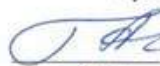


Министерство образования и науки Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)
Юридический институт
Кафедра трудового права и права социального обеспечения

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК

Руководитель ООП

к.ю.н, доцент

 И.А. Никитина

« 05 » 06 2017 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

по основной образовательной программе подготовки бакалавров
направление подготовки 40.03.01 - Юриспруденция

Степанова Анастасия Витальевна


Руководитель

к.ю.н, доцент

Г.Г. Пашкова


« 1 » июня 2017 г.

Студентка группы № 06302

 А.В. Степанова

Томск - 2017

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра Трудового права и права социального
обеспечения

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель ООП
40.03.01 «Юриспруденция»

И.А. Никитина
«20» октября 2016г.

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой

Т.Т. Машков
«16» октября 2016г.

ЗАДАНИЕ

по подготовке выпускной квалификационной работы

студенту Степановой Анастасии Витальевне

Тема
выпускной(квалификационной) работы Способы защиты
трудовых прав работников

Утверждена 06.10.2016
Руководитель
работы: Машков Т.Т. - и.о.н., доцент

Сроки выполнения выпускной (квалификационной) работы:

1). Составление предварительного плана и графика написания выпускной (квалификационной) работы

с «6» 10 2016г. по «16» 10 2016г.

2). Подбор и изучение необходимых нормативных документов, актов и специальной литературы с «01» 11 2016г. по «30» 12 2016г.

3). Сбор и анализ практического материала с «01» 04 2017г. по «15» 04 2017г.

4). Составление окончательного плана выпускной (квалификационной) работы

с «16» 04 2017г. по «10» 04 2017г.

5). Написание и оформление выпускной (квалификационной) работы

с «10» 05 2017г. по «10» 05 2017г.

Если работа выполняется по заданию организации указать ее

Встречи дипломника с научным руководителем – ежемесячно (последняя неделя месяца в часы консультаций).

Научный руководитель Т.Т. Машков

С положением о порядке организации и оформления выпускных (квалификационных) работ ознакомлен, задание принял к исполнению Степанова

Оглавление

Введение.....	5
1 Понятие, способы и формы защиты трудовых прав	8
2 Поименованные В Трудовом Кодексе РФ способы защиты трудовых прав работников	13
2.1 Самозащита как способ защиты трудовых прав работника	13
2.1.1 Понятие самозащиты.....	13
2.1.2 Отличие самозащиты от забастовки	15
2.1.3 Формы самозащиты	16
2.1.4 Проблемные вопросы реализации права работника на самозащиту	19
2.2 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами	21
2.2.1 Общие положения о профсоюзах.....	21
2.2.2 Участие профсоюзов в отношениях социального партнерства	24
2.2.3 Участие профсоюзов в применении установленных условий труда в организации	26
2.2.4 Участие профсоюзов в разрешении трудовых споров.....	29
2.2.5 Осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде	32
2.3 Судебная защита трудовых прав работников	35
2.3.1 Общие положения.....	35
2.3.2 Вопросы создания трудовых судов.....	40
2.4 Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	43
2.4.1 Понятие государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	43
2.4.2 Федеральная инспекция труда.....	45
2.4.3. Иные органы, осуществляющие контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства	48
3 Иные способы защиты.....	50
3.1 Медиация	50

3.2 Защита отдельных категорий работников	56
Заключение	59
Литература	62

Введение

Конституция Российской Федерации во 2 статье провозглашает, что высшей ценностью является человек, его права и свободы. Также Конституция РФ предусматривает государственную защиту прав и свобод человека и гражданина, и предоставляет возможность каждому защищать свои свободы всеми возможными способами, не запрещенными законом.

В трудовых отношениях самой незащищенной стороной является работник, поэтому он, как никто другой, нуждается в государственной защите своих прав и законных интересов. С переходом к рыночным отношениям в России положение работников стало еще более шатким, поэтому для дальнейшего развития нашего государства требуется развитая система защиты прав работников.

Право на труд закреплено в 36 статье Конституции РФ, а способ его реализации в значительной мере характеризует уровень развития государства и общества. В настоящее время право на труд может быть реализовано в разных формах, при этом труд свободен и каждый имеет возможность свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрещается принудительный труд. Однако граждане имеют право не просто трудиться, а трудиться в условиях, отвечающих требованиям закона, которые продиктованы требованиями безопасности и гигиены, право на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Как видно из истории и практики интересы работников и работодателей не сходятся, а зачастую являются диаметрально противоположными. Такие столкновения интересов часто приводят к возникновению трудовых конфликтов.

Актуальность защиты трудовых прав работников обусловлена изменениями в социально-экономическом устройстве страны и связанным с этим реформированием трудового законодательства. С переходом к

рыночным отношениям увеличилось число нарушений трудовых прав работников. Несмотря на то, что переход к рыночным отношениям произошел почти 30 лет назад, в сфере защиты трудовых прав работников все еще есть пробелы. В то же время построение правового социального государства невозможно без совершенствования юридических гарантий осуществления трудовых прав работников и форм их защиты.

Актуальность темы исследования определяется исходя из цели построения правового государства, стоящей перед всем обществом. Как известно, вся деятельность правового государства подчинена стабильным, а главное реально действующим законам. Чтобы закон действовал, мало его написать, нужно предусмотреть механизмы реализации прав, в нем указанных, а главное способы их защиты в случае нарушения. В Российской Федерации такие способы предусмотрены, а разобраться реально ли они действуют призвано данное исследование.

У ученых присутствует активный интерес к данной проблеме, однако работ, содержащих комплексный анализ теоретических и практических аспектов крайне мало. Среди авторов, занимавшихся этой проблемой, можно выделить Т.Ю.Барышникова, Т.А.Нестерова, Л.А.Николаева, Т.А.Сошникова, Е.А.Федорова, А.В. Яковлева, др. Тема исследования разрабатывалась в трудах Н.А. Абузьяровой, В. С. Бердычевского, В.А. Васильева, Ю.М. Грищенко, К.Н. Гусова, В.В. Ершова, Г.А. Игдырова, В.Г. Каурова, СВ. Колобовой, Т.Ю. Коршуновой, И.А. Костян, А. М. Куренного, Р.З. Лившица, А.Ф. Нуртдиновой, Ю.П. Орловского, В.А. Сафонова, Л.С. Таля, В.Н. Толкуновой, М. С Шикарян и др. Вместе с тем, в работах указанных авторов рассматривались лишь её отдельные аспекты. Так же при написании работы использовалась нормативно-правовая база: Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс Российской Федерации, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Безусловно, использовались учебники по трудовому праву под редакцией таких авторов, как С.В. Колобова, В.Н. Толкунова, А.С.

Мордовец, С.С. Алексеев , В.М. Ведяхин , Т.Б. Шубина, О.Б.Желтков ,О.В. Смирнов, М.В.Молодцов, А.М. Андрияхина, К.О. Гущина.

Целью данной работы является анализ теоретических и практических положений о способах защиты трудовых прав работников. Данная цель тесно связана и реализуется через решение следующих задач:

- рассмотреть понятие и способы защиты трудовых прав работника;
- рассмотреть особенности государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде;
- выявить особенности защиты работников профессиональными союзами;
- показать особенности самозащиты работником своих трудовых прав;
- рассмотреть судебный способ защиты.

При написании работы были использованы следующие общенаучные методы исследования: сравнение, обобщение, анализ. Наравне с общенаучными в работе были применены специальные методы, такие как конкретно-социологический и сравнительно-правовой.

Работа состоит из 3 глав, введения, заключения и литературы.

1 Понятие, способы и формы защиты трудовых прав

Исходя из ст. 2 Конституции РФ признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина - обязанность государства. Конституцией РФ (ст. 45) гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Статья 1 ТК в числе целей трудового законодательства называет установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защиту прав и интересов работников и работодателей. В числе основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений закреплён принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в т.ч. в судебном порядке (ст. 2 ТК).

Прежде чем говорить о защите трудовых прав, нужно отграничить это понятие от схожего понятия «охрана» трудовых прав. Защита предполагает пресечение какого-либо посягательства на законные интересы и начинает действовать уже после начала такого посягательства. Охрана же понятие более широкое, имеющее целью не пресечь уже начатые посягательства, а вовсе не допустить их¹.

Что касается защиты, то в теории трудового права она понимается в двух смыслах: узком и широком. «Защита трудовых прав работников в узком смысле слова - это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, 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, а также за нарушение трудовых прав

¹ Трудовое право: учебник / Н. А. Бриллиантова [и др.]. М., 1998. С. 256.

работников. В этом узком смысле такая защита регулируется разделом XIII ТК РФ.

В широком смысле под защитой трудовых прав следует понимать реализацию защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства. Поэтому защита трудовых прав работников в широком смысле включает и защиту в узком смысле, и следующие важнейшие способы защиты этих прав:

1) установление на федеральном уровне ТК РФ и другим трудовым законодательством высокого уровня условий труда, гарантий основных трудовых прав, которые дополняются, повышаются, развиваются региональным трудовым законодательством и в локальном порядке коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами;

2) развитие производственной демократии - как непосредственной, так и представительской (через профсоюзы и других представителей работников), когда работники сами участвуют и в определении правил внутреннего трудового распорядка, и в установлении обязательности заключения в организации коллективных договоров, не отдавая все это на решение только законодателя;

3) широкая пропаганда трудового законодательства всеми способами (через СМИ, лекции и т.д.) среди трудящихся, а также обучение его основам работодателей и их представителей (администрации) с использованием практики показа эффективных способов защиты от трудовых правонарушений, обучение трудящихся культурно бороться за свои трудовые права»².

Выбор способа защиты нарушенного права законодатель оставляет за работником, лишь указывая на то, что выбранный способ не должен противоречить закону, а также перечисляя основные способы защиты в 352 статье Трудового Кодекса РФ:

– самозащита работниками трудовых прав;

² Бай Н.Г. Трудовое право: Курс лекций. М.: РУДН, 2003. С.43.

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

В юридической литературе традиционно выделяют две формы защиты трудовых прав: неюрисдикционные и юрисдикционные.³

Юрисдикционная форма представляет собой деятельность полномочных государственных органов по защите нарушенного права, а неюрисдикционная форма защиты рассматривается как применение мер защиты самостоятельно, независимо от органов государственной власти.

В административном праве юрисдикционная форма определяется через деятельность полномочных государственных органов, которые в пределах имеющейся у них компетенции могут оформить обязательные решения об устранении нарушенных прав и законных интересов, а также применять к правонарушителям предусмотренные законодательством меры ответственности⁴.

