

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)
Юридический институт

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ В ГЭК
Руководитель ООП
Доктор юридических наук, доцент

_____ Е.С. Болтанова
подпись

« _____ » _____ 2021 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА МАГИСТРА
(МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ)

СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

по направлению подготовки 40.04.01 Юриспруденция
направленность (профиль) «Частное право и гражданский оборот»

Величкина Алиса Алексеевна

Руководитель ВКР
Кандидат юридических наук, доцент

Величкина В.Г. Мельникова
подпись

« 11 » 05 _____ 2021 г.

Автор работы
студент группы № 061914

Величкина А.А. Величкина
подпись

« 11 » 05 _____ 2021 г.

ОТЗЫВ

научного руководителя на магистерскую диссертацию «Способы защиты трудовых прав работников» студентки Величкиной Алисы Алексеевны

Вопросы нарушения трудовых прав работников в настоящее время являются наиболее важными, а в период пандемии новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) являются одними из самых острых и актуальных. В настоящее время в России нет единого понимания правоприменительной практики по применению трудового законодательства, это подтверждается тем, что судебная практика по трудовым спорам неоднозначна. Поэтому, правовое регулирование защиты трудовых прав работников имеет не только теоретическое, но и практическое значение, нуждается в глубоком и тщательном изучении, а также в совершенствовании.

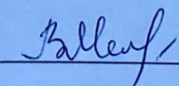
Автор проводит в своей работе комплексное исследование и анализ теоретических и практических вопросов способов защиты трудовых прав работников в России.

Диссертантом достаточно полно изучена специальная, научная, учебная, учебно-методическая литература, а также проведён обширный анализ судебной практики по теме магистерской диссертации. В работе использованные постановления и определения высших судебных органов РФ (Верховного суда РФ, Конституционного Суда РФ), Международные нормативные правовые акты (Конвенции и рекомендации МОТ), материалы сложившейся судебной практики, практика рассмотрения и разрешения трудовых дел в регионе и в стране.

Необходимо отметить, что автором проанализированы позиции многих ученых, в области трудового права по затрагиваемой теме, высказано собственное аргументированное мнение, выявлены общие проблемы нарушения трудовых прав работников, и предложены пути решения обозначенных проблем.

Несомненным достоинством работы является использование автором данных статистики, как на федеральном, так и на региональном уровнях, что наглядно показывает актуальность темы исследования и творческий подход автора к её раскрытию.

Магистерская диссертация Величкиной А.А. отвечает всем требованиям, предъявленным к работе такого уровня. Считаю, что работа заслуживает высокой положительной оценки и может быть допущена к защите.

Научный руководитель  доцент, к.ю.н. Мельникова В.Г.
Томск, 11 мая 2021 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3-6
1 Защита трудовых прав работников: понятие, виды и способы	7
1.1 Понятие защиты трудовых прав работников	7-11
1.2 Виды и способы защиты трудовых прав	12-19
1.3 Проблемные вопросы защиты трудовых прав работников.....	19-25
2 Специфика судебной защиты трудовых прав работников.....	26
2.1 Процессуальные особенности в вопросах о сроке обращения работника в суд за восстановлением нарушенного права	26-35
2.2 Актуальные проблемы практики защиты судами прав работников по делам о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя.....	35-42
2.3 Особенности рассмотрения споров о восстановление на работе лица, уволенного по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка.....	42-49
3 Внесудебные способы защиты трудовых прав работников.....	50
3.1 Самозащита как способ защиты трудовых прав работников.....	50-55
3.2 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами	55-61
3.3 Контроль за соблюдением трудового законодательства как способ защиты трудовых прав работников на примере федеральной инспекции труда	61-69
Заключение	70-76
Список используемых источников и литературы	77-94

ПЕРЕЧЕНЬ УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ, СИМВОЛОВ, СОКРАЩЕНИЙ, ТЕРМИНОВ

Конституция РФ – Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).

ТК РФ, Трудовой кодекс РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021).

РФ – Российская Федерация

ст. – статья

ч. – часть

п. – пункт

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021).

КТС – комиссия по трудовым спорам

МОТ – Международная организация труда

Спецоценка – специальная оценка условий труда

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 23.11.2020).

Закон об исполнительном производстве – Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 22.12.2020) «Об исполнительном производстве» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021)

Закон «О специальной оценке условий труда» – Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О специальной оценке условий труда» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2021)

ВС РФ – Верховный Суд Российской Федерации

КС РФ – Конституционный Суд Российской Федерации

% – проценты

Профсоюз – профессиональный союз

Минтруд – Министерство труда и социальной защиты

ВВЕДЕНИЕ

Право на труд относится к числу фундаментальных и не отчуждаемых прав человека, принадлежащих каждому от рождения.

Статья 45 Конституции РФ, ст. 352 ТК РФ указывают на возможность каждого защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. В части 2 статьи 352 ТК РФ, указано, что основными способами защиты трудовых прав и свобод являются самозащита работниками трудовых прав, защита трудовых прав работников профессиональными союзами, государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и судебная защита.

Актуальность исследования. Вопросы нарушения трудовых прав работников в настоящее время являются наиболее важными, а в период пандемии новой коронавирусной инфекции (COVID-2019) являются одними из самых острых.

В современном обществе работникам, вне зависимости от вида деятельности и организационно-правовых форм организаций, необходима защита их трудовых прав. Все стороны конфликтных ситуаций, как работники, так и работодатели заинтересованы в оперативных и эффективных способах разрешения разногласий, что подтверждает актуальность данной темы в современном обществе.

Защита прав, свобод и законных интересов трудящихся не всегда обеспечена правовыми средствами, которые гарантируют пресечение и восстановление нарушенного права, а так же его устранение. Практика разрешения трудовых споров постоянно развивается и совершенствуется, но несмотря на это, действующее законодательство не отвечает в полной мере задачам защиты трудовых прав работников.

В настоящее время в России нет единого понимания правоприменительной практики по применению трудового законодательства,

это подтверждается тем, что судебная практика по трудовым спорам неоднозначна. Поэтому правовое регулирование защиты трудовых прав работников имеет не только теоретическое, но и практическое значение, нуждается в глубоком и тщательном изучении, а также в совершенствовании.

Цель и задачи работы. Целью настоящей магистерской работы является исследование и анализ теоретических и практических вопросов способов защиты трудовых прав работников в России.

В соответствии с указанной целью исследования в работе поставлены следующие основные задачи:

- проанализировать понятие «защита трудовых прав работников»;
- выделить субъекты защиты трудовых прав работников;
- рассмотреть и проанализировать основные способы защиты трудовых прав работников;
- выявить комплекс проблем нарушений трудовых прав работников и предложить возможные пути их решения;
- проанализировать процессуальные особенности срока обращения работника в суд по трудовым спорам;
- исследовать и проанализировать специфику трудовых споров рассматриваемых судами.

Объектом исследования являются правоотношения, связанные с защитой трудовых прав работников в Российской Федерации.

Предметом исследования выступает совокупность нормативных правовых норм, регламентирующих защиту нарушенных трудовых прав работников в Российской Федерации.

Теоретической основой данной работы стали труды С.Н. Братусь, И.А. Костян, Е.А. Колесниковой, В.М. Лебедева, Н.Л. Лютова, В.Г. Мельниковой, Е.А. Колесниковой и др.

Правовой основой послужили Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, другие действующие нормативные правовые акты, международные правовые акты, а также разъяснения

Верховного Суда Российской Федерации. Кроме того, было уделено внимание судебной практике в сфере трудовых отношений.

Цели и задачи настоящей работы предопределили выбор **методологической основы исследования**, которая составляет комплексное применение общенаучных и частноправовых методов.

Общенаучными методами исследования являются диалектический и логический методы (идеализация, абстрагирование, формализация, анализ, синтез, обобщение) и системно-структурный метод.

Частноправовыми методами исследования являются формально-юридический, сравнительно-правовой, а также методы толкования правовых норм и правового моделирования.

Степень разработанности темы исследования.

Вопросы защиты трудовых прав работников интересовали ученых достаточно давно. В дореволюционной России наиболее заметным ученым, чье внимание привлекал данный вопрос, был Л.С. Таль.

В советский период изучение проблем защиты трудовых прав проводилось преимущественно в рамках цивилистики, комплексно мало изучалось. К наиболее значимым работам следует отнести научные труды Н.Г. Александрова, В.С. Андреева, Н.В. Витрука, М.Е. Мариненко, В.И. Смолярчука, Л.А. Николаевой, Б.Ю. Тихоновой, Г.А. Игдырова.

В настоящее время, в науке трудового права, появились исследования, по целостному изучению как теоретических, так и практических вопросов защиты прав трудящихся. Например труды: Н.А. Абузяровой, Т.Ю. Барышниковой, И.Г. Калинина, И.А. Костян, В.М. Лебедева, В.Г. Мельниковой, Т.А. Нестеровой, В.Р. Халикова, Г.В. Хныкина и других.

Научная новизна исследования. Высоко оценивая вклад ученых в разработку проблем защиты трудовых прав работников, все же необходимо отметить, что исследования на эту тему важно периодически переосмысливать в связи с изменениями в законодательстве, экономике и политике государства. Большое значение в настоящей работе имеет

критический анализ действующего законодательства по вопросам защиты трудовых прав работников, особенно в период пандемии новой коронавирусной инфекции (COVID-2019).

Структура магистерской диссертации обусловлена необходимостью всестороннего рассмотрения поставленных задач и состоит из введения, трёх глав, содержащих девять параграфов, заключения, списка использованных источников и литературы.

1. Защита трудовых прав работников: понятие, виды и способы

1.1 Понятие защиты трудовых прав работников

Вопросы защиты трудовых прав работников и проблемы её осуществления всегда были актуальными. Несмотря на это, ученые советского периода обращали внимание на отсутствие в законодательстве понятия защиты трудовых прав, и на многообразие различных мнений по этому вопросу в научной литературе.

По мнению дореволюционного ученого Л.С. Таля, защищать права работников должно государство: «Обязанность государства заключается во вмешательстве в борьбу интересов фабриканта и рабочих с целью ее урегулирования. Государство должно контролировать трудовые отношения через соответствующий орган. Причем в такой орган могут входить, только независимые служащие»¹.

В настоящее время, ученые трудовики, так же не сходятся в однозначном понимании основных характеристик понятия защиты.

Трудовой кодекс РФ не раскрывает определения понятия защиты прав трудящихся. Несмотря на наличие отдельного раздела XIII «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права»², способы защиты трудовых прав работников в Трудовом кодексе остаются недостаточно урегулированными и понятными самим работникам.

В связи с этим считаю необходимым, проанализировать сам термин – защита трудовых прав работников.

Защита трудовых прав работников в Российской Федерации гарантируется согласно общепризнанным принципам и нормам

¹ Цит. по: Новикова М.В. Свободная игра неравных экономических и социальных сил: к вопросу об истории трудового договора, трудового правоотношения // Трудовое право в России и за рубежом. 2020. № 3. С. 19.

² Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

международного права и в соответствии с Конституцией РФ. Согласно ст. 2 Конституции РФ «человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства»³.

В соответствии со ст. 45 Конституции РФ⁴ гражданам Российской Федерации гарантируется государственная защита их прав и свобод. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. В силу ст. 30 Конституции РФ каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Основополагающие начала Конституции РФ соответствуют требованиям Всеобщей декларации прав человека⁵ и Международного пакта⁶ об экономических, социальных и культурных правах.

Данные конституционные основы трудового права детализированы в Трудовом кодексе в виде основных принципов, к которым следует отнести следующие принципы:

- обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту;
- обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени,

³ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)// КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁴ Там же.

