российское правоведение: трибуна молодого ученого. Вып. 13. Томск, 2013. С. 114.

Черный Д. С., Хизунова А. Н., Русецкий П. К. Групповой иск в России: «второй шанс» по Концепции // Вестник гражданского процесса. 2015. № 1. С. 103

Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 3.

Шныренкова Е.А., Тараненко Н.А. Структура и состав выступления в прениях по защите трудовых прав граждн // В сборнике: Уральская горная школа - регионам сборник докладов международной научно-практической конференции. 2016. С. 757.

Яковлева А. В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект): автореф. дис. ...канд. юрид. наук. М., 2007. С. 41.

Ярков В. В. Групповой иск в проекте единого ГПК России // Вестник экономического правосудия Российской Федерации. 2015. № 8. С. 107.

Ярмизина Н.В. Проблемы обеспечения защиты трудовых прав работников // Современные научные исследования: электронный журнал. 16 ноября. 2011. № 11. URL: <http://sni-vak.ru/статьи-вак/law/проблемы-обеспечения-защиты-трудовых-прав-работников> (дата обращения: 08.09.2015).