Применение юрисдикционных форм, как правило, связано с принципом диспозитивности. Вопрос об использовании или неиспользовании предоставленного права на защиту работник решает самостоятельно. В этом случае работник для защиты своих трудовых прав может выбрать следующие варианты:

- а) совершить не запрещенные законом действия по самостоятельной защите своего права, то есть осуществить самозащиту;
- б) обратиться в профсоюз с целью защиты трудовых прав;

³ Бахрах Д. Н. Административное право: учебник для вузов. М., 2001. С. 401

⁴ Бахрах Д. Н. Административное право: учебник для вузов/ Д. Н. Бахрах, Б. В. Россинский, Ю. Н. Стариков. М., 2005. С.497 – 446.

в) обратиться за защитой своих прав в компетентные государственные органы.

Если работник обращается в государственные органы за защитой своего права, то возникают отношения с участием государственного органа, в которых могут быть использованы меры государственного принудительного характера.

Однако отношения по привлечению работодателя государственным органом к административной и уголовной ответственности в предмет трудового права не входят, хотя нельзя не признать, что привлечение к указанным видам ответственности может способствовать восстановлению нарушенных прав.

Неюрисдикционная форма влечет возникновение отношений без участия властных государственных органов, тогда как использование юрисдикционной формы защиты приводит к возникновению отношений с участием полномочных государственных органов, в которых они могут реализовать властные полномочия.

Деятельность государственных органов по надзору и контролю за соблюдением норм трудового права является одной из юрисдикционных форм защиты трудовых прав работников. Можно выделить следующие особенности данной юрисдикционной формы защиты трудовых прав работников:

- 1) наличие самостоятельной цели – обеспечение реализации трудовых прав работников;
- 2) наличие властных полномочий у органов государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права, которые должны обеспечивать достижение указанной цели;
- 3) реализация властных полномочий органами государственного надзора и контроля в отношении по государственному надзору и контролю за соблюдением трудовых прав работников;

- 4) отсутствие правового регулирования вступления в законную силу решений органов государственного надзора и контроля за соблюдением норм трудового права;
- 5) отсутствие принудительного механизма исполнения решений органов государственного надзора и контроля по соблюдению трудовых прав работников;
- 6) особое процессуальное оформление результатов деятельности по государственному надзору и контролю за соблюдением норм трудового права.

Следовательно, в нашем понимании государственный надзор и контроль за соблюдением норм трудового права как одна из форм юрисдикционной защиты трудовых прав может быть определен через деятельность полномочных государственных органов, которая протекает в отношениях по надзору и контролю за соблюдением трудовых прав работников и имеет своей целью обеспечение реализации трудовых прав работников, что должно получать соответствующее процессуальное оформление⁵.

⁵ Трудовое право России: учебник / Ж.А. Горбачева [и др.]; М., 2004. С. 396.

2 Поименованные В Трудовом Кодексе РФ способы защиты трудовых прав работников

2.1 Самозащита как способ защиты трудовых прав работника

2.1.1 Понятие самозащиты

Одним из первых способов защиты законодатель называет самозащиту. Это представляется наиболее обоснованным, так как, во-первых, именно работник наиболее заинтересованное лицо в защите своих прав и свобод, а остальные способы обеспечивают поддержку государства и третьих лиц в разрешении трудового спора, а во-вторых, это наименее затратный, наиболее быстрый и действенный при соблюдении установленного порядка способ защиты работником своих прав.

Прежде чем разбираться с формами и порядком реализации самозащиты, следует разобраться с определением. Законодатель не дает легального определения понятия самозащиты, однако в доктрине уже выработалось определение этого явления. Так в комментариях к ТК РФ под редакцией Орловского Ю.П. говорится, что самозащита является новым способом защиты прав работника, который предполагает самостоятельные активные действия работника по охране своих трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.

В доктрине существует и другое определение самозащиты: Под самозащитой трудовых прав работника понимается «осуществление самостоятельно работником действий фактического характера, направленных на устранение нарушения принадлежащих ему прав, предусмотренных законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, способами, не противоречащими законодательству»⁶.

⁶ Грачева Д.А. Самозащита трудовых прав работников: особенности института и перспективы развития // Всероссийский студенческий конвент «Инновация»: сборник материалов. 2016. С. 94.

Принципиальное отличие этих определений заключается в том, что первое использует термин «охрана», второе использует термин «защита». Как мы разобрались ранее «охрана» и «защита» понятия не равнозначные, охрана имеет целью не пресечь уже начатые посягательства, а вовсе не допустить их. Исходя же из анализа норм ТК РФ о самозащите можно сделать вывод, что самозащита применяется только тогда, когда нарушение уже состоялось. Следовательно, в определении самозащиты следует использовать термин «защита».

В остальном оба определения рассматривают одно и то же явление делая акценты на разных его аспектах. Так первое определение отдельно указывает, что обращение в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде не лишает работника права на самозащиту. Второе определение обращает внимание на то, какие именно права работник может защищать посредством самозащиты, и отдельно подчеркивает, что действия, предпринимаемые в рамках самозащиты, не должны противоречить закону.

На мой взгляд, аспекты, указанные и в том и в другом определении важны, поэтому имеет смысл объединить их в одно общее определение. Таким образом самозащита трудовых прав работника – это самостоятельные активные действия фактического характера, осуществляемые работником и направленные на устранение нарушения принадлежащих работнику прав, предусмотренных законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, способами, не противоречащими законодательству, без обращения или наряду с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров либо в органы по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.

2.1.2 Отличие самозащиты от забастовки

Стоит упомянуть, что зачастую путают и неоднозначно трактуют два абсолютно разных по своей юридической природе понятия: право отказа работника от выполнения работы, как способа самозащиты, и забастовку. Самозащита трудовых прав в корне отличается от такой формы прекращения работы, как забастовка, несмотря на совпадение причин использования. Эти формы различаются по субъектам, процедурам и правовым последствиям их реализации. Самозащита – это индивидуальное средство защиты нарушенных работодателем прав (осуществляется в отношении конкретного работника, по его усмотрению). Даже одновременный отказ нескольких работников от выполнения своей трудовой функции в рамках самозащиты не будет являться забастовкой, поскольку требования работников в данном случае будут индивидуализированы и не будут образовывать коллективных требований. В отличие от самозащиты забастовки существуют для разрешения только коллективных споров и представляют собой временный добровольный отказ от выполнения трудовых обязанностей. Причем для забастовок федеральным законодательством установлен определенный порядок, который необходимо соблюдать для признания забастовки законной. Продолжительность забастовки определяется эффективностью проводимых в ее период примирительных процедур. Забастовка может быть завершена заключением соглашения об установлении новых прав работников, полном или частичном выполнении условий коллективного договора, соглашения либо по решению возглавляющего забастовку органа без достижения соглашения о разрешении коллективного трудового спора.

2.1.3 Формы самозащиты

Теперь, когда мы разобрались, что же такое самозащита, и отграничили ее от забастовки, следует перейти к формам. И здесь мы сталкиваемся с очередным упущением законодателя. Хотя статья 379 ТК РФ и называется «формы самозащиты», на деле она содержит лишь одну форму, а именно отказ от выполнения работ, указывая на два случая, в которых допустим этот отказ, на то, что отказ может быть недопустим вовсе, и на то, что перечень не исчерпывающий.

Прежде чем перейти к детальному разбору отказа от выполнения работ, хотелось бы разобраться, бывают ли иные формы. Как следует из данного ранее определения: самозащита – это активные действия фактического характера, не противоречащие закону. Следовательно, отказ от выполнения работ – не единственная форма самозащиты, однако ТК РФ других форм не называет. В литературе встречается мнение⁷, что к одной из форм можно отнести переговоры с работодателем. В качестве аргумента указывается, что в ряде случаев нарушение прав работника происходит не целенаправленно, и может обуславливаться рядом факторов, не зависящих от работодателя.

На мой взгляд, данная позиция заслуживает внимания, так как позволяет и работнику, и работодателю выйти из конфликтной ситуации «с наименьшими потерями». Однако для того, чтобы подобный способ работал наиболее эффективно, следует законодательно закрепить процедуру его применения. Здесь на помощь могут прийти нормы о проведении забастовки, которые детально регламентируют процесс переговоров. Так, если закрепить ряд прав и обязанностей, например, обязанность для работодателя по вступлению в переговоры, а также порядок и сроки проведения таких переговоров, то это позволит работодателю в ряде случаев избежать отказа от выполнения работ со стороны работника, и возможного обращения последнего в уполномоченные органы или суд за защитой своих прав, а для

⁷ Коваленко Е.А. Самозащита работника, как способ защиты трудовых прав // Современные научные исследования и разработки. 2017. №9. С. 358.

работника избежать неприятные последствия отказа от выполнения работ, о которых мы поговорим позже.

Теперь, когда мы разобрались с иными формами самозащиты, можно переходить к детальному рассмотрению отказа от выполнения работ. Для реализации данного способа самозащиты нужно соблюдение ряда требований: обязательное извещение работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме и наличие условий или случаев, при которых можно отказываться от выполнения работ.

Непосредственно в статье 379 ТК РФ названо всего два случая: когда работа не предусмотрена трудовым договором, и когда работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, за исключением случаев, предусмотренных законом. Однако второй абзац этой же статьи указывает, что перечень не является исчерпывающим. При этом в одних статьях закон прямо устанавливает отказ от работы, в других – вытекает из закона, в-третьих, отказ допускается при действиях или распоряжениях работодателя, запрещенных законом (ст. 60)⁸.

К случаям отказа от выполнения работ относятся:

- работа не предусмотрена трудовым договором;
- отказ от направления в командировку, когда в соответствии с законодательством такое направление может состояться только с письменного согласия работника (ст. 259);
- отказ от незаконного перевода.

Надо отметить, что работник вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей только в случае незаконного перевода, например, осуществленного без письменного согласия работника перевода на работу, перевода на тяжелую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, работу с вредными или опасными условиями труда (ст. 72.1, 72.2).

⁸ Фарафонтова Е. Л. Проблемы реализации права работника на самозащиту в российском законодательстве // Вестник КрасГАУ. 2014. № 9. С. 229.

Если перевод производится в соответствии с законодательством, например, работодатель использует свое право на временный перевод в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (ст. 72.2 ТК РФ) и при этом условия труда (воздействие вредных факторов производства или факторов, определяющих опасность либо тяжесть труда) не меняются, работник не вправе отказаться от выполнения работы⁹.