⁵ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета, № 67, 05.04.1995.– Электрон. версия печат. Публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁶ Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР, 28.04.1976, № 17, ст. 291.– Электрон. версия печат. Публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

- равенство прав и возможностей работников;
- обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- обеспечение равенства возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, включая право работников создавать профессиональные союзы и вступать в них, право работодателей создавать объединения работодателей и вступать в них;
- обязательность возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- установление государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей, осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением.

Статья первая Трудового кодекса РФ гласит, что «целями трудового законодательства, является установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей»⁷.

Однако действенность защиты трудовых прав, свобод и законных интересов в значительной степени зависит от реальной возможности применить правовые нормы, закрепленные в законодательстве, и которые обеспечены необходимыми средствами защиты от его нарушения.

⁷ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021. Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

В научной и учебной литературе существуют различные точки зрения о составных частях дефиниции «защиты трудовых прав работников». Как правило, оно определяется в широком и узком смысле.

Рассматривая данный термин в широком аспекте, его понимают как комплекс средств, которые обеспечивают права, свободы и законные интересы участников трудового правоотношения на всех стадиях реализации правовых норм. Так, например, по мнению Толкуновой В.Н. понятие «защита трудовых прав» – это реализация защитной функции трудового права, которая, в свою очередь, отражает защитную функцию государства. Автор указывает, что «государство на федеральном уровне должно устанавливать высокий уровень условий труда, которые дополняются региональным трудовым законодательством и в договорном порядке коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами»⁸.

Колобова С.В.⁹ предлагает включить в понятие «защиты трудовых прав работников» деятельность уполномоченных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

В узком понимании под «защитой трудовых прав работников» подразумевается непосредственное восстановление нарушенных или оспариваемых прав в случае их нарушения.

По мнению Ерофеевой О.В. защита – это «восстановление положения, существовавшего до нарушения (путем совершения конкретных действий или бездействия) того или иного права»¹⁰.

Мурзина Е.А. отмечает, что «под защитой трудовых прав понимаются закрепленные государством в правовых актах средства и способы, при помощи которых обеспечиваются охрана трудовых прав и интересов работников, совокупность мер по предупреждению, предотвращению и устранению причин, порождающих нарушения законности, а так же

⁸Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. М.: ООО ТК "Велби", 2002. С. 251.

⁹ Колобова С. Как защитить трудовые права // Российская юстиция. 2000. № 10. С. 1.

¹⁰ См.: Ерофеева О.В. Защита прав граждан на пенсионное обеспечение: Монография. М.: Проспект, 2013. С. 60.

принудительное восстановление нарушенного права и возмещение причиненного при этом ущерба, ответственность должностных лиц за нарушение трудовых прав и невыполнение юридических обязанностей»¹¹.

Чибисов В.А. полагает, что единое понятие защиты трудовых прав работников включает в себя, и способы, и процессуальные формы. Автор делает вывод, что: «понятие защита трудовых прав работников может рассматриваться как комплексная система мер, совершаемая уполномоченными субъектами и направленная на обеспечение беспрепятственной реализации трудовых прав работников в случае их нарушения»¹².

Профессор Костян И.А. считает, что «защита является, по своей сути, понятием доктринальным, содержание которого не может определяться в законодательстве, в силу того что оно является категорией общей теории права наравне с такими понятиями, как юридическая ответственность и правосубъектность»¹³.

Такие представители Томской школы трудового права, как В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов¹⁴ полагают, что на современном этапе теория трудового права только складывается и в этом смысле нуждается в серьезной разработке. Это касается и теории в целом, и отдельных институтов.

Таким образом, на основе проведенного правового анализа различных точек зрения, следует сделать вывод, что в науке сложились разные подходы к пониманию сущности защиты трудовых прав и однозначной трактовки нет.

¹¹ Мурзина Е.А. Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству // Lexrussica. 2017. № 12. С. 167 - 179.

¹² Чибисов В.А. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 2. С. 3.

¹³ Костян И.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: диссертация ... доктора юридических наук: 12.00.05 / Костян Ирина Александровна; [Место защиты: Московский государственный университет]. - Москва, 2009. - 349 с. Трудовое право; право социального обеспечения ОД 71 10-12/67

¹⁴ Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. С.2.

1.2 Виды и способы защиты трудовых прав

Законодательство Российской Федерации не содержит запретов на применение способов защиты прав трудящихся, так статья 45 Конституции РФ¹⁵, ст. 352 ТК РФ¹⁶ прямо указывают на допустимость каждого защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Во второй части статьи 352 ТК РФ¹⁷, прописано, что основными способами защиты трудовых прав и свобод являются: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Стоит согласиться с мнением В.М. Лебедева и В.Г. Мельниковой, что в ст. 352 ТК РФ перечислены не способы защиты нарушенных прав работников, а только формы их реализации.¹⁸ Это создает путаницу и сложности для правоприменения, так как в статье 12 ГК РФ¹⁹ перечислены конкретные способы защиты, чего так не хватает Трудовому кодексу.

М.И. Брагинский и В.В. Витрянский указывают, что «перечисленные в ст. 12 ГК РФ способы защиты являются универсальными способами защиты субъективных гражданских прав»²⁰, следовательно, могут применяться и в других отраслях права.

На мой взгляд, это спорное утверждение в силу того, что трудовое право имеет свою специфику и работник, и работодатель не являются

¹⁵ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

¹⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

¹⁷ Там же

¹⁸ Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. С.229.

¹⁹ Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 09.03.2021) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

²⁰ Брагинский М.И. Договорное право. Книга первая: Общие положения // М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. 3-е изд., испр. Москва: Статут, 2005. С. 776 - 777.

равноправными сторонами трудовых отношений, так как работодатель наделен властными полномочиями по отношению к работнику, следовательно, и способы защиты необходимо предусмотреть иные.

Полагаю, что под формой защиты следует понимать установленный законом порядок защиты трудовых прав работников, а под способами защиты следует понимать правовые средства, которые могут быть им использованы в процессе реализации права на защиту.

Таким образом, считаю, что будет правильным переименовать статью 352 ТК РФ – «Формы защиты трудовых прав и свобод».

Перечисленные в статье 152 ТК РФ формы не могут однозначно гарантировать разрешение трудового спора. Например, самозащита позволяет отказаться от выполнения работы в определенных ситуациях (ст. 379 ТК РФ), но возникшее и не урегулированное разногласие между работником и работодателем потребует дальнейшего своего разрешения.

В Трудовом кодексе предложена классификация в основе, которой, находится субъект, наделенный специальными полномочиями по защите нарушенных прав трудящихся. Так, работник может самостоятельно осуществлять самозащиту, с помощью профессиональных союзов, либо компетентными органами государственной власти. Анализируя статьи 352, 382 ТК РФ следует выделить общегосударственные и негосударственные способы защиты индивидуальных трудовых прав.

К общегосударственным способам защиты относят государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. ст. 353-369 ТК РФ) и судебную защиту (ст. ст. 391-397 ТК РФ).

К негосударственным способам защиты следует отнести в силу ст. ст. 384-390 ТК РФ – обращение в КТС, самозащиту работниками трудовых прав (ст. ст. 379-380 ТК РФ), защиту трудовых прав работников профессиональными союзами (ст. ст. 370-378 ТК РФ), и иные, не запрещенные законом способы.

В литературе встречаются и другие классификации способов защиты трудовых прав работников.

Доктор юридических наук Костян И.А. считает, «что в зависимости от этапа (стадии) осуществления защиты трудовых прав работников можно выделить основные способы защиты: пресекательный (пресекающий нарушение), восстановительный (посредством которого осуществляется восстановление нарушенного права), компенсационный (позволяющий компенсировать неблагоприятные последствия, связанные с нарушением права), превентивный (предупредительный, обеспечивающий осуществление работником права). При этом применение пресекательного, восстановительного и компенсационного способов защиты характерно для стадий осуществления работником права на защиту. Они используются в случае, когда нарушение имеет место и нуждается в устранении, а нарушенные права – восстановлению или компенсации. В отличие от них превентивный способ защиты – может иметь место, как на стадии нормотворчества, так и в процессе применения норм права, в отсутствие правонарушения»²¹.

Таким образом, в зависимости от стадии реализации защиты прав трудящихся можно выделить такие приёмы, как пресекательный, восстановительный, компенсационный, предупредительный. Полагаю, что данная позиция заслуживает внимания и на сегодняшний день является наиболее правильной.

Возможна и иная классификация, путём выделения судебной защиты, досудебной и внесудебной.

Досудебная и внесудебная защита осуществляется без участия судов, а судебная – исключительно судами. Так, досудебная стадия защиты, может реализовываться комиссиями по трудовым спорам, инспекцией труда или иными надзорными органами.

²¹Костян И.А. К вопросу о защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 43.

Внесудебная защита, осуществляется на всех стадиях, как судебной защиты, так и самозащиты работником своих поправанных прав. В качестве примера, следует привести медиацию, порядок осуществления которой установлен Законом о медиации²².

Предназначение классификации, на мой взгляд, заключается в том, что она позволяет обеспечить однозначное и легко определяемое место для каждого из классифицирующих объектов. Применительно к защите прав трудящихся значение классификации состоит в том, что она должна основываться не столько на анализе различных доктринальных суждений, сколько на выделении и рассмотрении общих черт и особенностей видов защиты трудовых прав. Такой подход позволит теоретические выводы увязать с конкретными практическими положениями.

Полагаю, что, наиболее простой и понятной для самих работников и правоприменителей будет являться классификация, согласно которой защита трудовых прав работников будут делиться на судебные и внесудебные способы. К судебным способам относятся:

- восстановление на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;
- взыскание начисленной, но не выплаченной заработной платы, выплат при увольнении и иных причитающихся работнику выплат;
- взыскание процентов за задержку выплаты заработной платы и иных выплат;
- компенсация морального вреда в связи с нарушением трудовых прав работников;
- признание трудовыми отношений, возникших на основании фактического допущения работника к работе в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен;
- признание трудовыми отношений, связанных с использованием

²² Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора;

- возложение на работодателя обязанности оформить трудовой договор;

- возложение на работодателя обязанности внести в трудовую книжку (в случае ее ведения) записи, в том числе в связи с прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем;

- взыскание компенсации за приобретение спецодежды;

- требование об изменении даты и формулировки причины увольнения;

- требование о переводе на другую работу;

- требование об обязывании работодателя уплатить страховые взносы в порядке и размерах, определяемых федеральными законами.

- требование о признании незаконным применения дисциплинарного взыскания;

- требование об оплате за время вынужденного прогула;

- требование о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

- требование о признании незаконным изменения работодателем условий трудового договора, не связанных с изменением трудовой функции работника, по причине изменения организационных или технологических условий труда.

К внесудебным способам относятся:

- отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором; которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью; в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в случае необеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

- забастовка;

– обращение работника за помощью в комиссию по трудовым спорам, в профессиональные союзы, трудовую инспекцию труда, прокуратуру и в иные государственные несудебные органы.

– иные способы, не запрещенные законом.

Таким образом, защита трудовых прав работников представляет собой механизм, который обеспечивается целой системой средств, для защиты ущемленных прав трудящихся, субъектами, наделенными определенными полномочиями. К таким субъектам, полагаю, следует отнести следующие категории:

– государственные органы, осуществляющие защиту прав и свобод человека и гражданина – суды, прокуратура;

– государственные органы контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде и правил безопасного ведения работ в отдельных отраслях: Федеральная инспекция труда, Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору; Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;

– негосударственные органы: комиссии по трудовым спорам (КТС), профсоюзы;

– работодатели;

– работники;

– международные организации (МОТ и др.).

Работники вправе использовать разные приёмы и процессуальные формы защиты, по своему выбору.

Отдельно, на мой взгляд, следует остановиться на таком субъекте защиты прав работников как работодатель, так как далеко не все трудовики разделяют эту точку зрения. Предлагаю привести следующее обоснование.

Работодатель защищает трудовые права работников в силу ст. 22 ТК РФ, безусловно выполняя требования законодательства, а также используя превентивные способы защиты прав работников.

Так, например, работодатель, согласно статье 212 ТК РФ, призван выполнять охрану прав работников с помощью создания безопасных условий труда. Не допуская работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения, соблюдая ст. 76 ТК РФ, работодатель гарантирует устранение негативных для трудящихся последствий, тем самым обеспечивая их защиту.

Профессор Костян И.А. обоснованно обращает внимание, что «предоставляя работодателю возможность самостоятельно управлять процессом труда, правовая норма одновременно обеспечивает охрану не только субъективных прав, свобод и законных интересов работодателя, но и других участников трудового правоотношения. При осуществлении охраны прав работника на отдых необходимо предусмотреть предоставление ему любых возможных, не запрещенных законом способов использования времени отдыха, ограждая при этом неправомерное вмешательство со стороны работодателя»²³.

Так же, примером защиты прав работников, может служить денежная компенсация, предусмотренная ст. 236 ТК РФ, которая является видом материальной ответственности работодателя, который таким образом обеспечивает дополнительную защиту трудовых прав работника.

К сожалению, не все работодатели обеспечивают защиту прав трудящихся, несмотря на возложенную, на них законом такую обязанность.

На основе анализа трудового законодательства, научной и учебной литературы, я попробую сформулировать следующее определение. Защита трудовых прав работников – это специальный механизм, включающий комплексную систему правовых средств, совершаемых уполномоченными субъектами, и направленный на обеспечение реализации трудовых прав работников, в том числе на устранение препятствий к осуществлению труда, предотвращение правонарушений, восстановления нарушенного права,

²³Костян И.А. Защита субъективных прав, свобод и законных интересов: трудово-правовой аспект: Монография. М. – Проспект, 2009. С. 19.

компенсацию неблагоприятных последствий вреда.

1.3 Проблемные вопросы защиты трудовых прав работников

Статья вторая ТК РФ относит к числу основополагающих начал нормативного урегулирования трудовых отношений, такие фундаментальные дефиниции, как: равенство прав и возможностей работников, свобода труда, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности, запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда, право работников требовать от работодателя соблюдения его обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Первая проблема заключается в том, что в Трудовом кодексе РФ редко предусмотрены нормы прямого действия об ответственности работодателя. В соответствии со статьей 419 ТК РФ²⁴, лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

В результате, Трудовой кодекс содержит лишь отсылочные нормы (за исключением ответственности за невыплату заработной платы), и не всегда есть возможность дать четкий ответ, какая именно ответственность должна быть возложена на виновного и за какие правонарушения.

Вторая проблема выражается в том, что Трудовой кодекс РФ не содержит четких и понятных гражданам определений. Так, статья 209 ТК РФ называется «Основные понятия», но не содержит определения этих понятий. Вообще отсутствуют определения понятий «несчастный случай на

²⁴ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

производстве» и «профессиональное заболевание» и многие другие необходимые понятия.

Третья большая проблема заключается в том, что в России нет единого базового комплексного нормативно-правового акта, который предусматривал бы нормы об охране труда и конкретную ответственность работодателей за их нарушения. Существует масса разрозненных, устаревших нормативных источников по охране труда, различных госстандартов, гигиенических правил и нормативов, которые до сих пор не отменены.

Следует констатировать, что правовое регулирование охраны труда, на мой взгляд, развито не достаточно хорошо. Российское законодательство обязывает работодателей выделять средства на охрану труда, на мой взгляд, в недостаточном размере.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в силу ст. 226 ТК РФ, осуществляется работодателями в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Этого явно недостаточно, чтобы работники имели достойные условия труда. А без охраны труда современное производство не может обеспечить выпуск качественной продукции – технологическая дисциплина, основанная на дисциплине труда, в условиях систематического нарушения охраны труда падает почти до нуля. Выполнение требований охраны труда повышает дисциплину труда, а с ней и технологическую производственную дисциплину. Именно в этом состоит экономическая эффективность охраны труда.

При этом центральным ядром охраны труда является создание достойных условий труда – зеленых рабочих мест. Именно они являются условием качественного выпуска продукции и условием сохранения здоровья на работе и объективной причиной производственного травматизма и профессиональной заболеваемости. Полагаю, что государство должно всеми способами стимулировать работодателей заниматься улучшением условий и

охраны труда и, совместно с государством поощрять своих работников участвовать в управлении охраной труда и соблюдать все её требования.

В целях совершенствования условий труда необходимо понять, что в них не так, провести идентификацию опасностей и оценку риска воздействия этих объективно существующих на производстве опасностей на организм любого работающего, а не только работника, связанного с организатором производства трудовым договором.

Для этого, 28.12.2013г. был принят Федеральный закон № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»²⁵. Спецоценка проводится учреждениями с 2014 года. Результатом такой оценки является формирование классов (подклассов) условий труда на рабочих местах. От того, какой класс условий труда установлен на рабочем месте, зависят:

- размер дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд России (чем лучше условия труда, тем меньше размер отчислений);
- предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях (например, дополнительный ежегодный отпуск, неполная продолжительность рабочего времени, увеличенный размер оплаты труда).

Таким образом, смысл, этого закона заключается, в том, что если у работодателя вредное и опасное производство, он должен платить больший размер страховых взносов исходя из класса профессионального риска. Это должно было заинтересовать и стимулировать работодателей к переходу на низшие классы вредности. К сожалению, после принятия этого закона были внесены изменения в статьи 92, 94, 104 ТК РФ, которыми было разрешено находиться работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, увеличенное рабочее время. В результате, максимальная продолжительность рабочего времени на работах с вредными и опасными условиями труда увеличилась с 36 часов до 40 часов в неделю. Кроме того, с

²⁵ Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «О специальной оценке условий труда» // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

вредными или опасными условиями труда было разрешено вести суммированный учет рабочего времени, что несомненно ухудшило положение работников.

Таким образом, статья 37 Конституции РФ²⁶ с провозглашенным в ней правом на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, оказывается написанной, но не имеющей механизмов своего воплощения на практике для многих профессий. Тем не менее, законодательство не стоит на месте и постепенно развивается.

С «01» января 2021 года вступили в силу изменения, внесенные Федеральным законом от 01.05.2016 № 136-ФЗ²⁷, в Закон «О специальной оценке условий труда». Новшества направлены на повышение качества проведения спецоценки в целях обеспечения прав и гарантий работников.

Установлены новые требования к исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и опасных производственных факторов, новая обязанность организаций, проводящих спецоценку, передавать в государственную информационную систему определенные сведения и получать для предстоящей специальной оценки условий труда идентификационный номер, который присваивается в автоматическом режиме и включается в отчет о ее проведении. Применять результаты спецоценки учреждение может лишь после того, как сведения о ней появятся в федеральной информационной системе учета результатов спецоценки.

Следующая, не менее важная проблема заключается в том, что многие работники, права которых нарушены, отказываются от защиты своих прав по причине боязни лишиться работы. В настоящее время в России отсутствуют эффективные механизмы, защищающие работника от преследования в

²⁶ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020)// КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

²⁷ Федеральный закон от 01.05.2016 № 136-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

дальнейшем работодателем, что является препятствием для обращением работников за защитой нарушенных трудовых прав.

Главной проблемой тех, кто встал на путь защиты своих трудовых прав, являются сложности, связанные с самой возможностью обращения за защитой нарушенных трудовых прав. В силу специфики трудовых отношений, стороны трудового договора находятся в правовой связи, которая основана на их неравенстве, поэтому сложно, несмотря на фундаментальные принципы гражданского судопроизводства, реализовать принципы состязательности и равноправия сторон.

В настоящее время судами рассматривается большое число трудовых споров. Каждый судья одновременно рассматривают значительное количество разнообразных категорий дел. Понятно, что судья не может одинаково хорошо разбираться абсолютно во всех направлениях права.

В Российской юридической науке уже давно ведутся дискуссии о необходимости создания специализированной трудовой юстиции в виде трудовых судов и создания трудового процессуального кодекса, как, например, в работах И.Г. Калинина, И.А. Костян, И.К. Пискарева, Б.А. Шеломова²⁸.

В этой связи уместно воспроизвести высказывание В.И. Ленина, о том, что «Еще в дореволюционной России, в 1865г. был составлен проект закона о промышленных (трудовых) судах, однако он так и не был принят. Проект предполагал, что в состав промышленных судов должны входить поровну выборные судьи от фабрикантов и от рабочих²⁹».

²⁸Калинин И. Г, Правовое регулирование трудовых процессуальных отношений: дис. ... кандюрид. наук Томск, 1999; Миронов В.И. О некоторых процессуальных трудностях реализации норм трудового права // Государство и право. 1994. № 11; Костян Н., Пискарев И., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и трудовом процессуальном кодексе РФ // Хозяйство и право. 2003. № 8; Бердычевский В.С. О концепции формирования специализированных трудовых судов и трудового процессуального кодекса / Проблемы защиты трудовых прав граждан: М-лы науч.-практ. конференции. М., 2004. С. 205-219; Грось Л. Судебная защита трудовых прав: соотношение трудовых и гражданско-правовых договоров // Российская юстиция, 1996, №8, с.44-47.

²⁹ Ленин В.И. О трудовом законодательстве. – М.: Госюриздат, 1959. С. 104. – Электрон. версия печат. Публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

Представитель Томской школы трудового права Калинин И.Г. в своей работе, отмечает: «В СССР в 1924-1936 годах существовали особые трудовые сессии (трудовые камеры) районных судов, создаваемые по постановлению пленумов соответствующих судов для рассмотрения дел о нарушениях КЗоТ РСФСР. В состав трудовой сессии народного суда входили постоянный председатель – народный судья и два постоянных члена, один из которых являлся представителем Народного Комиссариата труда, другой был представителем профсоюзной организации. Впоследствии состав непрофессиональных членов трудовой сессии суда был изменен. Один из них делегировался на годичный срок местным губернским профсоюзным советом, другой назначался на тот же срок местным губернским исполнительным комитетом»³⁰.

В последующем, Калинин И.Г. пишет, что: «Трудовым сессиям народных судов были подсудны как все иски, возникающие из трудовых правоотношений, так и уголовные дела, связанные с нарушениями трудового законодательства. Коллективные трудовые споры рассматривались трудовыми сессиями, если только это было связано с нарушением уголовного законодательства. Во всех других случаях коллективные трудовые споры рассматривались примирительными камерами и третейскими судами. Примечательно, что рассмотрение индивидуальных трудовых споров примирительными камерами и третейскими судами допускалось лишь в случае согласия на это сторон. В отсутствие трудовых сессий народных судов соответствующие гражданские и уголовные дела, возникающие из трудовых правоотношений, рассматривались районными народными судами на общих основаниях»³¹.

Полагаю, что развитие судебной системы должно двигаться в направлении создания отдельных трудовых судов. На первом этапе будет

³⁰Калинин И. Г. Правовое регулирование трудовых процессуальных отношений: дис. ... кандюрид. наук Томск, 1999. С. 120.– Электрон. версия печат. Публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

³¹Там же.

логичным, выделить в судах общей юрисдикции отдельные коллегии судей, которые будут специализироваться конкретно на трудовых спорах.

Введение специализации рассмотрения дел возможно путем проведения организационных мероприятий при существующей численности судебного корпуса. Такая специализация судей не потребует от государства финансовых затрат, однако позволит на высоком профессиональном уровне рассматривать судам трудовые споры, имеющие в настоящее время особую социальную актуальность.