- работа непосредственно угрожает жизни и здоровью работника;

Сюда же относится возникновение опасности для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

При этом в некоторых случаях, предусмотренных федеральным законом, работник не может отказаться от выполнения работы, несмотря на наличие угрозы его жизни и здоровью (ст. 219 ТК РФ), например отказ работника при взрывных работах, при чрезвычайных ситуациях, работы пожарным и т.п.

- задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 142 ТК РФ)

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

⁹ Желтов О.Б. Самозащита работниками трудовых прав // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 9. С. 40.

2.1.4 Проблемные вопросы реализации права работника на самозащиту

Для того, чтобы работник не боялся реализовывать свое право на самозащиту, законодатель установил несколько гарантий. Во-первых, работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Это положение разночтений не допускает, потому и не возникает вопросов. Во-вторых, законодатель установил, что на время отказа от работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. А вот здесь уже все не так однозначно.

В соответствии со ст. 21 Трудового Кодекса РФ работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы. Так как на время приостановления работ работник сохраняет все права, то и право на выплату заработной платы тоже сохраняется, однако здесь и возникает первый вопрос: как оплачивать период приостановки работ?

Как известно, Трудовой Кодекс содержит несколько порядков оплаты, в связи с этим высказываются несколько мнений. Одни авторы считают¹⁰, что приостановка работы не оплачивается, так как приостановку работы можно назвать простоем по вине работника, а в соответствии со ст. 157 Трудового Кодекса простой по вине работника не оплачивается. Другие авторы говорят¹¹, что приостановка должна оплачиваться, но как простой по вине работодателя, то есть в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Третья точка зрения - работник имеет право на оплату этого периода по среднему заработку¹².

Законодательно этот вопрос не решен, однако существуют несколько положений, позволяющих решить проблему. Так ст. 234 Трудового Кодекса обязывает работодателя возместить работнику неполученный им заработок

¹⁰ Свечкарёнок В. Трудовой кодекс: право на самозащиту // Трудовые отношения, 2002, №9 (66). С. 37

¹¹ Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова. – М., 2004, С. 340.

¹² Лапшин К., Рогачев Д. Переплаченные деньги // Трудовые отношения, 2002, №11 (68). С. 6.

во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Однако в перечне случаев, приведенных в законодательстве, не указана приостановка работы по причине задержки заработной платы, однако, во-первых, есть общая обязанность (а ведь работодатель противоправно задерживает выплаты) и, во-вторых, указанный перечень не является исчерпывающим¹³.

Долгое время в ТК РФ не было прямых указаний на то, имеет ли работник право на время приостановки работы в порядке самозащиты не выходить на работу. Этот пробел был восполнен в п.57 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 мая 2004 года, согласно которому работник, приостановивший работу, не обязан присутствовать на своем рабочем месте в течение периода времени, на который им приостановлена работа, т.е. до выплаты ему задержанной суммы¹⁴. А в 2006 году были внесены изменения и в сам ТК РФ, теперь в ст. 142 ТК РФ прямо указано, что в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

¹³ Лапшин К., Рогачев Д. Переплаченные деньги // Трудовые отношения, 2002, №11 (68). С. 6.

¹⁴ БВС РФ, 2004, №4.

2.2 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

2.2.1 Общие положения о профсоюзах

Следующим способом защиты трудовых прав и свобод статья 352 ТК РФ называет защиту трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами. В отличие от самозащиты, здесь работник уже не остается один на один со своим работодателем, появляется третье лицо – профсоюз.

Конституция РФ гарантирует «право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов». Непосредственно трудовой кодекс не содержит легального определения понятия «профсоюз», однако существует отдельный закон, посвященный данному объединению - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В соответствии со статьей 2 данного закона профсоюз - добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

В соответствии с частью 1 статьи 5 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» «профсоюзы независимы в своей деятельности от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), политических партий и других общественных объединений, им не подотчетны и не подконтрольны». Указанное положение является основной, но не единственной гарантией деятельности профсоюзов и их эффективной помощи работникам.

Помимо этого, законодатель закрепляет ряд гарантий, которые условно можно подразделить на имущественные и личные.

Имущественные гарантии деятельности профсоюзов в законодательстве сформулированы в основном как их права: право

собственности на имущество и денежные средства, необходимые для выполнения уставных задач; право владения и пользования имуществом, переданным профсоюзам в хозяйственное ведение (управление); право юридического лица. Кроме того, профсоюзы пользуются другими имущественными правами.

Личные гарантии — это дополнительные трудовые гарантии лицам, избранным (делегированным) в профсоюзные органы, они касаются перевода на другую работу, наложения дисциплинарных взысканий и увольнения указанных работников.

Кроме того, существует обязанность работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов. Однако в законе перечислен самый минимум, что позволяет недобросовестным работодателям значительно затруднить работу профсоюза или вовсе вынудить работников отказаться от его создания. Так в соответствии со статьей 377 ТК РФ, работодатель обязан предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы, только если численность его работников превышает 100 человек. Для работодателей с численностью работников менее 100 человек такие требования значительно снижены, а именно: помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах). Столь заниженные требования предоставляют недобросовестным работодателям широкие возможности, чтобы затруднить создание и работу небольших профсоюзов.

Можно выделить следующие основные направления деятельности профсоюзов:

- повышение условий труда работников;
- представление интересов работников в сфере труда, ведение переговоров с работодателями;

- осуществление профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства работодателями;

- участие в урегулировании возникающих между работниками и работодателями трудовых споров в целях защиты прав и интересов работника, как менее слабой стороны¹⁵.

Что касается непосредственно защиты, то профсоюзы реализуют свою функцию защиты в 4 организационно-правовых формах: участия профсоюзов в отношениях социального партнерства; участия в применении установленных условий труда в организации; участия в разрешении трудовых споров; осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде. О них подробнее мы поговорим далее.

¹⁵ Сбирунов Н.П. Еще раз о профсоюзах // Администратор суда. 2014. № 4. С. 32-38.

2.2.2 Участие профсоюзов в отношениях социального партнерства

Данная форма реализации прав профсоюзов является скорее охраной прав работников, чем их защитой, однако без рассмотрения данной функции рассказ о профсоюзах будет не полным, поэтому я считаю возможным рассмотреть ее в своей работе.

Все нормативные условия социально-партнерских соглашений и коллективных договоров принимаются с участием профсоюзов. Так, представители общероссийских объединений профсоюзов наряду с представителями общероссийских объединений работодателей и Правительства РФ являются членами такого органа социального партнерства, как Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, действующая на федеральном уровне. Трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений образованы в разных субъектах, в состав которых также входят представители профсоюзов.; на локальном уровне, т.е. на уровне конкретных учреждений (организаций), - создаются комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

В сферу деятельности этих комиссий ст. 35 Трудовой Кодекс РФ включает: обеспечение регулирования социально-трудовых отношений; ведение коллективных переговоров и подготовку проектов коллективного договора, соглашений, их заключение; организацию контроля за выполнением коллективного договора и соглашений.

Путем представительства интересов работников профсоюзами в указанных комиссиях реализуется также право профсоюзов, их объединений (ассоциаций), а также первичных профсоюзных организаций и их органов на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением (ст. 13 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Запрещается ведение переговоров и заключение соглашений и коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими работодателя.

Работодатели, их объединения (союзы, ассоциации), органы исполнительной власти и органы местного самоуправления обязаны вести коллективные переговоры с первичными профсоюзными организациями, профсоюзами, их объединениями (ассоциациями) по социально-трудовым вопросам, а также по вопросам заключения коллективных договоров, соглашений, если первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) выступают инициаторами таких переговоров, и заключать коллективные договоры, соглашения на согласованных сторонами условиях.

Первичные профсоюзные организации, профсоюзы, их объединения (ассоциации) вправе осуществлять профсоюзный контроль за выполнением коллективных договоров, соглашений.

В случае нарушения работодателями, их объединениями (союзами, ассоциациями), органами исполнительной власти и органами местного самоуправления условий коллективного договора, соглашения первичные профсоюзные организации, профсоюзы, объединения (ассоциации) профсоюзов и их органы вправе направлять им представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок. В случае отказа устранить эти нарушения или недостижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с законодательством.

Реализуя социально-партнерские отношения, работодатель должен включать представителей выборных органов первичных профсоюзных органов в состав следующих комиссий:

- по материальному стимулированию работников (ст. 135 ТК РФ);
- по аттестации педагогических работников (ст. 82 ТК РФ);
- по тарификации педагогов (коллективный договор);
- по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ) и т.д.

2.2.3 Участие профсоюзов в применении установленных условий труда в организации

Участие профсоюзов в применении установленных условий труда в организации по сути не является защитной функцией и проявляется в том, что администрация обязана учитывать мнение или согласовывать с выборным профсоюзным органом:

- а) график сменности (ст. 103 ТК РФ);
- б) правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- в) привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, разделение рабочего дня на части (ст. ст. 99, 113, 105 ТК РФ);
- г) график отпусков, ежегодные дополнительные отпуска (ст. 123, 116 ТК РФ);
- д) систему оплаты труда, а также системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и за работу во вредных условиях труда (ст. ст. 135, 144, 154, 153, 152, 147 ТК РФ);
- е) форму расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- ж) правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ); нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами (ст. 221 ТК РФ);
- з) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- и) формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

С юридической точки зрения на этом можно поставить точку, однако порядок учета мнения первичной профсоюзной организации дает последней рычаги воздействия на работодателя.

В отношениях между работником и работодателем у последнего всегда есть возможность влиять на работника неправовыми средствами, самым ярким является премирование работника, когда это является правом работодателя. В связи с этим возникают случаи, когда работник знает о нарушении своих прав, знает, что закон на его стороне, но никуда не обращается и ничего не делает, потому что работодатель может сделать жизнь такого работника совсем невыносимой. В практике есть случаи, когда работник выигрывал суд против своего работодателя, однако вскоре увольнялся, потому что нормальная работа у обиженного работодателя становилась невозможной, и все это при помощи законных средств.

Рассматриваемую функцию профсоюз может использовать как рычаг давления на работодателя, чтобы предотвратить давление последним на работника, отстаивающего свои права.

В соответствии со статьей 372 Трудового Кодекса РФ порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов заключается в том, что в определенных случаях (о которых говорилось ранее) работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Этот орган не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения. При недостижении согласия

возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора.

Если профсоюз и работодатель существуют в мире и согласии, то процедуры согласования обычно проходят быстро, а вот если работодатель ведет себя недобросовестно по отношению к своим работникам, то профсоюз может всеми силами затягивать принятия решений, требующих согласования, и все это законными средствами.

2.2.4 Участие профсоюзов в разрешении трудовых споров

Профсоюзы участвуют в разрешении двух видов трудовых споров, а именно индивидуальные и коллективные.

В сфере урегулирования коллективных трудовых споров профсоюзы имеют права (ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- а) на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- б) на организацию и проведение в соответствии с законодательством забастовок, собраний, митингов, уличных шествий, демонстраций, пикетирования и других коллективных действий, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников. Возглавляющий забастовку орган (соответствующий орган профсоюза) вправе созывать собрания (конференции) работников, получать от работодателя информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, привлекать специалистов для подготовки заключений по спорным вопросам. Возглавляющий забастовку орган вправе также приостановить забастовку (ст. 411 Трудового Кодекса РФ).

Однако участие в урегулировании коллективных трудовых споров это не всегда защита и даже не охрана трудовых прав работников. В соответствии со ст. 398 Трудового Кодекса РФ коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов. То есть возникают они в трех случаях:

- когда работники пытаются установить условия труда для себя лучшие, чем установлено законом;
- когда одна из сторон не выполняет условия коллективного договора;

- когда работодатель отказывается учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Из этого следует, что собственно защитой прав работников будет только участие профсоюзов в урегулировании коллективного трудового спора, возникшего по второму основанию, то есть когда одна из сторон не выполняет условия коллективного договора.

Если с урегулированием коллективных трудовых споров в целом все понятно, то с индивидуальными не все так просто, как хотелось бы.

До 1992 года профсоюзы были наделены правом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. На данный момент у них такого права нет, так как считается, что, представляя права членов профсоюза, профсоюз не может быть объективным арбитром. Теперь органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются комиссии по трудовым спорам и суды.

Если в коллективных трудовых спорах работнику достаточно наделить профсоюз полномочием на представительство, чтобы получить его защиту, то по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудовыми отношениями профсоюз предоставляет защиту только своим членам.

С одной стороны, такое положение лишает часть работников такого мощного инструмента защиты, как помощь профсоюза, но с другой это является вполне обоснованным, так как работник, не состоящий в профсоюзе не несет никаких обязанностей, связанных с членством в профсоюзе, например, не уплачивает членские взносы, и является логичным, что он не пользуется правами члена профсоюза.

Что касается членов профсоюза, то ст. 391 ТК РФ дает право соответствующему профсоюзу, защищающему интересы работника, являющегося членом этого профсоюза, обратиться с заявлением в суд в случае, если работник не согласен с решением комиссии по трудовым спорам или когда обращение в суд происходит, минуя комиссию по трудовым

спорам. Профсоюзы могут выделить своих представителей для защиты в суде интересов работника, даже когда иск заявлен им самим.

Это позволяет работнику преодолеть массу трудностей, связанных с самостоятельным обращением в суд, например, свою правовую неграмотность, или малодоступность квалифицированной юридической помощи.

2.2.5 Осуществление профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде

Профессиональные союзы занимают особое место в системе органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде¹⁶. В отличие от государственной инспекции труда и прокуратуры, профсоюзы находятся ближе к работнику и могут более оперативно решать стоящие перед ними задачи, в том числе защищать права работников.

На основании статьи 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы имеют право на осуществление профсоюзного контроля за соблюдением работодателями, должностными лицами законодательства о труде и имеют право требовать устранения выявленных нарушений, в том числе по вопросам:

- законности условий трудового договора;
- рабочего времени и времени отдыха;
- оплаты труда;
- гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ;
- по другим социально-трудовым вопросам.

По указанным вопросам работодатели, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах. При этом, если выявленные нарушения угрожают жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспектора по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспектора по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного

¹⁶ Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - 5-е изд., испр., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2009. – С. 459

лица приостановления работ вплоть до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование.

Однако указанные права профсоюзов и обязанности работодателей распространяются только на те организации, в которых работают члены данного профсоюза.

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзные организации вправе создавать собственные правовые инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положением, утвержденным постановлением Президиума ЦК Профсоюза от 04.10.2002 № 11¹⁷.

Профсоюзы, их правовые инспекции труда при осуществлении этих полномочий взаимодействуют с государственными органами надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде (прокуратурой и государственной инспекцией труда)

Профсоюзные правовые инспектора труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профсоюзов согласно ст. 370 ТК РФ вправе:

а) беспрепятственно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения;

б) проводить независимую экспертизу условий труда;

в) принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

г) защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;

¹⁷ Постановление Президиума ЦК Профсоюза от 04.10.2002 № 11 [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ. правовая система. М., 2017.

д) предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

е) направлять работодателям обязательные для рассмотрения предписания об устранении выявленных нарушений;

ж) обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Техническая инспекция труда, осуществляющая профсоюзный контроль за охраной труда в учреждениях (организациях) образования, а также правовая инспекция труда, осуществляющая такой контроль за соблюдением трудового законодательства имеют право ставить вопрос о привлечении к ответственности должностных лиц, представителей работодателей, виновных в трудовых правонарушениях.

2.3 Судебная защита трудовых прав работников

2.3.1 Общие положения

Одним из способов защиты трудовых прав в ст. 352 ТК РФ названа судебная защита. Необходимо отметить, что судебная защита имеет свои специфические особенности. Во-первых, осуществление правосудия отличается особым объектом государственного воздействия, куда входит единая система общественных отношений, обладающих повышенной ценностью для государства и общества¹⁸. Во-вторых, судебная защита осуществляется только судом в особой процессуальной форме. В-третьих, право на судебную защиту универсально. Это означает, что оно гарантируется каждому, и обжалуются в суд любые действия и решения органов государственной власти и местного самоуправления без каких-либо ограничений (ст. 46 Конституции РФ).

В соответствии со ст. 391 ТК РФ, «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».

В районных судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

1) работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях

¹⁸ Ржевский В. Судебная власть в конституционной системе разделения властей/В. Ржевский, Н. Чепурнова // Российская юстиция. 1997. № 7. С. 3.

(бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

2) работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Также в судах рассматриваются следующие индивидуальные трудовые споры:

1) споры об отказе в приеме на работу;

2) споры лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, и работников религиозных организаций;

3) споры лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Немаловажным фактором является предусмотренное ст. 393 ТК РФ освобождение работников от судебных расходов. То есть при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

По мнению П.Г. Шуайповой «обращение в суд для работника – это крайняя мера, так как в сложившейся экономической ситуации диктата условий со стороны работодателя, наличия жесткой политики заработной платы для работников, отсутствия возможности трудоустроиться преимущественно в мелких, средних городах и сельской местности приводят к тому, что работник вынужден терпеть возможные ограничения трудовых прав, желая сохранить работу и прокормить свою семью. Конечно, есть и исключения из этого. Однако в большинстве случаев работники предпочитают не рисковать работой или должностью»¹⁹.

Эффективная судебная защита своих трудовых прав невозможна, если граждане не обладают соответствующими правовыми знаниями. Зачастую

¹⁹ Шуайпова П.Г. Правовые проблемы судебной защиты трудовых прав// Юридический вестник ДГУ. 2012. 1. С.51.

сотрудник, соглашаясь на те или иные условия работодателя, даже не подозревает о нарушении своих прав, что крайне выгодно для работодателя. Однако в большинстве случаев работники не могут получить квалифицированную юридическую помощь. Это связано не только с отсутствием соответствующих денежных средств на оплату представителя, но и с трудностью выбора квалифицированного юриста, который будет защищать права работника в суде. В настоящее время «работники испытывают острую потребность в надлежащей реализации права на квалифицированную юридическую помощь, в связи с тем, что, во-первых, законодатель, преследуя цель усовершенствовать юридическую технику, зачастую "насыщает" законодательство таким образом, что оно становится сложным для понимания не только гражданами, но и специалистами. Стремление сделать закон юридически совершенным таит в себе другую опасность – многословие, расплывчатость и сложность восприятия. Это приводит к тому, что граждане, не разобравшись в том или ином акте, создают правовую путаницу. Во-вторых, по-прежнему в России недостаточно привиты правовые знания, повсеместно наблюдается правовой нигилизм. Большинство граждан не могут ориентироваться в действующем российском законодательстве вследствие многообразия правовых норм, а иногда не могут найти ту необходимую подлежащую применению в определенной ситуации норму. Потребность в получении квалифицированной юридической помощи возникает у граждан при возникновении трудностей, связанных как с правомерным осуществлением трудовых прав, так и с возникновением затруднений или препятствий в их реализации (написание жалоб, исковых заявлений, составление иных документов)»²⁰.

Следующей проблемой, связанной с защитой трудовых прав работников, можно назвать недоверие к российскому правосудию. Конечно,

²⁰ Шуайпова П.Г. Правовые проблемы судебной защиты трудовых прав// Юридический вестник ДГУ. 2012. 1. С.54.

большинство судей будет утверждать, что это не так. Количество обращений работников в суды постоянно растет. Однако этот количественный показатель не отражает всей существующей картины, так же, как, например, уровень повышения средней заработной платы по стране не отражает реальное повышение заработка у простого работника. В настоящее время людей смущает в судебной защите то обстоятельство, что зачастую дела рассматриваются с определенными трудностями (нарушаются сроки рассмотрения дел, откладывается рассмотрение дел по вине какой-либо стороны, затягивается исполнение решение суда и др.). Вместе с тем общее недоверие к институтам государственной власти у граждан во многом отражается и на суде. Зачастую многие люди просто боятся обращаться в суд с жалобами на незаконные действия органов власти, тем более на действия руководителей коммерческих структур. Укрепление авторитета суда возможно при условии повышения эффективности рассмотрения трудовых споров. Общая загруженность судей, невнимательное отношение к гражданам приводят к тому, что работник, взвесив все "за" и "против", приходит к выводу, что судиться себе дороже выйдет. В общественном сознании формируется убеждение в том, что судебная защита - дело затратное и затяжное. Недопустимым является то обстоятельство, что при отсутствии сложности дела действия судебных органов приводили к существенным задержкам рассмотрения дела. Такие действия подрывают авторитет власти и не способствуют утверждению торжества справедливости.²¹

В качестве проблемы называют и тот факт, что «случаи обращения в суд по поводу необоснованного отказа в приеме на работу на практике возникают крайне редко. Это связано с тем, что судьи в большинстве случаев вынуждены отказывать в принятии заявлений по таким делам. Законодательная неопределенность в вопросе о распределении бремени

²¹ Шуайпова П.Г. Правовые проблемы судебной защиты трудовых прав// Юридический вестник ДГУ. 2012. 1. С.53.