В результате такая специализация судей позволит сэкономить время и избежать нарушения процессуальных сроков, излишней бумажной волокиты, так как судья уже будет знать все нюансы трудовых споров, знать в позициях ВС РФ и разбираться в них, и принимать более квалифицированные решения.

Таким образом, для решения обозначенных проблем, считаю необходимым закрепить базовую конкретную ответственность работодателей в Трудовом кодексе РФ, создать единый комплексный федеральный закон об охране труда и ввести специализацию судей по рассмотрению споров, вытекающих из трудовых и связанных с ними отношений.

2 Специфика судебной защиты трудовых прав работников

2.1 Процессуальные особенности в вопросах о сроке обращения работника в суд за восстановлением нарушенного права

Судебная защита трудовых прав имеет свою специфику, которая предопределена социально-защитной функцией трудового права и характером трудового правоотношения.

Полагаю, что защиту нарушенных прав трудящихся судом, необходимо рассматривать не просто, как судебный процесс с его обязательными элементами, но и в обязательном порядке рассмотреть состояние трудового законодательства, выделить основные проблемы и предложить пути их решения.

Дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, согласно п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ и ст. ст. 382, 391 Трудового кодекса РФ подведомственны судам общей юрисдикции.

Согласно общероссийской статистике по трудовым спорам за 2019 год, опубликованной на сайте правовой информации «Судебная статистика РФ»,³² в Российской Федерации было рассмотрено около 300 000 трудовых дел. Большую часть всех рассмотренных трудовых споров составляли дела о взыскании невыплаченной заработной платы и других выплат (259896 дел), о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя (6073 дела), иные дела об оплате труда (около 16000 дел).

Таким образом, большинство трудовых споров, которые рассматривают суды, – это дела о взыскании заработной платы. В 97 % случаев суд встает на сторону работников. Дела о предоставлении гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством в 88 % случаев заканчиваются в пользу работников. В делах о признании увольнения незаконным шансы примерно равны. Их удовлетворяют в 45 %. А дела о

³²Судебная статистика РФ. / Гражданское судопроизводство. Показатели по отдельным категориям. – URL: <http://stat.xn----7sbqk8achja.xn--p1ai/stats/gr/t/22/s/0/> (дата обращения 10.01.2021).

возмещении ущерба, который причинен при исполнении трудовых обязанностей, заканчиваются в пользу работодателя в 76 % случаев.

Многочисленными были собраны данные по статистике обжалования решений по трудовым спорам в Томской области. К сожалению, не удалось собрать статистику количества рассмотренных судами первой инстанции трудовых дел. Возможно, суды отказывали в предоставлении материалов из-за сложной ситуации с пандемией коронавирусной инфекции (COVID-2019).

Так, в Томской области в 2019 году было обжаловано 171 решение судов общей юрисдикции по трудовым спорам. Из них: 45 дел об оплате труда; 29 дел о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе; 17 дел о признании недействительным ненормативного акта, порождающего права и обязанности в сфере трудовых отношений, отношений по государственной и муниципальной службе; 7 дел о предоставлении гарантий и компенсаций, установленных отдельными категориями работников, о признании недействительным решений об отказе в их предоставлении; 4 решения о возмещении ущерба причиненного при исполнении трудовых обязанностей; 3 решения о возмещении ущерба, причиненного при исполнении обязанностей по государственной и (муниципальной) службе; 57 решений о иных возникающих из трудовых отношений.

В 2020 году было обжаловано 111 решение по существу. Из них: 28 дел об оплате труда; 37 дел о восстановлении на работе, государственной (муниципальной) службе; 8 дел о признании недействительным ненормативного акта, порождающего права и обязанности в сфере трудовых отношений, отношений по государственной и муниципальной службе; 4 дела о предоставлении гарантий и компенсаций, установленных отдельными категориями работников, о признании недействительным решений об отказе в их предоставлении; 4 решения о возмещении ущерба причиненного при исполнении трудовых обязанностей; 1 решение о возложении обязанности выдать трудовую книжку, дубликат трудовой книжки, взыскании

компенсации за её задержку; 29 решений о иных возникающих из трудовых отношений.

Полагаю, чтобы оценить эффективность работы судов первой инстанции необходимо подсчитать процент отмены их решений вышестоящими судами.

Областным судом Томской области в 2019г. из 171 обжалованных решений 18 были с вынесением нового решения, что составляет 10,5 %.

В 2020г. из 111 обжалованных решений 15 были с вынесением нового решения, что составляет 13,5%.

Это позволяет говорить о проблемах с качеством судебных решений и показывает низкий показатель работы судов первой инстанции, и еще раз подтверждает необходимость специализации судей по трудовым спорам.

Одним из спорных вопросов судебной практики является срок обращения работника в суд. Учеными в области трудового права длительное время велись дискуссии о правомерности установления небольших сроков обращения работников в суд за восстановлением их нарушенных прав. Высказывались предложения о необходимости увеличения срока, в течение которого работник вправе обратиться в суд с иском к работодателю, поскольку законодательство ставило в неравное положение работника и работодателя, то есть, являлось по своей сути дискриминационным по отношению к работнику³³.

В науке трудового права можно встретить мнения, в частности, о целесообразности законодательного закрепления уважительных причин пропуска работником срока на обращение в суд³⁴. Сроки обращения работника в суд по индивидуальному трудовому спору различаются в зависимости от предмета спора. Это следует из ч. 1, 2 ст. 392 ТК РФ.

³³Буянова М.О. Трудовые споры. М.: РГ-Пресс, 2014. С. 545 - 546.

³⁴Сапфинова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015. № 1. – Электрон. версия печат. Публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

В Трудовом кодексе вч. 1 ст. 392 ТК РФ³⁵ предусмотрено, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. По спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у работодателя по последнему месту работы.

На практике возникают случаи, когда три месяца для обращения работника в суд не всегда достаточно. Например, работник не оспорил дисциплинарное взыскание, которое потом привело к более тяжелому последствию – увольнению за неоднократное нарушение. В такой ситуации срок оспаривания первого взыскания был пропущен.

Согласно ч. 2 ст. 392 ТК РФ³⁶ за разрешением индивидуального трудового спора о взыскании или неполной выплате заработной платы и других выплат, работник вправе обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе и при увольнении.

Например, в деле о взыскании компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, сотрудник указывал на неоднократное нарушение работодателем сроков выплаты заработной платы. Судьи первой и апелляционной инстанции отказали в удовлетворении требований, в связи с пропуском срока на обращение в суд. Верховный суд РФ³⁷ отменил решения нижестоящих судов, поскольку вывод судов о пропуске истцом срока исковой давности является неправомерным ввиду того, что несоблюдение работодателем трудовых прав работника несвоевременной выплатой ему

³⁵Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

³⁶ Там же

³⁷Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 06.05.2019 № 5-КГ19-59, // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

заработной платы. Данное правонарушение носило длящийся характер и имело место в течение всего периода действия трудового договора.

Так же необходимо заметить, что судья не вправе отказать работнику в принятии искового заявления, даже если срок обращения в суд пропущен без уважительных причин (п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 №2)³⁸. Следовательно, заявление будет принято к рассмотрению. Однако работодатель вправе в предварительном судебном заседании заявить о пропуске работником срока обращения в суд без уважительных причин (ч. 6 ст. 152 ГПК РФ). Установив данный факт, судья, принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац 2 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ). Если работодатель заявит о пропуске срока исковой давности в ходе судебного разбирательства, то заявление будет рассматриваться судом в ходе судебного разбирательства.

Исходя из ч. 4 ст. 392 ТК РФ и руководящих разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению следует, что работникам, которые пропустили срок подачи искового заявления в суд в установленный законом период по уважительным причинам, срок может быть восстановлен судом.

Законодатель четко не определил перечень и критерии определения понятия «уважительная причина». Следует согласиться с мнением А.Н. Мироновой, что понятие «уважительная причина» является по своей сути оценочным.³⁹

Указанный в Постановлениях Пленума ВС РФ список уважительных причин пропуска срока обращения в суд не является исчерпывающим.

В 5 абзаце п. 5 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2

³⁸ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ, № 6, 2004. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

³⁹ Миронова А.Н. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о прекращении трудового договора // Адвокат. 2015. № 12. С. 37 - 43.

«О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»⁴⁰ разъяснено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи). Данный перечень не является исчерпывающим, суд может признать и другие причины уважительными и восстановить работнику срок.

Так, например, согласно абзацу 2 п. 16 Постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 № 15⁴¹ к уважительным причинам пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть также отнесено и обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по названному спору было подано этим работником в срок, установленный ст. 392 ТК РФ.

Полагаю, что данное правило может применяться при рассмотрении вопроса о пропуске срока не только работающими у работодателей – физических лиц, но и всеми работниками.

Суды должны учитывать всю совокупность обстоятельств, из-за которых работник не успел вовремя обратиться в суд, например: состояние здоровья, длительное лечение, оформление инвалидности, обращение в Государственную инспекцию труда. В качестве примера можно привести Определение⁴² Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от

⁴⁰ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ, № 6, 2004.»

⁴¹Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» //Бюллетень Верховного Суда РФ, № 7, июль, 2018.

⁴²Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25.02.2019 № 44-КГ18-33 – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

25.02.2019, приведенное в Обзоре судебной практики ВС РФ № 2 (2019).

Уважительными признаются и другие причины. Например, Верховный Суд РФ встал на сторону работника в следующей ситуации. Работник в судебном порядке оспаривал приказ о сокращении штата, на основе которого впоследствии, пока шло это судебное разбирательство, был издан приказ о его увольнении. Из-за ожидания результата по первому судебному делу он фактически пропустил месячный срок для обращения в суд за разрешением спора об увольнении (уже непосредственно по приказу об увольнении). Верховный Суд РФ признал: «...работник правомерно ожидал, что по первому делу судом в отношении его работодателя будет принято законное решение об устранении нарушений его трудовых прав, и они будут восстановлены в судебном порядке при разрешении именно данного спора, поэтому причина пропуска срока была уважительной»⁴³.

ВС РФ обратил внимание на то, что судебные решения об отказе в удовлетворении исковых требований по причине пропуска срока для обращения в суд, без исследования фактических обстоятельств дела, нарушают право на действенную судебную защиту, которая гарантирована каждому человеку ст. 8 Всеобщей декларации прав человека⁴⁴, п. 1 ст. 6 Конвенции о защите прав человека⁴⁵, п. 1 статьи 14 Международного пакта о

⁴³Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.03.2020 № 25-КГ19-15– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁴⁴Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета, № 67, 05.04.1995. – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁴⁴Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР, 28.04.1976, № 17, ст. 291. – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁴⁵Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004) (вместе с Протоколом [№ 1] (Подписан в г. Париже 20.03.1952), Протоколом № 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней (Подписан в г. Страсбурге 16.09.1963), Протоколом № 7 (Подписан в г. Страсбурге 22.11.1984))– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

гражданских и политических правах⁴⁶, а также ч. 1 ст. 46 Конституции РФ⁴⁷. Идентичный подход изложен в определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 30 марта 2020 г. № 24-КГ20-1⁴⁸.

Так же, Верховный суд указал, что обращение по вопросу незаконности увольнения в правоохранительные органы и в инспекцию труда будет являться уважительной причиной пропуска им срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора и основанием для восстановления этого срока судом»⁴⁹.