доказывания приводит к тому, что работник должен самостоятельно доказать наличие дискриминационного подхода работодателя»²². В Постановлении Пленума Верховного Суда РФ в редакции от 28 декабря 2006 г. № 63²³ эта проблема не нашла своего отражения. Поэтому большинство исковых заявлений являются изначально бесперспективными в силу отсутствия у работника возможности привлечь широкий круг доказательств. Таким образом, законодательная гарантия перестает быть таковой в силу невозможности ее реального использования. Представляется целесообразным закрепить обязанности работодателя доказывать отсутствие дискриминации. Подобная практика, например, существует в большинстве стран Евросоюза²⁴

Из всего вышесказанного видно, что судебный способ защиты не лишен проблем, которые должны решаться не только государством, но и самими работниками. Для того, чтобы повысить эффективность защиты прав, от сотрудников, в первую очередь, требуется повышение правовой грамотности. От государства хотелось бы добиться более доступной юридической помощи, сокращения сроков рассмотрения дел и своевременного исполнения решений суда.

²² Сафонов В.В. Судебные способы защиты трудовых прав работников в соответствии с современным законодательством Российской Федерации//Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. 2014. 5. С.234-238.

²³ О внесении изменений и дополнений в Постановление пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: Постановление Правительства РФ от 28.12.2006 № 63//Российская Газета. 2006. № 297

²⁴ Шептулина Н. Н. Законодательное обеспечение работникам условий для совмещения труда с выполнением семейных обязанностей // Ваш адвокат. 2008. № 1. С. 105.

2.3.2 Вопросы создания трудовых судов

Одним из наиболее действенных способов охраны трудовых прав граждан от нарушения является возможность их судебной защиты в рамках гражданского судопроизводства. Однако суды общей юрисдикции в Российской Федерации сталкиваются с проблемой колоссальной загруженности, что значительно удлиняет сроки судопроизводства и, как следствие, препятствует эффективной защите трудовых прав граждан²⁵.

Судебная защита в области трудовых правоотношений, безусловно, имеет свои особенности. Причем они настолько существенны, что специфика разрешения дел по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений, образует такое качественное состояние, которое уже не вписывается в общие положения гражданского процессуального законодательства. Согласно гражданско-процессуальному кодексу (далее - ГПК)²⁶ порядок рассмотрения дел в судах общей юрисдикции сориентирован на споры, возникающие из таких правоотношений, для которых характерно равенство субъектов, их независимость и самостоятельность в принятии решений, однако в отношениях работника и работодателя трудно говорить о подобном равенстве. Одним из действенных способов решения данной проблемы является создание особой системы судов по трудовым спорам и принятие отдельного трудового процессуального кодекса (далее - ТПК).

М. А. Овечкин полагает, что в России необходимо создание системы специализированных судов. В частности, по мнению данного автора «Необходимо создание в России специальных судов по трудовым и патентным спорам в рамках судов общей юрисдикции. При этом следует предусмотреть выделение специализированных судебных составов в отдельную организационную структуру. Высшей инстанцией оставить Верховный Суд РФ, в рамках которого для возможного рассмотрения

²⁵ Петрашков И.А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан // Бизнес в законе. 2012. 3. С.109-113.

²⁶ Гражданский процессуальный кодекс РФ: фед.закон от 14.11.2002 № 138-ФЗ(ред. от 06.04.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. 2002. № 46.С. 4532.

трудового и патентного спора по первой инстанции в кассационном порядке, а также в порядке надзора целесообразно создать специальные судебные коллегии по трудовым и патентным спорам»²⁷

Имеется и иное мнение. Например, предлагается выделение судов по трудовым спорам в особую систему во главе с Верховным трудовым судом, это позиция такого автора, как В. М. Оробец²⁸.

Подобное решение проблемы является не совсем удачным, так как создание особой системы судов по трудовым спорам во главе с Верховным трудовым судом предполагает внесение изменений в Конституцию Российской Федерации, в которой предусмотрен правовой статус судов, возглавляющих особые подсистемы судов Российской Федерации.

«Представляется, что более оптимальным способом решения проблемы создания специализированных судов по трудовым спорам является выделение трех подсистем в рамках судов общей юрисдикции: подсистемы судов по уголовным спорам, подсистемы судов по гражданским спорам и подсистемы судов по трудовым спорам. Таким образом, Верховный Суд Российской Федерации будет возглавлять систему указанных судов (в нем также могут быть созданы три палаты – по уголовным делам, по гражданским делам и по трудовым делам) и изменений в Конституцию Российской Федерации не потребуется»²⁹.

Кроме того, такое деление судов общей юрисдикции на три подсистемы позволит узаконить фактически и так сложившуюся на практике специализацию судей общей юрисдикции – одни судьи занимаются как правило только уголовными делами, другие – только гражданскими. Такая специализация является довольно эффективной в силу необходимости учета

²⁷ Овечкин М.А. Специализированные суды в системе судов общей юрисдикции в Российской Федерации: Автореф. дисс. ...канд. юрид. Наук/ М.А. Овечкин. Саратов, 2006. С. 8.

²⁸ Оробец В.М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации: Автореф. дисс. ... докт. юрид.Наук/ В.М. Оробец. М., 2006. С.15.

²⁹ Петрашков И.А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан // Бизнес в законе. 2012. 3. С.110.

важной специфики той или иной категории дел, необходимости наличия у судьи глубоких специальных знаний, которых довольно трудно добиться во всех сферах одновременно.

Необходимо отметить, что создание в России специализированных трудовых судов зачастую связывают с идеей разработки и принятия Трудового процессуально кодекса Российской Федерации³⁰.

«Представляется, что идея создания Трудового процессуального кодекса является вполне жизнеспособной и может быть реализована после создания трех подсистем судов общей юрисдикции. При этом судопроизводство в каждой из подсистем закономерно должно регламентироваться собственным процессуальным кодексом (в подсистеме судов по уголовным делам – УПК РФ, в подсистеме судов по гражданским делам – ГПК РФ, а в подсистеме судов по трудовым делам – ТПК РФ)»³¹.

³⁰ Попов А.В. О необходимости создания трудовых судов (обзорная статья)// Трудовое право.2006. 8. С.7-9.

³¹ Петрашков И.А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан // Бизнес в законе. 2012. 3. С.111.

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

2.4.1 Понятие государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Из приведенного выше разграничения понятий «охрана» и «защита» можно сделать вывод, что государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права является скорее охраной прав работников, однако законодатель называет его именно защитой. Учитывая это, а также большую значимость для защиты прав работника, мне представляется возможным включить данный способ в работу и рассмотреть его в рамках отдельного параграфа.

Прежде чем говорить о контроле и надзоре в трудовом праве, следует разграничить эти понятия. В юридической литературе существуют различные мнения по этому поводу: одни ученые отождествляют эти понятие, другие разграничивают.

Ряд ученых-правоведов полагают³², что контроль и надзор можно различать по такому критерию, как периодичность. Контроль предполагает некую эпизодичность (т.е. несколько раз в год). Что касается надзора, то он отличается определенной регулярностью (например, раз в месяц, дистанционно). Но такое понимание контроля и надзора представляется несовершенным, поскольку контрольные мероприятия могут также осуществляться дистанционно. Поэтому такой признак, как периодичность, не является существенным для выявления различий между контролем и надзором.

³² Тарасов А.М. Государственный контроль: сущность, содержание, современное состояние // Журнал российского права. 2002. №1. С. 26.

Существует точка зрения³³, согласно которой надзорные мероприятия ограничиваются лишь проверкой без осуществления мер. Контроль, в свою очередь, заканчивается проведением соответствующих мероприятий. Но при подробном рассмотрении такого подхода становится, очевидно, что меры как таковые присутствуют как при контроле, так и при надзоре.

Споры о разграничении этих понятий ведутся и по сей день, однако исходя из того, как применяются эти понятия в рамках трудового законодательства, можно сделать вывод, что законодатель их отождествляет.

Исходя из толкования ст. 353 ТК РФ государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства - деятельность специально уполномоченных органов исполнительной власти по надзору и контролю в установленной сфере деятельности. Данному способу защиты в Трудовом кодексе РФ посвящена 57 глава.

³³ Нетесова М.С. О разграничении функций контроля и надзора в государственном управлении // Власть. 2007. №2. С.99.

2.4.2 Федеральная инспекция труда

В соответствии со статьей 354 ТК РФ Федеральная инспекция труда - единая централизованная система, состоящая из 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).

Основными задачами федеральной инспекции труда в соответствии с 355 статьей ТК РФ являются:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Для выполнения своих задач данный орган наделяется своими полномочиями, которые закреплены в Трудовом кодексе РФ, однако в литературе высказывается мнение, что «перечень полномочий государственных органов по надзору и контролю за соблюдением норм трудового права, данный в содержании действующего законодательства, не является исчерпывающим. Органы государственного надзора, исходя из

приоритета прав и свобод человека и гражданина, могут принимать любые не запрещенные законодательством меры с целью защиты прав работников»³⁴. Данное мнение противоречит антикоррупционному законодательству, однако при достижении высокой нравственности среди инспекторов и применении только в особых случаях, данное положение может существенно улучшить защиту прав и законных интересов работников.

Государство наделяет инспекторов труда независимостью от государственных органов и должностных лиц. Об этом говорится в 359 статье Трудового Кодекса РФ. В своей работе инспекторы должны подчиняться только закону, в том числе Федеральному закону «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля» № 294-ФЗ, в котором говорится о возможности осуществления проверок не чаще чем один раз в три года. Данное положение не соответствует ст. 16 Конвенции МОТ № 81³⁵, в которой закрепляется, что «предприятия инспектируются так часто и так тщательно, как это необходимо для обеспечения эффективного применения соответствующих законодательных положений».

При выявлении нарушений инспектор труда выносит обязательное для исполнения предписание, однако в действующем законодательстве отсутствуют правила, регламентирующие вступление в законную силу таких предписаний. Использование такого полномочия государственного инспектора труда, как внесение предложения о привлечении лиц, виновных в нарушениях трудового законодательства, к дисциплинарной ответственности или об отстранении их в установленном порядке от должности, также не имеет под собой никакой процедурной основы, не подкреплено нормами

³⁴ Барбашова Т. П., Миронов В. И. Защита трудовых прав работников. М., 2007. С. 68–69

³⁵ Конвенция N 81 Международной организации труда "Об инспекции труда в промышленности и торговле" [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ. правовая система. М., 2017.

институтов дисциплинарной ответственности и отстранения от должности. Таким образом, реализация таких требований весьма затруднительна, поскольку отсутствует законодательно закреплённая обязательность их удовлетворения.

Кроме пробелов в законодательстве существуют противоречия. Одним из таких противоречий является содержание статей 83 и 391 Трудового кодекса РФ. Так, в числе оснований прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, Трудовой кодекс РФ в ст. 83 называет: восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда; отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе. В то же время ст. 391 Трудового кодекса РФ относит к исключительной компетенции судов рассмотрение индивидуальных трудовых споров по заявлениям работника о восстановлении на работе.

К пробелам и противоречиям в законодательстве добавляется большая загруженность инспекции, что ставит под сомнение реальность осуществления контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства. Таким образом, данный способ защиты прав и законных интересов работников можно называть действительно действенным только после устранения выявленных проблем.

2.4.3. Иные органы, осуществляющие контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства

Помимо федеральной инспекции труда в систему органов, осуществляющих контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права входят федеральные надзоры; федеральные и региональные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления, осуществляющие внутриведомственный государственный контроль в отношении государственных и муниципальных предприятий, а также организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов; прокуратура.

Главной задачей прокуратуры является осуществление общего надзора за соблюдением законодательства, т.е. прокуратура не является специализированным органом по надзору и контролю в сфере труда. Однако, поскольку трудовое законодательство входит в общую систему законодательства, прокуратура уполномочена осуществлять надзор также и в этой сфере.

Особое внимание прокуратура уделяет таким вопросам, как:

- соблюдение права на своевременное и в полном объеме право на выплату заработной платы;
- соблюдение прав работников при увольнении в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата;
- надзор за деятельностью государственной инспекции труда;
- реализация службами занятости программ трудоустройства и обучения профессиям, особо нуждающимся в социальной защите граждан;
- соблюдение органами занятости преимущественного права безработных, состоящих на учете свыше 6 месяцев, на участие в общественных работах;
- факты несвоевременной выплаты пенсий и пособий гражданам кредитными учреждениями.

По данным вопросам обращение в прокуратуру может оказаться эффективным средством защиты, но это не значит, что по иным вопросам обращаться запрещено. Однако перед этим все же стоит посетить Государственную инспекцию труда.

Отличительной особенностью деятельности прокуратуры является возможность устранения нарушений трудовых прав, допущенных любым субъектом трудового права, однако чтобы их устранить, нарушения нужно выявить, что при большой численности работодателей, все большему числу так называемых фирм-однодневок, создаваемых на короткий промежуток времени или часто меняющих организационно-правовую форму и местоположение, является затруднительным. Существующие процедуры не всегда позволяют прокурорам действовать оперативно, что крайне важно в современных условиях.

Если говорить о иных органах, осуществляющих контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства, то в целом они сталкиваются с проблемами, похожими на проблемы Федеральной инспекции труда: большая загруженность и недостаточное регламентирование деятельности.

3 Иные способы защиты

3.1 Медиация

Перед тем как начать рассмотрение медиации в качестве способа защиты прав работников, следует разобраться с самим понятием «медиация».

Медиация - одна из форм альтернативного урегулирования споров, в которой независимая третья сторона (медиатор) содействует сторонам в споре или переговорах с целью достижения ими совместного соглашения³⁶.

Процедуры урегулирования споров с участием третьей стороны начали появляться еще в древние времена. Историки отмечают подобные случаи ещё в торговле финикийцев и Вавилоне. В Древней Греции так же признавали посредничество. В римском праве институт посредничества нашел свое закрепление в Кодексе Юстиниана. Чаще всего примирительные процедуры оканчивались мировой сделкой, которая представляла собой соглашение о взаимных уступках, к которому прибегали в случае, когда стороны испытывали трудности в доказывании своих требований. При этом Римское право рассматривало мировую сделку с процессуальной (как способ прекращения спора) и материальной (как нетипичный вид обязательства) позиций³⁷. В некоторых традиционных культурах к фигуре посредника относились с особым уважением и почитали наряду с жрецами или вождями племени.

Медиация в России поначалу развивалась, как и в Европейских странах, где роль медиатора зачастую доставалась представителям духовенства.

Интересный пример раннего применения медиации можно найти в Новгородской Республике, где в качестве внесудебной процедуры применялся такой институт как «Мировой ряд» (или просто ряд).

³⁶ Носырева Е.И. Становление института медиации в России // Развитие медиации в России: теория, практика, образование: сборник статей. - М.: Инфотропик Медиа, 2012. С. 1-13.

³⁷ Дождев Д.В. Римское частное право: учебник / Д.В. Дождев. – М.: Инфра-М, 2011. С. 103-105.

С помощью мирового ряда решались как частные конфликты, так и споры между князьями. Так, в договорах князей обычно предусматривалось, что в случае спора «князья высылают с каждой стороны своих бояр. Эти бояре могут уговориться между собой, и если они достигнут соглашения, то на этом должны стать их князья. Рядцы и послухи всегда выбираются с обе стороны». Таким образом, спорящие стороны обращались к доверенным лицам, которые сообщали им согласованные между собой условия мира.

В договорной грамоте новгородцев с великими князьями было предусмотрено правило о том, что князь был не вправе отменить или пересмотреть условия урегулирования спора, согласованные и постановленные рядцами. Правило о недопустимости «пересуда» урегулированного мировой сделкой спора являлось одним из фундаментальных принципов примирительных процедур³⁸.

Медиация в своем современном виде - новое явление в российской правовой действительности, которое в своем современном развитии насчитывает примерно двадцать лет. Медиация в России отличается своеобразием в сравнении с ее функционированием в других государствах. Понимание данной специфики позволит определить, насколько перспективна дальнейшая судьба этого института и по каким направлениям оно может развиваться наиболее эффективно³⁹.

Медиация, как и многие другие институты в современной России, имеет свои особенности, связанные прежде всего с тем, что она насаждена сверху вниз, то есть право начало регулировать отношение, которое еще не сложилось в обществе, как фактическое. В Европе обычно происходит по-другому: отношения сначала появляются в обществе, а уже после, с учетом сложившейся практики и накопленного опыта, урегулируются правом.

³⁸ Исаев И.А. История государства и права России: учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2004. С. 659.

³⁹ Носырева Е.И. Становление института медиации в России // Развитие медиации в России: теория, практика, образование: сборник статей. - М.: Инфотропик Медиа, 2012. С. 1-13.

С 1 января 2011 г. в Российской Федерации действует принятый 27.07.2010 г. Федеральный закон № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее - Закон № 193-ФЗ). Одновременно был принят Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 194-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»⁴⁰.

Это вызвало ряд изменений в гражданском процессуальном законодательстве. Так, теперь у судей есть возможность отложить рассмотрение спора сроком до 60 дней для предоставления сторонам возможности проведения процедуры медиации. В дополнение к этому на судей была возложена обязанность по разъяснению сторонам судебного процесса права на разрешение спора посредством медиации.

Принятие Закона № 193-ФЗ, прежде всего, направлено на создание правовых условий для развития в Российской Федерации альтернативных (неюрисдикционных) способов урегулирования споров при участии независимых лиц - медиаторов. Деятельность медиаторов может осуществляться как на профессиональной, так и на непрофессиональной основе. Медиатор не является арбитром по делу, не представляет интересы какой-либо стороны спора, не обладает правом принимать решения по спорам. Он лишь способствует урегулированию спора, помогает сторонам спора в ходе дискуссии выявить их истинные интересы и потребности, найти совместное решение, удовлетворяющее всех участников трудового спора. Основная задача медиатора – найти решение по делу, которое будет удовлетворять всех участников спора. Медиатор или медиаторы - это независимое физическое лицо, независимые физические лица, привлекаемые

⁴⁰ Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 194-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. С. 4163.

сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия выработке сторонами решения по существу спора.

В качестве основной цели введения процедуры медиации можно назвать попытку снизить общую загруженность судов. Также в качестве целей называют содействие развитию деловых партнерских отношений и формированию этики и гармоничных общественных отношений.

Что касается снижения нагрузки на судебную систему, то она, действительно, непомерно велика и составляет в России около 25 млн. судебных решений в год. Применение медиативных процедур на практике только начинает складываться и ее востребованность, в том числе в трудовых спорах, пока не велика. У этого есть ряд определенных причин.

Традиционно для России в качестве причин нежелания населения использовать тот или иной институт, называют недостаточную информированность. Этому способствует, во-первых, общая правовая неграмотность населения, а во-вторых, изложение самого закона № 193-ФЗ сложным языком, что зачастую затрудняет уяснение положений закона даже квалифицированным юристам, не говоря уже о простых обывателях. В качестве плюса можно отметить, что законодатель попытался преодолеть данную проблему, посредством возложения обязанности на судей по разъяснению сторонам судебного процесса права на разрешение спора посредством медиации.

Как следствие из первой, второй причиной можно назвать правовой нигилизм и общее недоверие ко многим институтам и процедурам, в том числе процедуре медиации. Причин этому называют много, но на мой взгляд люди не доверяют чему-то потому, что не знают, как это работает.

Следующей, причиной можно назвать отсутствие в Законе № 193-ФЗ правовых механизмов исполнения принятых решений, согласованных в процессе медиации. Логику законодателя понять можно: если стороны договорились, значит решение их устраивает, и они добровольно будут его исполнять. В Европе обычно так и поступают. А вот в России это не всегда

работает. С другой стороны, установление каких-то жестких рамок, на мой взгляд, тоже будет не правильным, но для того, чтобы выработать более конкретную позицию нужна более широкая практика применения данной процедуры.

Вместе с тем у процедуры медиации имеется ряд плюсов, по сравнению с обращением в суд:

- нет проблем с подсудностью и сроками – суд должен отказать в принятии искового заявления, если оно ему не подсудно, а в процессе разбирательства одна из сторон может заявить о пропуске срока исковой давности. Все это не дает решить дело по существу. Медиация таких проблем не имеет, можно обратиться в любые сроки и к любому медиатору, которого выбрали стороны.
- оперативность. В законе установлен максимальный срок, равный 180 дням. При небольшой сложности дела и готовности сторон вести диалог, медиатор может разрешить спор в считанные дни, в то время, как разбирательство в суде займет минимум два месяца.
- нет необходимости собирать и предоставлять доказательства. Медиатор не собирает доказательства, не назначает экспертизы, не вызывает свидетелей для дачи показаний. Стороны сами находят взаимоприемлемое решение, поэтому все эти судебные-процессуальные моменты исключены.
- Конфиденциальность. В судебном процессе действует принцип гласности. С этой стороны медиация представляется более выгодной для тех, кто не хочет огласки: принцип конфиденциальности закреплен в законе. При этом конфиденциальность рассматривается в двух аспектах: как негласность самой процедуры рассмотрения спора, так и сохранение тайны информации, полученной в ходе переговоров. Если стороны не договорятся об ином, то вся информация, относящаяся к примирительной процедуре, является конфиденциальной. В процессе медиации не ведутся протоколы, как при рассмотрении споров в суде.