Особого внимания заслуживает вопрос применения сроков исковой давности по делам о взыскании компенсации морального вреда за ущемление трудовых прав работников. Часть 1 статьи 21 ТК РФ относит к числу основных прав трудящихся – право на возмещение морального вреда. Согласно статьями 237 и 394 ТК РФ, моральный вред, причиненный работнику противоправным действием или бездействием работодателя подлежит компенсации. Срок для подачи требований о компенсации морального вреда в суд, до последнего времени был аналогичен сроку по трудовым спорам по ч.1 ст. 392 ТК РФ.

Конституционный Суд РФ указал в Постановлении от 14.07.2020 № 35-П⁵⁰, что для подачи работником иска о возмещении морального вреда нужны отдельные сроки. Конституционный суд РФ признал ч. 1 ст. 392 ТК РФ частично неконституционной, так как она ограничивает право на судебную

⁴⁶Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР, 28.04.1976, № 17, ст. 291– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁴⁷Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) – Электрон. версия печат. Публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁴⁸ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30.03.2020 № 24-КГ20-1. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁴⁹Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020). // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁵⁰Постановление Конституционного Суда РФ от 14.07.2020 № 35-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р.М. Четыза» // Собрание законодательства РФ, 20.07.2020, № 29, ст. 4736.

защиту. Нельзя к самостоятельному иску с требованием о компенсации морального вреда применять общие правила о сроках.

В результате был принят Федеральный закон от 05.04.2021 № 74-ФЗ «О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации»⁵¹, вступивший в силу с 16.04.2021г., согласно которому статья 392 ТК РФ была дополнена новой третьей частью следующего содержания: «При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав, либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично»⁵².

С «13» декабря 2019 года вступил в силу ФЗ от 02.12.2019 г. № 393-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику»⁵³.

Данный закон призван уменьшить количество обращений работников в суд, так как предусматривает передачу в Федеральную службу судебных приставов для исполнительного производства решения государственного инспектора труда в случае неисполнения работодателем его предписания по выплате задолженности по заработной плате. Закон позволяет в досудебном порядке по вопросам, где нет спора по начисленной заработной плате, решить вопросы по обеспечению конституционного права работников на

⁵¹Федеральный закон от 05.04.2021 № 74-ФЗ «О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации» //Российская газета, № 76, 09.04.2021.– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁵²Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁵³ Федеральный закон от 02.12.2019 № 393-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» – Электрон. версия печат. Публ, // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

оплату труда, что будет способствовать ускорению выплаты задолженности по заработной плате и нормализации отношений на рынке труда.

На основании изложенного, полагаю будет правильным, законодательно закрепить в ГПК РФ норму, согласно которой, внесудебное обращение работника за защитой трудовых прав, является уважительной причиной пропуска им срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора и основанием для восстановления пропущенного срока судом.

2.2 Актуальные проблемы практики защиты судами прав работников по делам о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя

Трудовые споры в связи с увольнением по инициативе работодателя, согласно приведенной статистике в части 2.1. данного исследования, входят в число наиболее часто встречаемых в судебной практике по трудовым спорам. В связи с этим считаю необходимым рассмотреть судебную практику по этой категории дел и выявить наиболее спорные вопросы.

По сведениям официальной статистики за 2018 г. – первое полугодие 2020 г., «...судами с вынесением решений рассмотрено 15 299 гражданских дел о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя, из которых по 6 436 делам исковые требования работников были удовлетворены. Присужденные ко взысканию с работодателей в пользу работников суммы, включая компенсацию морального вреда, составили 602 308 745 рублей»⁵⁴.

До сих пор часто встречаются судебные дела, когда суды отказывают в принятии исковых заявлений работников, в связи с неподсудностью дела

⁵⁴ «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

конкретному суду. В силу ст. 28 ГПК РФ⁵⁵ иск о восстановлении на работе может быть предъявлен в суд по месту жительства ответчика. Если ответчиком является организация, иск предъявляется в суд по адресу организации. Так же, заявление может быть подано в суд по выбору истца (работника) по месту жительства истца (ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ⁵⁶) или по месту исполнения трудового договора (ч. 9 ст. 29 ГПК РФ⁵⁷), (п. 13 Обзора судебной практики ВС РФ № 2 (2018)⁵⁸.

Следовательно, требования по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, работнику возможно предъявить в суд по правилам альтернативной подсудности по его выбору.

В силу действующего законодательства (пп. 1 п. 1 ст. 333.36 НК РФ⁵⁹, ст. 393 ТК РФ⁶⁰) иски работников по трудовым спорам, государственной пошлиной не облагаются. Обязательный досудебный, в том числе претензионный порядок разрешения спора действующим законодательством не предусмотрен.

Трудовым кодексом РФ, статьями 71, 81, 192, 193 и иными федеральными законами предусмотрены процедура и основания расторжения трудового договора с работником.

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

⁵⁵ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 23.11.2020) – Электрон. версия печат. Публ, // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁵⁶ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 08.12.2020, с изм. от 02.03.2021) – Электрон. версия печат. Публ, // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁵⁷ Там же.

⁵⁸ Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2018)(утв. Президиумом Верховного Суда РФ 04.07.2018) //Бюллетень Верховного Суда РФ, № 3, март, 2019– Электрон. версия печат. Публ, // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁵⁹ Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 23.11.2020) – Электрон. версия печат. Публ, // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁶⁰Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

По требованию работника о восстановление на работе, уволенного на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ суд указал, что «при нарушении процедуры увольнения работника в связи с сокращением штата, работодатель обязан предлагать работнику все вакансии, имеющиеся у него в данной местности, как соответствующие квалификации работника, так и нижестоящие должности»⁶¹.

Верховный суд в п. 29 Постановления №2⁶², разъяснил, что не соблюдение этого правила работодателем считается нарушением процедуры увольнения. В качестве примера следует привести Апелляционное определение Московского городского суда от 14.06.2019 № 33-25799/2019⁶³.

В абзаце первом пункта 60 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2⁶⁴ истолковано, что работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновременно суд признает работника уволенным по пункту 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Проанализировав судебную практику Верховного Суда следует обратить внимание на то, что при увольнении работника в связи с сокращением численности или штата филиала организации, расположенного

⁶¹ Апелляционные определения Московского городского суда от 28.01.2020 № 33-0423/2020 по делу № 2-3554/19, от 04.06.2019 № 33-24062/2019 – Электрон. версия печат. Публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁶² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 6, 2004.– Электрон. версия печат. Публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁶³ Апелляционное определение Московского городского суда от 14.06.2019 № 33-25799/2019.– Электрон. версия печат. Публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁶⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 6, 2004.– Электрон. версия печат. Публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

в другой местности, работодатель обязан предложить людям, вакантные должности, во всех его филиалах в любом местоположении.⁶⁵

Подобная позиция содержится в определениях Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 17 июня 2019 г. № 83-КГ19-3, от 24 июня 2019 г. № 83-КГ19-4⁶⁶.

Частью 3 статьи 81 ТК РФ предусмотрена обязанность каждого работодателя, при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, предложить каждому сотруднику все свободные должности, и не предполагает наличие у работодателя права выбора конкретного работника. В случае, если сразу несколько работников претендуют на одну должность, следует решить этот вопрос, с учетом правил о преимущественном праве на оставление на работе согласно ст. 179 ТК РФ. Верховный Суд РФ в очередной раз подтвердил, что нарушение работодателем этого правила влечет признание судом увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников организации незаконным, в силу п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ⁶⁷.

Считаю, чтобы увольнение в связи с сокращением численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) было правомерным, работодатель должен доказать следующее:

- фактическое сокращение численности или штата работников организации;
- соблюдение преимущественного права на оставление на работе;
- исполнение обязанности по предложению работнику с учетом его состояния здоровья другой имеющейся работы (вакантной должности или работы, соответствующей квалификации, либо нижеоплачиваемой работы)

⁶⁵ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20 января 2020 г. № 5-КГ19-217. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021. Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁶⁶ Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 июня 2019 г. № 83-КГ19-3, от 24 июня 2019 г. № 83-КГ19-4 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021. Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁶⁷ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14 сентября 2020 г. № 53-КГ20-4-К8. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021. Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

имеющиеся у работодателя в данной местности, а также вакансии в других местностях, если это предусмотрено коллективным или трудовым договором, соглашением;

- письменное предупреждение работника об увольнении не позднее чем за два месяца. Доказательством этого является собственноручная подпись работника в уведомлении о расторжении трудового договора;
- наличие мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Значительное число судебных дел связано с незаконным увольнением в связи с прекращением деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности. Работодатели незаконно увольняют своих сотрудников по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, то есть, из-за отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем, а не по причине ликвидации обособленного подразделения.

К числу существенных условий трудового договора, относится условие о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения. При решении вопроса о переводе сотрудника на другую работу необходимо учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы. При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

В случае если уведомлением истцу было сообщено о наличии вакантных должностей, при этом были нарушены требования ч. 2 ст. 74 ТК РФ конкретных предусмотренных сторонами условий трудового договора, подлежащих изменению, данное уведомление не содержит, то неисполнение работодателем данной обязанности делает затруднительным принятие

работником решения о возможности работать в новых условиях. Примером может служить Апелляционное определение Московского городского суда от 18.03.2020 по делу № 33-11296/2020⁶⁸.

Таким образом, несоблюдение работодателем процедуры увольнения также может стать поводом для признания увольнения незаконным и восстановления на работе.

Высокая безработица и отсутствие средств, к достойному существованию часто вынуждают гражданина соглашаться при приеме на работу на заведомо невыгодные для него условия, например, оформлять срочные, а не постоянные трудовые договоры.

Заслуживает внимания дело, рассмотренное Томскими судами по заявлению гражданина И.А. Сысоева, которое было направлено Конституционным Судом РФ⁶⁹ на пересмотр.

Гражданин Сысоев был принят на работу в качестве охранника в ООО ЧОП «Вымпел – Томск» по срочному трудовому договору, заключенному на один год. В последующем с заявителем ежегодно заключались трудовые договоры на каждый календарный год сроком действия с 1 января по 31 декабря на протяжении 9 лет. В последующем трудовой договор был расторгнут по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора).

Конституционный Суд указал: «факт многократности заключения срочных трудовых договоров для выполнения работы по одной и той же должности (профессии, специальности), как правило, свидетельствует об отсутствии обстоятельств, объективно препятствующих установлению трудовых отношений на неопределенный срок»⁷⁰.

⁶⁸ Апелляционное определение Московского городского суда от 18.03.2020 по делу № 33-11296/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁶⁹ Постановление Конституционного Суда РФ от 19.05.2020 № 25-П «По делу о проверке конституционности абзаца восьмого части первой статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина И.А. Сысоева»// КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁷⁰ Там же.

Такой подход согласуется и с позициями Международной организации труда⁷¹ которая, в Конвенции от 22 июня 1982 года № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя»⁷², указала на необходимость закрепления мер, направленных на предотвращение использования срочных договоров в целях уклонения от предоставления работникам защиты, предусмотренной данной Конвенцией (пункт 3 ст. 2). Предложено ограничивать применение срочных трудовых договоров только теми случаями, в которых невозможно установить трудовые отношения на неопределенный срок, и которые обусловлены характером работы, условиями ее выполнения или интересами самого работника (подпункт 2 «а» пункта 3).

В силу особенностей правового регулирования трудовых отношений, стороны трудового договора находятся в правовой связи, которая основана на их неравенстве. Поэтому, несмотря на фундаментальные начала гражданского судопроизводства, основанные на принципах состязательности и равноправия сторон (ч. 1 ст. 12 ГПК РФ), осуществление защиты трудовых прав работников не предусматривает специфику трудовых отношений.

Данный вопрос, возможно, решить путем выделения в Гражданском процессуальном кодексе РФ специальной главы, в которой бы регулировались особенности рассмотрения трудовых споров в судах.