И более того, по окончании работы записи медиатора уничтожаются. Это правило не отражено в законе, но закреплено в регламентах медиативных процедур.

Ряд исследователей относят к плюсам медиации снижение рисков неисполнения сторонами согласованного решения. Однако, как уже отмечалось ранее, это относится в большей мере к Европейским странам.

Медиация как способ защиты трудовых прав в полной мере отвечает целям участников трудовых правоотношений. Причем эти цели не сводятся не только к тому, чтобы договориться о наиболее выгодном перераспределении материальных благ, а часто заключаются в том, чтобы просто сохранить деловые отношения между работником и работодателем.

Медиация в Российской Федерации находится пока в зачаточном состоянии, но из-за того, что этот институт получил признание и поддержку со стороны исполнительных, законодательных и судебных органов РФ, это создает в обозримом будущем возможность широкого применения этого способа альтернативного урегулирования спора в практической деятельности.

При активном применении на практике процедуры медиации и других способов досудебного урегулирования трудовых споров, в значительной степени уменьшится нагрузка на судебную систему. Также, прибегая к процедуре медиации, работник и работодатель смогут сохранить положительные взаимоотношения, что впоследствии поможет работнику не потерять рабочее место.

Несмотря на небольшую практику использования, институт медиации как способ защиты является достаточно перспективным. Причем не только в сфере трудовых правоотношений, а вообще в защите прав и свобод человека и гражданина. При грамотном разъяснении всех преимуществ медиации гражданам, можно достичь популярности медиации в России.

3.2 Защита отдельных категорий работников

В действующем Трудовом кодексе Российской Федерации наряду с индивидуальными предпринимателями и юридическими лицами работодателями признаются физические лица, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства (статья 20 ТК РФ).

Статья 303 Трудового кодекса РФ обязывает работодателя – физическое лицо заключить трудовой договор с работником в письменной форме; уплачивать страховые взносы и другие обязательные платежи в порядке и размерах, которые определяются федеральными законами; оформлять страховые свидетельства государственного пенсионного страхования для лиц, поступающих на работу впервые; в уведомительном порядке зарегистрировать трудовой договор с работником в органе местного самоуправления по месту своего жительства (в соответствии с регистрацией). Однако на практике все происходит иначе. В подавляющем большинстве случаев трудовой договор не составляется, а трудовые отношения вообще никак не оформляются. Зачастую стороны имеют некоторую устную договоренность, реже подписывают соглашение, юридическая сила которого является достаточно спорной. Разумеется, в таком случае ни о какой государственной регистрации речи не идет, тем более работодатель не уплачивает страховые взносы и обязательные платежи. Налицо нарушение прав работника, однако при попытке защитить свои права сотрудник сталкивается с проблемой: как доказать наличие трудовых отношений? Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые. В соответствии со статьей 309 ТК РФ документом, подтверждающим период работы у такого работодателя, является трудовой договор, заключенный в письменной форме. Из этого видно, что у работника

вообще нет доказательств возникновения трудовых отношений, а значит, защита трудовых прав существенно осложняется.

Данная проблема разработана крайне мало, так как в советский период к услугам домашнего персонала вовсе не прибегали. В современной России «рынок домашнего персонала стабильно рос до 2009 года, грянувший экономический кризис не сильно затронул данный сегмент рынка, перераспределив лишь спрос на некоторые вакансии. Вместе с тем, специалисты отмечают, что реально оценить сформировавшийся рынок домашнего персонала очень проблематично из-за его непрозрачности, в том числе и из-за ненадлежащего оформления трудовых отношений. Фактически, достаточно большой круг людей в настоящее время лишены эффективной защиты своих трудовых прав и социального обеспечения»⁴¹

Одним из вариантов урегулирования данной проблемы и способом защиты прав данной категории работников может служить развитие института заемного труда. А. Е. Коркин определяет заемный труд как «труд работника, заключившего трудовой договор с одним лицом (основным работодателем) и выполняющего работу в пользу, на территории и под контролем другого лица (организации-пользователя), которое осуществляет в отношении работника часть прав и обязанностей работодателя, передаваемых ему на основании заключенного с основным работодателем гражданско-правового договора о предоставлении труда работника»⁴².

Заемный труд на данный момент почти не урегулирован, некоторые ученые высказывают мнение о полном его запрещении на территории Российской Федерации, основываясь на ст. 56.1 Трудового кодекса РФ, согласно которой заемный труд запрещен. Под заемным трудом закон понимает труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя

⁴¹ Записная Т.В. Проблема защиты трудовых прав отдельных категорий работников / Т.В. Записная, Т.В. Синюгина // Вестник Южно-Российского государственного технического университета, 2015. 1. С. 118-123

⁴² Коркин А. Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2012. С. 11.

в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Однако согласно ст. 344.1 Трудового кодекса РФ возможно временно направлять своих работников с их согласия к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников (далее также — принимающая сторона), для выполнения работниками определенных их трудовыми договорами трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанных физического лица или юридического лица. Поэтому более корректно говорить о том, что заемный труд не запрещен, но существенно ограничен.

На мой взгляд в условиях произвола работодателей – физических лиц, заемный труд мог бы способствовать улучшению положения работников, и дал бы им больше возможностей для защиты своих прав.

Заключение

Права граждан получили высшую конституционную оценку среди всех ценностей, охраняемых государством, трудовые права работников - это часть возможностей, гарантированных государством в сфере трудовой деятельности. Они позволяют всем трудящимся использовать свободно без какой-либо дискриминации весь свой человеческий потенциал для удовлетворения своих материальных потребностей и обеспечения интересов своей семьи. Ценность трудовых прав заключается в том, что они позволяют гражданам реализовать себя в трудовой сфере таким образом, каким это допускается государством. Поэтому значение имеет не столько провозглашение и закрепление соответствующих прав в Конституции и действующем законодательстве, сколько наполнение их конкретным содержанием, закрепление гарантий их надлежащей реализации. Одной из таких гарантий выступает система трудовых прав граждан, которые нуждаются в надежной защите.

Итак, защита трудовых прав работников сегодня является актуальной проблемой, поскольку создание многочисленных частных предприятий, на которых работают люди, согласно данным статистики, способствует многочисленному нарушению трудовых прав работников.

В процессе исследования были успешно решены поставленные в работе задачи: изучение теоретических и практических положений о способах защиты трудовых прав работников.

Рассмотрев по отдельности все из основных способов защиты, мы пришли к выводу, что применение их на практике связано с некоторыми негативными последствиями для работника, имеются пробелы и неясности в регулировании каждого из способов, вместе с тем, уже на данном этапе своего развития эти способы являются эффективными.

Рассмотрев самозащиту, мы сделали вывод, что она является самым оперативным из всех способов защиты, однако некоторые неясности в регулировании данного способа и общее нежелание работников портить

отношения с работодателем заставляют работников крайне редко прибегать к данному способу защиты.

Профессиональные союзы, защищая работников, представляют последним свою полную поддержку и защиту, всеми силами стараются обеспечить защиту или более выгодные условия труда. Как выяснилось, профсоюзы не обязаны защищать вообще всех работников, на их плечах лежит ответственность только за своих членов, и сотрудников, в установленном порядке уполномочивших профсоюзы на представление своих интересов. К сожалению, уполномочить профсоюз работник может далеко не во всех случаях. Данные нормы вполне оправданы, однако часть сотрудников, таким образом, лишается возможности использовать данный способ защиты.

Что касается государственного контроля и надзора в сфере труда, то и он не обходится без своих проблем, основными из которых являются пробелы и коллизии в праве. В совокупности с высокой загруженностью, данный способ защиты права тоже не может служить панацеей.

Судебная защита – один из самых действенных способов защиты, однако, как уже было сказано, он не лишен своих недостатков. В работе были указаны проблемы, к которым относятся:

невнимательность судей;

загруженность судов;

недоверие к российскому правосудию;

сложности в получении юридической помощи;

законодательная неопределенность в вопросе о распределении бремени доказывания.

Во время написания работы было выяснено, что все эти проблемы давно известны и уже предлагаются способы их решения. Такие способы, как принятие ТПК и создание отдельных трудовых судов были рассмотрены подробнее.

Для обеспечения более эффективной судебной защиты требуется решение выявленных проблем. Возможно законодателю следует прислушаться к мнению научного сообщества и воспользоваться идеей создания отдельных судов. Только с устранением выявленных недостатков можно будет говорить о действенной судебной защите прав и законных интересов работников в трудовом праве.

Так же были рассмотрены иные способы защиты, такие как медиация и заемный труд. Медиация, при всех своих плюсах, в России пока не востребована, так как у нас пока не сложилась необходимая для этого правовая культура. Хотя предпосылки для ее повсеместного применения уже имеются. Заемный труд, это не столько отдельный способ защиты, сколько способ, позволяющий определенной категории работников прибегнуть к обычным способам защиты.

Можно сделать вывод, что в Российской Федерации уже сложилась действенная система защиты трудовых прав, которая при грамотном использовании позволяет работнику добиться исполнения своих прав, одна она не совершенна, есть пробелы, которые необходимо заполнить, есть неясности, которые нужно разъяснить и донести до всеобщего сведения работников. Есть куда стремиться.

Литература

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] : принята всенар. голосованием от 12 дек. 1993 г. : (с учетом поправок от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ; от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ; от 5 февр. 2014 г. № 2-ФКЗ? от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2015. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос.ун-та.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : федер.закон от 30 дек. 2001г. № 197 - ФЗ: (в редакции от 06.04.2015 № 82-ФЗ) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2015. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос.ун-та.
3. Гражданский процессуальный кодекс РФ: фед.закон от 14.11.2002 № 138-ФЗ(ред. от 06.04.2015) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 46.– Ст. 4532.
4. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс] : федер.закон от 12 янв. 1996г. № 10 – ФЗ: (в редакции от 22.12.2014 № 444-ФЗ) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2017. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос.ун-та.
5. О внесении изменений и дополнений в Постановление пленума Верховного суда Российской Федерации от 17 марта 2004г. №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: Постановление Правительства РФ от 28.12.2006 № 63//Российская Газета. – 2006. – № 297.
6. Конвенция N 81 Международной организации труда "Об инспекции труда в промышленности и торговле" [Электронный ресурс] // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2017. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос.ун-та.