В настоящий момент в ГПК РФ много общих процессуальных принципов и норм, тогда как специфических недостаточно. Во вновь созданной главе ГПК РФ, посвященной особенностям рассмотрения

⁷¹Рекомендация № 166 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Принята в г. Женеве 22.06.1982 на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1991 - 1996.– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁷²Конвенция № 158 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Заключена в г. Женеве 22.06.1982) // Авторское право. Международная Организация Труда. Воспроизведение разрешено. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983 – 1989.– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

трудовых споров, возможно, было бы решить вопросы, связанные именно с правовым положением участников трудового спора, дополнительными процессуальными гарантиями работников.

Подводя итог, следует отметить, что в настоящее время требуется более четкая правовая регламентация материальных оснований увольнения работников по инициативе работодателя.

2.3 Особенности рассмотрения споров о восстановлении на работе лица, уволенного по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка

В соответствии со ст. 192 ТК РФ к дисциплинарным взысканиям, которые могут быть применены за совершение дисциплинарного проступка, относятся замечание, выговор, увольнение, в частности, по основаниям, предусмотренным п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

В качестве примера можно привести Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.08.2020 по делу № 33-10648/2020, Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 10.06.2020 № 88-5882/2020, Апелляционное определение Московского городского суда от 14.08.2019 по делу № 33-32631/2019 и другие⁷³.

В силу ч.1 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Анализируя современную судебную практику Верховного Суда РФ следует сделать вывод, что если работодатель истребует письменные

⁷³ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.08.2020 по делу № 33-10648/2020; Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 10.06.2020 № 88-5882/2020...// КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

объяснения у работника, который находится на больничном, а затем издает приказ об его увольнении в день выхода на работу, то такое нарушение является основанием для признания судом такого увольнения незаконным⁷⁴.

Согласно ч. 3 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий.

Как следует из правовых позиций, изложенных в п. п. 33-35 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2⁷⁵, при разрешении споров лиц, уволенных по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику, ранее было применено дисциплинарное взыскание, и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, допустимо так же, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

Верховным Судом выработана правовая позиция, согласно которой, по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по инициативе работодателя за совершение дисциплинарного проступка, последний должен

⁷⁴Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 августа 2020 г. № 69-КГ20-3. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁷⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ, № 6, 2004. – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

доказать, что им были учтены все обстоятельства, такие как: тяжесть вменяемого работнику в вину дисциплинарного проступка и условия, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду⁷⁶.

Так, например, педагог обратилась в суд с иском к образовательному учреждению о признании незаконными приказов о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Суды первой и апелляционной инстанций, в удовлетворении исковых требований отказали. Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ признала неправомерными выводы нижестоящих судов⁷⁷, и указала следующее: «В нарушение положений ТК РФ суды не учли непредставление работодателем доказательств того, что при наложении дисциплинарных взысканий в виде выговора и увольнения им были учтены их соразмерность допущенным нарушениям, а также предыдущее отношение ее к трудовым обязанностям. При этом не было принято во внимание наличие у педагога высшей категории и звания «Почетный работник общего образования Российской Федерации», а так же то, что она победитель Всероссийского конкурса организации воспитательного процесса, имеет благодарности за организацию учебно-воспитательного процесса, награждена многочисленными почетными грамотами, имеет медали и ранее не привлекалась к дисциплинарным взысканиям до разногласий с администрацией школы.⁷⁸

⁷⁶ «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁷⁷ Там же.

⁷⁸ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25 марта 2019 г. № 5-КГ18-305 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

Подобная позиция изложена в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 1 июня 2020 г. № 11-КГ20-3⁷⁹.

Следует заметить, что основанием для восстановления работника на работе может служить отсутствие в приказе об увольнении и других документах, подтверждающих обоснованность его увольнения, конкретного нарушения, послужившего причиной для увольнения, например, Апелляционное определение Московского городского суда от 24.04.2019 по делу № 33-18919/2019⁸⁰.

Подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ установлено, что трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. При этом, установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте обязательно при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника.

Верховный Суд Российской Федерации подтвердил: «ненахождение сотрудника на рабочем месте по уважительной причине в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) не является прогулом, и к работнику не может быть применено работодателем дисциплинарное взыскание в виде увольнения по указанному

⁷⁹ Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 1 июня 2020 г. № 11-КГ20-3, от 12 августа 2019 г. № 5-КГ19-108// КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁸⁰ Апелляционное определение Московского городского суда от 24.04.2019 по делу № 33-18919/2019 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

основанию»⁸¹.

Следует обратить внимание на указание ВС РФ о том, что рассматривая спор о правомерности увольнения работника за прогул, суду надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной. Как следует из общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, таких как справедливость, соразмерность, законность, вина. Кроме того, необходимо установить, принимались ли во внимание работодателем при применении к сотруднику дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. «Если увольнение работника произведено работодателем без соблюдения этих принципов юридической ответственности, то такое увольнение не может быть признано правомерным»⁸².

Согласно пункту 38 постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2⁸³ при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 ТК РФ, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте.

Особые требования к удовлетворению иска о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула установлены в п. 41 указанного Постановления ВС РФ. Из правовой позиции ВС РФ следует, что, если при разрешении спора

⁸¹ Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24 августа 2020 г. № 18-КГ20-37, от 17 августа 2020 г. № 57-КГ20-9-К1, от 13 июля 2020 г. № 16-КГ20-5, от 16 марта 2020 г. № 26-КГ19-13, от 2 декабря 2019 г. N 9-КГ19-13, от 15 октября 2018 г. № 5-КГ18-187. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁸² П.16 Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁸³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ, № 6, 2004. – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

выясняется, что работник не был на работе по неуважительной причине и работодатель нарушил порядок увольнения, суд должен взыскать средний заработок особым образом. Он рассчитывается не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

Примером может служить Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18.03.2020 № 33-4732/2020, оставленное в силе Определением Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13.08.2020 по делу № 88-12685/2020⁸⁴.

Пандемия коронавирусной инфекции привела к заметному увеличению конфликтов между работником и работодателем. На практике встречаются судебные споры, когда перевод на дистанционную работу не оформлен работодателем письменно.

В соответствии со ст. 72 ТК РФ изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ поставила точку в этом вопросе, указав, что не оформление работодателем в надлежащей форме изменений трудового договора – перевод на удаленную работу, свидетельствует прежде всего, о допущенном работодателем нарушении. «Увольнение работника за прогул не может быть признано обоснованным в случае, когда отсутствие работника на стационарном рабочем месте по адресу нахождения работодателя было обусловлено тем, что работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности

⁸⁴ Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18.03.2020 № 33-4732/2020, Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13.08.2020 по делу № 88-12685/2020. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор»⁸⁵.

Следует согласиться с мнением В.Г. Мельниковой и В.М. Лебедева о том, что «не расширение перечня оснований увольнения наемного работника, не их детализация способствуют защите трудовых прав и интересов работника, а регламентация порядка расторжения трудового правоотношения, если не на уровне закона, то хотя бы в различного уровня соглашениях, коллективном договоре, правилах внутреннего трудового распорядка»⁸⁶.

Подводя итог второй главы, необходимо констатировать, что судебная защита в настоящее время является самым результативным способом защиты прав трудящихся. Решения суда являются обязательными для исполнения, что обеспечивает восстановление нарушенных трудовых прав работника.

Кроме того, есть ситуации, в которых защитить трудовые права работника может только суд. Например, решение о признании отношений трудовыми может принять только суд, который в решении возлагает на работодателя конкретные обязанности, связанные с признанием отношений трудовыми: оформить правоотношения надлежащим образом, произвести определенные выплаты работнику, предусмотренные трудовым законодательством. В то же время, судебная защита прав работников могла бы быть более эффективной.

Одной из причин, на мой взгляд, является недостаточная юридическая грамотность граждан. Большинство работников испытывают потребность в получении квалифицированной юридической помощи, но не имеют возможности оплатить такие услуги.

⁸⁵П. 12 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁸⁶Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. С. 276.

Решение этой проблемы возможно посредством развития бесплатных квалифицированных юридических консультаций, которые позволят ликвидировать существующее неравенство в данной сфере, либо предоставлять работникам, обратившимся в суд за защитой своих трудовых прав, бесплатную помощь адвокатов, по примеру бесплатной юридической помощи по уголовным делам.

Полагаю, что в настоящее время требуется более четкая правовая регламентация материальных оснований увольнения работников по инициативе работодателя.

Действенность защиты трудовых прав, свобод и законных интересов в значительной степени зависит от реальной возможности применить правовые нормы, закрепленные в законодательстве, и которые обеспечены необходимыми средствами защиты от его нарушения.

Поэтому, необходимо сосредоточить усилия представителей науки трудового права и законодателя на совершенствовании трудового законодательства, имеющего ряд недостатков, которые в настоящее время преодолеваются путем признания Конституционным судом РФ норм ТК РФ⁸⁷ частично неконституционными.

⁸⁷ Постановление Конституционного Суда РФ от 14.07.2020 № 35-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р.М. Четыза» // Собрание законодательства РФ, 20.07.2020, № 29, ст. 4736. – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

3 Внесудебные способы защиты трудовых прав работников

3.1 Самозащита как способ защиты трудовых прав работников

К числу внесудебных способов защиты прав трудящихся следует отнести самозащиту, которая осуществляется работником самостоятельно, без участия судебных органов власти. В Трудовом кодексе отсутствует определение этого способа защиты. Самозащита считается одним из недостаточно изученных и дискуссионных вопросов в отрасли трудового права.

По мнению Н.Л. Лютова, «самозащита – это самостоятельная законная деятельность работника, направленная на восстановление нарушенного права и (или) устранение препятствий в его реализации, без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав. Следует подчеркнуть, что самозащита осуществляется исключительно силами работника, и в данном случае работник сам является субъектом, наделенным полномочиями на защиту трудовых прав»⁸⁸.

Как отмечают авторы учебника по трудовому праву Лушников А.М., Лушникова М.В. «необходимо соблюдать не только принцип *in favorem*, но и формировать закрытый перечень случаев договорных способов самозащиты»⁸⁹.

С.В. Горбачева С.В. полагает, что «выбор конкретных действий при самозащите не должен выходить за пределы действий, необходимых для пресечения нарушения трудового права, то есть должны быть соразмерны нарушению»⁹⁰.

Н.В. Витрук указывает, что «самозащита прав и законных интересов включает:

⁸⁸ «Актуальные проблемы трудового права: Учебник для магистров» (отв. ред. Н.Л. Лютов) «Проспект», 2017. С. 313.

⁸⁹ Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: В 2-х т. Т. 1. Историко – правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М.: Проспект, 2003. С. 159.

⁹⁰ Горбачева С.В. Самозащита прав по российскому законодательству: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Н. Новгород, 2005. С. 12

а) фактические действия, направленные на непосредственную защиту благ, прав и законных интересов до, и в процессе посягательств на них;

б) меры оперативного воздействия на нарушителей прав и законных интересов. Она применяется в тех случаях, когда обстоятельства исключают возможность обращения в данный момент за защитой к государственным органам. Самозащита не должна выходить за пределы тех прав, которые защищает потерпевший, и должна быть соразмерной посягательству»⁹¹.

Акулин О.Г. предлагает под самозащитой трудовых прав понимать «правомерные односторонние, самостоятельные личные деяния субъекта трудового права по защите принадлежащих ему прав без обращения в юрисдикционные или иные государственные органы, а также в примирительно-посреднические органы в случае нарушения его трудовых прав и интересов либо возникновения иных препятствий в их реализации. Целью самозащиты является пресечение этих нарушений или препятствий, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, коллективными договорами (соглашениями), трудовыми договорами»⁹².

379 статья ТК РФ устанавливает, что «в целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права»⁹³. В целях самозащиты трудовых прав

⁹¹ Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М.: НОРМА, 2008. С 188.

⁹² Акулинин О.Г. Институт самозащиты в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 55.

⁹³ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

работник имеет право отказаться от выполнения работы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Таким образом, ТК РФ предусматривает лишь одну форму самозащиты работников – отказ от выполнения трудовых обязанностей, в отличие от гражданского законодательства, которое допускает любые соразмерные характеру и содержанию правонарушения меры его пресечения (ст. 14 ГК РФ). Самозащита ориентирована в основном на сохранение жизни и здоровья людей, и позволяет отказаться от выполнения работы в определенных ситуациях (ст. 379 ТК РФ⁹⁴). Однако нет никаких гарантий, что работодатель не допустит повторного нарушения в дальнейшем.

В силу статьи 380 ТК РФ «работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Руководитель, иные должностные лица организации или работодатель – физическое лицо не могут принуждать работника к выполнению работы, угрожать ему, оказывать иное психологическое давление. Не допускается также привлечение работников, реализующих право на самозащиту, к дисциплинарной ответственности.

Незаконные действия лиц, представляющих интересы работодателя, могут быть обжалованы в суд или в федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»⁹⁵.

Вопрос самозащиты трудовых прав работников в ТК РФ остается недостаточно урегулированным. В этой связи возникает ряд сложностей в правоприменении.

Случаи, при которых работник может прибегнуть к самозащите своих трудовых прав, предусмотрены в ряде статей ТК РФ, размещенных в разных

⁹⁴Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁹⁵ Там же.

его разделах. При этом в одних статьях закон прямо устанавливает отказ от работы, например в статье 219 ТК РФ. В других – такой отказ как средство пресечения нарушения трудовых прав вытекает из закона, например статья 221 ТК РФ. В-третьих, отказ допускается при действиях или распоряжениях работодателя, запрещенных законом. Это следует из статей 64 и 60 ТК РФ соответственно. Так, самозащита может быть использована и в случае не предоставления работникам положенных средств индивидуальной и коллективной защиты, а так и в случае поручения работы с вредными и опасными условиями труда или тяжелой работы, не оговоренной трудовым договором.

Такая рассредоточенность случаев применения самозащиты по разным частям ТК РФ вызывает трудности в их применении, что особенно характерно для статьи 142 ТК РФ, предусматривающей в качестве формы самозащиты приостановку работы в случае задержки выплаты заработной платы. В силу ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу (за исключением некоторых работ) на весь период до выплаты задержанной суммы и отсутствовать на рабочем месте. Эта норма размещена в главе «Оплата и нормирование труда» и именуется «Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику».

На период приостановления работы сотрудникам выплачивается средний заработок. Согласно ст. 236 ТК РФ размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором и/или трудовым договором, а обязанность выплаты указанной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Необходимо отметить, что применение самозащиты ограничивают исключения, связанные с чрезвычайным характером. Трудовым кодексом РФ установлен перечень работ, приостановка которых не допускается.

В силу п. 2 ст. 142 ТК РФ не допускается приостановка работы: «в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах; государственными служащими; в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования; работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи)»⁹⁶.

Проанализировав правовые нормы трудового законодательства и юридическую литературу, полагаю возможным дать следующее определение понятию самозащиты в трудовом праве: «Самозащита – это самостоятельная законная деятельность работника в случае нарушения трудовых прав, либо возникновения иных препятствий в реализации трудовых прав, направленная на восстановление нарушенного права или устранение препятствий в его реализации, не выходящая за пределы действий, необходимых для пресечения нарушения трудового права».

Следует констатировать, что в настоящее время случаи применения самозащиты рассредоточены по разным частям ТК РФ, что вызывает трудности в их применении. Решение этой проблемы возможно путём указания в статье 379 ТК РФ конкретных случаев, в которых работник может отказаться от выполнения работы. Предлагаю изложить часть 2 статьи 379

⁹⁶Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

ТК РФ в следующей редакции: «В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в случае не обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, и в других предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами».

3.2 Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами

Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами согласно статье 352 ТК РФ признана одним из основных способов защиты трудовых прав и свобод.

Наиважнейшей формой защиты трудовых прав и законных интересов работников, согласно ст. 370 ТК РФ признается право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Как полагает Дзуцев З. Г. охранную функцию профсоюзов можно рассматривать в различных аспектах⁹⁷. Широкое понимание, чаще всего связывают с формированием и обеспечением интересов членов профсоюзов, соблюдением их прав, созданием условий для их полноценной работы и отдыха. Узкое же понимание, связывают – с работой профсоюзных органов, направленной на превентивные меры против нарушений и восстановление прав и интересов трудящихся.

⁹⁷ Дзуцев З. Г. Защитная функция профсоюзов, проблемы правового регулирования : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. URL: <http://lawtheses.com/zaschitnaya-funktsiyaprofsoyuzov-problemy-pravovogoregulirovaniya#ixzz3qY4S9N42>.

Деятельность профсоюзов как общественной организации, по защите трудовых прав работников возможно подразделить на правовые и неправовые формы в зависимости от их урегулирования нормами права.

Правовые формы участия профсоюзов в рассмотрении трудовых споров подразумевают рассмотрениеразногласий между работодателем и работником в комиссии по трудовым спорам и в суде. При рассмотрении спора в КТС профсоюзы могут быть как представителями интересов работников, так и в качестве членов комиссии при разрешении спора.

Статья 11 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»⁹⁸предполагает право профсоюзов представлять и защищать интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений. В статье 23 указано, что профсоюзы вправе по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Пленум Верховного Суда РФ пояснил, что «заявление о восстановлении нарушенных трудовых прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда может быть подано в суд в том числе и профессиональными союзами»⁹⁹.

Таким образом, возможно выделить два вида участия профсоюза в судебном процессе на стороне работников:

- участие в процессе в порядке ст. 46 ГПК РФ (обращение в суд в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц);
- ведение дел в суде через представителей по правилам главы 5 ГПК РФ.

⁹⁸ Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.12.2020) //Собрание законодательства РФ, 15.01.1996, № 3, ст. 148– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

⁹⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» //Бюллетень трудового и социального законодательства РФ, № 3, 2014. – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

Толкуя ст. 46 ГПК РФ, Конституционный Суд РФ, указал: «что, в связи с тем что профсоюз, наделенный законом правом обратиться в суд с заявлением в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц в порядке ч. 1 ст. 46 ГПК РФ, не является субъектом предполагаемого спорного материального правоотношения, становящегося предметом судебной деятельности по конкретному делу, на него не распространяется законная сила судебного решения, ему ничего не присуждается и с него ничего не взыскивается, включая судебные расходы»¹⁰⁰. Соответственно, на сторону, против которой было вынесено решение суда, не может быть возложена обязанность возмещать расходы профсоюзного органа, представлявшего интересы работника в суде.

Спорным и насущным вопросом остается возможность обращения профсоюзов в суд за защитой неопределенного круга лиц, в частности, при обжаловании нормативно-правовых актов в сфере социально-трудовых прав. Правоприменительная практика свидетельствует о том, что профсоюзные органы самостоятельно не вправе обращаться в суд с заявлением в защиту прав неопределенного круга лиц, о признании противоречащим федеральному законодательству нормативно-правовых актов.

Верховный Суд РФ сделал вывод о том, что в заявлении профсоюза должно быть указано каким образом оспариваемый нормативный правовой акт нарушает его права. В случае, если заявление подано в защиту прав и свобод другого лица, то профсоюзная организация не является лицом, имеющим права в соответствии с федеральным законом обращаться в суд в защиту прав и свобод неопределенного круга лиц (например, профсоюзными организациями в защиту прав и свобод своих членов)¹⁰¹.

¹⁰⁰ Определение Конституционного Суда РФ от 29.01.2015 № 137-О.– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

¹⁰¹ Определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда РФ от 21.01.2015 № 66-АПГ14-9. – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

Таким образом можно сделать вывод, что участие профсоюзов в суде по защите прав работников имеет важное значение, но недостаточно хорошо урегулирован в законодательстве, механизм такой защиты.

Наиболее заметным для рядовых работников является деятельность профсоюзов по контролю действий работодателя при их увольнении. В частности, в организации в которой создан профсоюз, работники знают, что в силу ч.1, 2ст. 82, ст. 373 ТК РФ¹⁰² «работодатель обязан сообщать и учитывать мнение профсоюза о сокращении численности или штата работников, а увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить с учетом мотивированного мнения этого выборного органа»¹⁰³.

Несоблюдение данных норм ТК РФ может повлечь за собой восстановление уволенного работника на прежней работе судом общей юрисдикции, рассматривающим трудовой спор. Это следует из п. 24 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 года № 2¹⁰⁴.

В соответствии со ст. 82 ТК РФ¹⁰⁵ при проведении аттестации работников, в результате которой может быть принято решение об увольнении, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

Среди неправовых формы защиты прав трудящихся можно выделить различные формы информационной работы, прием и консультация работников, обращения в прокуратуру в случае задержки выплаты зарплаты работникам, а так же разработка методических материалов и совместные

¹⁰²Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

¹⁰³ Там же.

¹⁰⁴ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» в редакции Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 декабря 2006 года № 63// Бюллетень Верховного Суда РФ, № 3, март, 2007.– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

¹⁰⁵Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

обращения профсоюзов и органов власти, нацеленные на защиту прав трудящихся.

Примером защиты трудовых прав может служить следующее: Министерством труда и соцзащиты был подготовлен проект Постановления Правительства «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году»¹⁰⁶ в целях «упрощения взаимодействия работодателя и работников» в условиях пандемии COVID-19. В данном Постановлении было предусмотрено 12 пунктов о взаимодействии работодателей и работников в условиях ограничительных мер из-за пандемии коронавируса. Ведомство в проекте Постановления предлагало Правительству впервые воспользоваться временным правом устанавливать особое регулирование трудовых отношений в период борьбы с распространением коронавирусной инфекции. Подготовленный проект фактически отменял действующие законодательные нормы регулирования социально-трудовой сферы. Так, например, было предложено, в случае необходимости изменений условий трудового договора в связи с карантинными ограничениями, по инициативе работодателя, сократить срок уведомления сотрудников до двух недель. Тогда как, согласно статье 180 ТК РФ¹⁰⁷ работодатель должен предупредить персонал о предстоящем увольнении, если оно обусловлено сокращением штата или ликвидацией организации, не менее чем за два месяца.

Работодатель с целью повышения эффективности работы вправе воспользоваться предусмотренными ТК РФ мерами, например, ввести простой, перевести персонал на неполную занятость, или сократить численность сотрудников и т.д. В проекте Постановления предлагалось наделить работодателя правом переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без его согласия на срок

¹⁰⁶ Проект Постановления Правительства «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году». Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 мая 2020г. №14-5/10/П-5009 о проекте постановления Правительства «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году» <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74137010/>

¹⁰⁷Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

до трех месяцев, в то время как по действующему трудовому законодательству такой перевод возможен только на один месяц. О таком переводе предлагалось уведомлять персонал не позднее чем за семь календарных дней.

Федерация независимых профсоюзов России выступила против проекта Постановления о временном праве Правительства регулировать трудовые отношения, подчеркнув, что в Трудовом кодексе уже содержатся особенности правового регулирования трудовых отношений во время чрезвычайных ситуаций. Регулирование трудовых отношений в соответствии с Конституцией, федеральными конституционными законами осуществляется в первую очередь Трудовым кодексом. ТК РФ в статье 252 определяет, что особенности регулирования трудовых отношений устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ, либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Таким образом, предложенное Постановление сломало бы сложившуюся систему, когда центральным источником трудового права является Трудовой кодекс РФ, а любые подзаконные акты принимаются исключительно в его развитие и не должны ему противоречить. Реализация законопроекта позволило бы Правительству иметь возможность подзаконными актами регулировать то, что должно регулироваться трудовым законодательством.