7. Дело "Романенко и Романенко против Российской Федерации" (Жалоба № 19457/02): Постановление Европейского Суда по правам человека от 19 октября 2006 г. // Бюллетень ЕСПЧ. - Российское издание, 2007. - № 2.
8. Дело "Тытарь против Российской Федерации" (Жалоба № 21779/04): Постановление Европейского Суда по правам человека от 2 ноября 2006 г. // Бюллетень ЕСПЧ. - Российское издание, 2007. - № 3.
9. Абдуллаев, Э. Э. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования // Трудовое право в России и за рубежом. – 2011. – № 3. – С. 43-47.
- 10.Абрамова, О.В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.В. Абрамова, М.А. Бочарникова, З.Д. Виноградова и др.; под ред. Ю.П. Орловского. 4-е изд., испр., перераб. и доп. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2007. – 1391 с.
- 11.Андряхина, А.М. Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие / А.М. Андряхина., К.О. Гущина. М.: Дашков и К, 2008. – 216 с.
- 12.Барбашова, Т. П. Роль государственного надзора и контроля в защите трудовых прав работников / Т. П. Барбашова, В. И. Миронов. – М.: Управление персоналом, 2007. – 104 с.
- 13.Барбашова Т. П., Миронов В. И. Защита трудовых прав работников. М., 2007. - С. 68–69.
- 14.Бай Н.Г. Трудовое право: Курс лекций. - М.: РУДН, 2003.
- 15.Бахрах Д. Н. Административное право: учебник для вузов. – М.: Норма-Инфра, 2001. – 503 с.
- 16.Бердычевский В.С Трудовое право: учеб. Пособие/В.С. Бердычевский, Д.Р.Акопов, Г.В.Сулейманова. – Ростов н/Д:Феникс, 2002. – 263 с.
- 17.Бочарникова, М.А. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / М.А. Бочарникова, И.К. Дмитриева, В.В. Залесский и др.; под ред. М.Ю. Тихомирова. – М., 2002. – С. 434-436.

- 18.Вершинин, А.П. Способы защиты гражданских прав в суде: Автореф. дис. на соиск. уч. ст. док-ра юрид. наук. Санкт-Петербург, 1998. – 56 с.
- 19.Грачева, Д.А. Самозащита трудовых прав работников: особенности института и перспективы развития // Всероссийский студенческий конвент «Инновация»: сборник материалов. – Изд. Ивановского государственного университета, 2016. – 94 с.
- 20.Григорьева А.Г. Судебная защита нарушенных трудовых прав// Теория и практика общественного развития. – 2011. – 6. – С. 224-227.
- 21.Гусов, К.И. Ответственность по российскому трудовому праву: научно-практическое пособие/ К.И. Гусов, Ю.Н. Полетаев. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 202 с.
- 22.Добролюбова, Е.А. Медиация в системе способов защиты трудовых прав в процессе осуществления предпринимательской деятельности / Е.А. Добролюбова // Право и экономика. – 2012. – № 7. – С. 49-55.
- 23.Дождев, Д.В. Римское частное право: учебник / Д.В. Дождев. – М.: Инфра-М, 2011. – С. 103-105.
- 24.Желтов О.Б. Самозащита работниками трудовых прав // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2009. – № 9. – С. 39-45.
- 25.Завгородский, А.В. Трудовое право России : учебник / А. В. Завгородский, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко и др.; под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. -5-е изд., перераб. и доп., учеб. – М. : Юрайт, 2013. – 673 с.
- 26.Записная Т.В. Проблема защиты трудовых прав отдельных категорий работников / Т.В. Записная, Т.В. Синюгина // Вестник Южно-Российского государственного технического университета. – Изд. Южно-Российский государственный политехнический университет (НПИ) имени М.И. Платова, 2015. – 1. – С. 118-123.
- 27.Исаев, И.А. История государства и права России: учебник. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юристъ, 2004. – 797 с.

28. Казакова, Е. Б. Правовые аспекты защиты и самозащиты прав в трудовых правоотношениях / Е.Б. Казакова // Культура: управление, экономика, право. – 2008. – № 2. – 3 с.
29. Канунников, А.Б. Правовая культура самозащиты работниками трудовых прав / А.Б. Канунников, А.А. Пастухов, С.А. Канунников // Трудовое право. – 2007. – № 2. – С. 51-54.
30. Капинус, О.С. Прокурорский надзор за исполнением законов: состояние и перспективы развития / О.С. Капинус // Законность. – 2013. – № 7. – 15 с.
31. Коваленко, Е.А. Самозащита работника, как способ защиты трудовых прав // Современные научные исследования и разработки. - 2017. - №9. – 358 с.
32. Колобова С. Как защитить свои трудовые права? // Рос. юстиция. -2000. -№ 10. -С. 30-33.
33. Комиссарова, Т.Ю. Защита трудовых прав работника / Т.Ю. Комиссарова // Отдел кадров коммерческой организации. – 2013. – № 3. – 15 с.
34. Коркин А. Е. Отношения по применению нетипичного труда: понятие, виды, общие вопросы правового регулирования: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — СПб., 2012. — 11 с.
35. Костян, И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. 2-е изд., перераб. и доп. М.: МЦФЭР, 2006. – 320 с.
36. Кузнецов, Д.Л. Трудовое право России: учебник / Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова, Ю.П. Орловский и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 3-е изд. М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2010. – 648 с.
37. Минкина, Н.И. Медиация: первые итоги / Н.И. Минкина // Эж-юрист. – 2014. – № 36. – 10 с.
38. Миронов, В.И. Трудовое право / В.И. Миронов. – СПб.: Питер, 2009. – 864 с.

39. Молодцов, М.В. Трудовое право России: учебник для вузов / М.В. Молодцов, С.Ю. Головина. – М.: Норма, 2009. – 704 с.
40. Нестерова, Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: Автореф. дис. докт. юрид. наук / Т.А. Нестерова. – Екатеринбург, 2005. – 43 с.
41. Нетесова М.С. О разграничении функций контроля и надзора в государственном управлении // Власть. - 2007. - №2. - С.98-103.
42. Носырева, Е.И. Становление института медиации в России // Развитие медиации в России: теория, практика, образование: сборник статей. - М.: Инфотропик Медиа, 2012. – С. 1-13.
43. Овечкин М.А. Специализированные суды в системе судов общей юрисдикции в Российской Федерации: Автореф. дисс. ...канд. юрид. Наук/ М.А. Овечкин. - Саратов, 2006. - С. 1-19.
44. Опеньшев, О.С. Прокурорский надзор за исполнением законодательства о труде / О.С. Опеньшев // Законность. – 2013. – № 5. – С. 9-12.
45. Орловский, Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Отв. ред. Ю.П. Орловский. - 5-е изд., испр., доп. и перераб. - М.: КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2009. - 1500 с.
46. Оробец В.М. Трудовая юстиция в зарубежных странах и проблемы ее становления в Российской Федерации: Автореф. дисс. ... докт. юрид. Наук/ В.М. Оробец. - М., 2006. – С.1-20.
47. Петрашков И.А. Создание системы судов по трудовым спорам как мера совершенствования охраны трудовых прав граждан // Бизнес в законе. – 2012. – 3. – С.109-113.
48. Пластинина, Н. Нарушения, выявляемые Государственной инспекцией труда: анализ и профилактика / Н. Пластинина // Трудовое право. – 2013. – № 5. – С. 15-39.
49. Попов А.В. О необходимости создания трудовых судов (обзорная статья)// Трудовое право.- 2006. – 8. – С.7-9.

- 50.Пресняков, М. Самозащита трудовых прав / М. Пресняков // Трудовое право. – 2013. – №3. – С. 51-70.
- 51.Репринцев, Д.Д. Самозащита работниками трудовых прав / Д.Д. Репринцев // Трудовое право. – 2009. – № 3. – С. 109-110.
- 52.Ржевский В. Судебная власть в конституционной системе разделения властей/В. Ржевский, Н. Чепурнова // Российская юстиция. - 1997. - № 7. –С. 1-5.
- 53.Савельева, А. Государственная инспекция труда - еще один орган для защиты прав работника // Трудовое право. – 2014. – № 6. – С. 49-60.
- 54.Сапфинова, А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход / А.А. Сапфиров // Современное право. – 2015. – № 1. – С. 63-67.
- 55.Сафонов В.В. Судебные способы защиты трудовых прав работников в соответствии с современным законодательством Российской Федерации//Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики. – 2014. – 5. – С.234-238.
- 56.Сбирунов, Н.П. Еще раз о профсоюзах / Н.П. Сбирунов // Администратор суда. – 2014. – № 4. – С. 32-38.
- 57.Свечкаренко, В.Д. Трудовой кодекс: право на самозащиту // Трудовые отношения. – 2002. - №9 (66). - С. 36-40.
- 58.Сомова, Д.А. Защита работником трудовых прав / Д.А. Сомова // Кадровый вопрос. – 2013. – № 7. – С. 43-56.
- 59.Степанова, Т.Н. Защита трудовых прав работников / Т.Н. Степанова // Вестник ТИСБИ – 2008. – № 2 – С. 10-12.
- 60.Стрыгина, М. Самозащита интересов работников и работодателей / М. Стрыгина // Кадровик. Трудовое право для кадровика. – 2012. – № 8. – С 5-8.
- 61.Тарасов, А.М. Государственный контроль: сущность, содержание, современное состояние // Журнал российского права. - 2002. - №1. - С. 23-26.

62. Толкунова, В.Н. Трудовое право России: учебник / В.Н. Толкунова, К.Н. Гусов. - М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2003. – 496 с.
63. Уздимаева, Н.И. Самозащита в трудовом праве Российской Федерации//Вестник мордовского университета. – Изд. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Мордовский государственный университет им. Н.П. Огарёва", 2009. – 4. – С.67-70.
64. Фарафонтова, Е. Л. Проблемы реализации права работника на самозащиту в российском законодательстве // Вестник КрасГАУ. - 2014. - № 9. – С. 228-231.
65. Филипова И.А. Защита трудовых прав в Российской Федерации// Вестник нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2013. – 6-1. – С. 310-316.
66. Шептулина Н. Н. Законодательное обеспечение работникам условий для совмещения труда с выполнением семейных обязанностей // Ваш адвокат. - 2008. - № 1. - С.104-105.
67. Шуайпова П.Г. Правовые проблемы судебной защиты трудовых прав// Юридический вестник ДГУ. – Изд. Дагестанский государственный университет, 2012. – 1. – С.51-55.
68. Юрьева, А.Г. Меры защиты в советском трудовом праве: Автореф. дис. канд. юрид. наук. Москва, 1985. – С. 1-4.