Полагаю, что данный проект Постановления Правительства, разработанный Минтрудом, противоречил основным принципам регулирования трудовых отношений, закрепленных в Трудовом кодексе РФ.

В итоге проект Постановления Правительства, разработанный Минтрудом был принят в сильно усеченном виде, и содержит в себе лишь вопросы по оплате проезда к месту проведения отпуска работников, работающих в организациях Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним, взаимодействия работодателя и работников, в том числе посредством электронной почты и иных мобильных и веб-сервисов, путем обмена электронными документами, электронными образами документов (документов на бумажном носителе, преобразованных в электронный вид путем сканирования с сохранением их реквизитов).

Профессор Хныкин Г.В. в своей работе делает вывод, что «отдельные элементы российской системы взаимоотношений профсоюзов, работодателей и государства не соответствуют международным трудовым стандартам, гарантирующим соблюдение полномочности сторон и учет их интересов, а также основным принципам социального партнерства»¹⁰⁸.

В итоге следует заметить, права профсоюзов, установленные ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях их деятельности» не идентичны предусмотренным в Трудовом Кодексе. Во избежание противоречий необходимо скоординировать эти законы.

Тем не менее, работа профсоюзов имеет огромное значение для защиты прав трудящихся.

3.3 Контроль за соблюдением трудового законодательства как способ защиты трудовых прав работников на примере федеральной инспекции труда

В соответствии с действующим законодательством одним из способов защиты трудовых прав граждан является государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Именно Федеральная инспекция

¹⁰⁸Хныкин Г.В. Конституционные основы деятельности профсоюзов по защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 1. С.21.

труда и инспекции труда в субъектах РФ являются специализированным органом по защите прав трудящихся, созданным для проведения контроля за соблюдением трудового законодательства и об охране труда.

Инспекция труда действует от имени государства в целях предупреждения нарушений трудовых прав и восстановления нарушенных прав. Федеральному государственному надзору за соблюдением трудового законодательства посвящена глава 57 ТК РФ.

Правовой основой деятельности федеральной инспекции труда являются следующие нормативно-правовые акты: ТК РФ (ст.ст. 353-365)¹⁰⁹, КоАП (ст.ст. 5.27 – 5.34, 5.44, 23.12, ч.2 ст. 28.3)¹¹⁰, Конвенция МОТ 1947 г. об инспекции труда № 81¹¹¹, Конвенция МОТ 1978 г. о регулировании вопросов труда № 150¹¹², Конвенция МОТ 1981 г. о безопасности и гигиене труда и производственной среде № 155¹¹³ и др.

Согласно ч. 1 ст. 354 ТК РФ федеральная инспекция труда – это 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).

¹⁰⁹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

¹¹⁰ Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // Собрание законодательства РФ, 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 1.– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

¹¹¹ Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ, 10.12.2001, № 50, ст. 465.– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

¹¹² Конвенция № 150 Международной организации труда «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» [рус., англ.], (Заключена в г. Женеве 26.06.1978) // Бюллетень международных договоров. 2002. № 2. С. 36 – 46.– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

¹¹³ Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Бюллетень международных договоров, 2002, № 2, с. 54 – 61.– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

В приказе Роструда от 13.06.2019 № 160 указано, что «предметом федерального государственного надзора в установленной сфере деятельности, в том числе полноты и своевременности выплаты заработной платы, расчета при увольнении, оплатах отпусков, соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, обеспечения доступности для работников, являющихся инвалидами, специальных рабочих мест и условий труда, а также выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе осуществления федерального государственного надзора в сфере труда нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений обязательных требований и по защите трудовых прав граждан»¹¹⁴.

Статьей 356 ТК РФ установлено, что федеральная инспекция труда, в частности, осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений (абзац второй).

В силу ч.1 ст. 357 ТК РФ государственные инспекторы труда имеют право предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке.

¹¹⁴ Приказ Роструда от 13.06.2019 № 160 (ред. от 22.04.2020) «Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

На основании ч. 2 ст. 357 ТК РФ¹¹⁵ в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Данное предписание может быть обжаловано работодателем в суд в течение десяти дней со дня его получения работодателем или его представителем.

Согласно правовой позиции Конституционного Суда РФ¹¹⁶ полномочия федеральной инспекции труда и государственных инспекторов труда, предоставленные абзацем вторым статьи 356 и абзацем шестым части 1 статьи 357 ТК РФ, направлены на выполнение основной функции данного государственного органа – осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и обеспечение реализации права работников на защиту их трудовых прав.

В силу статьи 360 ТК РФ для исполнения своих задач федеральная инспекция труда проводит плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей, организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей физических лиц. Предметом проверок является соблюдение требований трудового законодательства, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о

¹¹⁵Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

¹¹⁶ Определение Конституционного Суда РФ от 27.10.2015 № 2454-О «Об отказе в принятии к рассмотрению...» – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

Внеплановые проверки проводятся на основании, в числе прочих, заявлений и обращений граждан, в том числе юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, а также от органов государственной власти, СМИ о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства, в том числе требований охраны труда.

В обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17.07.2019г. указано, что «государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право, в том числе предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке (абзац шестой ст. 357 ТК РФ)¹¹⁷.

Исходя из приведенных норм ТК РФ, государственная инспекция труда, осуществляя функцию по надзору за работодателями, не только выявляет допущенные ими нарушения норм трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, но и вправе принимать меры по их устранению. Данное подтверждает судебная практика ВС РФ¹¹⁸.

¹¹⁷ «Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2019)» (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 17.07.2019) – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

¹¹⁸ Кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 20.01.2021 № 9-КАД20-10-К1; Кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 05.06.2020 № 60-КА20-2.– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

Статьей 353.1. ТК РФ предусмотрен ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях, который осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами РФ и законами субъектов РФ.

Так, в Томской области, принят Закон «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Томской области»¹¹⁹.

Данный нормативный акт определяет порядок и условия осуществления органами исполнительной власти Томской области и органами местного самоуправления муниципальных образований Томской области в подведомственных организациях ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Под подведомственными организациями понимаются областные государственные учреждения и областные государственные унитарные предприятия, муниципальные учреждения и муниципальные унитарные предприятия.

Согласно ст. 2 указанного закона «ведомственный контроль осуществляют исполнительные органы государственной власти Томской области, выполняющие функции и полномочия учредителей областных государственных учреждений, областных государственных унитарных предприятий, и уполномоченные уставами муниципальных образований органы местного самоуправления муниципальных образований Томской

¹¹⁹ Постановление Законодательной Думы Томской области от 24.12.2020 № 2728 «Об утверждении результатов мониторинга правоприменения Закона Томской области от 08.12.2017 № 144-ОЗ «О ведомственном ... – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

области в отношении муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий»¹²⁰.

Важную роль в понимании значения и места инспекции труда в сфере защиты трудовых прав, в том числе при прекращении трудового договора, играют положения Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле»¹²¹.

Анализ полномочий трудовой инспекции, закрепленных в российском законодательстве и в Конвенции, МОТ № 81, показывает, что внутреннее законодательство не во всем соответствует международным актам. Так, среди важнейших ограничений трудовых инспекций можно выделить: установление в законодательстве обязательного требования о предупреждении работодателя со стороны инспекции о проводимой проверке или обязанность инспекции согласовывать проверку с иными государственными органами (прокуратурой, судами и др.), установление в качестве обязательного условия проверки трудовой инспекцией наличия жалоб со стороны работников и др.

В настоящее время на фоне нестабильной ситуации с коронавирусной инфекцией (COVID-19) возросло число злоупотреблений со стороны работодателей. В связи с этим особо остро стоит проблема защиты прав работников на рабочих местах, содействие сохранению рабочих мест и уровня доходов населения.

Многие компании сокращают свой штат, увольняют сотрудников, в том числе и незаконными способами. Проблема заключается в том, что трудовые договоры составлены так, что примерно половина ежемесячной зарплаты – это фиксированный доход, а оставшееся – это переменная часть, то есть премии, надбавки и прочее. Их легко можно прекратить выплачивать, при этом права сотрудника по закону нельзя считать нарушенными.

¹²⁰ Там же.

¹²¹ Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ, 10.12.2001, № 50, ст. 4650.– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

В случае нарушения трудовых прав работников, принуждения к работе в нерабочие дни, под угрозой сокращения заработной платы или увольнения Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации рекомендует гражданам сообщить об этом в инспекцию труда, а также через сервис «Коронавирус: горячая линия» на портале «Онлайнинспекция.рф»¹²².

Чтобы избежать неправомерных действий со стороны руководства, необходимо принимать любые указания только в письменном виде. Это позволит доказать, что вины работника не было. В идеале, на основании поступающей информации, сотрудники трудовой инспекции, должны направлять работодателю предостережение о недопущении нарушения, и делать это в незамедлительном порядке, а также проводить проверки. Однако на практике возникает немало проблем. Во-первых, не все работники знают о своих правах в этот сложный период, во-вторых, до трудовой инспекции в нерабочие дни не дозвониться, а писать долго и хлопотно, в-третьих, трудовым инспекторам невозможно быстро и своевременно реагировать на все поступившие заявления.

Другой формой злоупотребления со стороны работодателей стали незаконные увольнения работников. Так, на сайте «Онлайнинспекция.РФ» 2020 можно увидеть огромное количество жалоб работников различных отраслей. Суть обращений в том, что работодатели в ультимативной форме заставляют работников писать заявления на отпуск за свой счет, либо на увольнение. Так, например, «В связи с каникулами, объявленными президентом РФ, наш руководитель принял решение, что все сотрудники должны написать заявление на отпуск за свой счет либо уволиться. Сотрудники не хотят писать данные заявления, считают это нарушением ТК РФ. Давление идет сильное, что делать в данном случае? Заработная плата не выплачивается»¹²³. «Руководитель говорит: есть две альтернативы, либо пишем по собственному заявление, либо мы просто соглашаемся на отпуск за

¹²²Онлайн Инспекция / Сервис «Коронавирус: горячая линия» / – URL:<https://онлайнинспекция.рф/problems/one/6303> / (дата обращения: 01.04.2021).

¹²³Там же.

свой счет, – сообщила сотрудник автосалона в Башкирии Анастасия. По факту под сокращение попали 800 человек в разных салонах и городах»¹²⁴

В таких ситуациях следует обратиться в суд с требованием признать увольнение незаконным, так как решение принималось под давлением руководителя.

В заключении следует отметить, что Федеральная инспекция труда наделена правом, осуществлять проверку соблюдения всех норм трудового права, выдавать обязательные для исполнения предписания, привлекать виновных лиц к административной ответственности.

В целях совершенствования правового регулирования деятельности Федеральной инспекции труда, необходимо учитывать нормы МОТ во избежание коллизий и в целях создания законодательных гарантий трудовых прав работников. В частности, следует законодательно установить в соответствии с положениями Конвенции МОТ № 81 прямой запрет предупреждения работодателя о проведении проверки по заявлению работника условий и охраны труда на его рабочем месте.

¹²⁴ Там же.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в данной магистерской диссертации были проанализированы основные способы защиты трудовых прав работников. Следует констатировать, что вопрос о способах защиты трудовых прав работников в Трудовом кодексе РФ остается недостаточно урегулированным и понятным самим работникам. В ТК РФ нет определения понятия «защита трудовых прав работников», а в доктрине трудового права сложились разные подходы к пониманию сущности защиты трудовых прав и однозначной трактовки в науке еще не сложилось.

При анализе статьи 352 ТК РФ можно увидеть, что в ней перечислены не способы защиты нарушенных прав работников, а только формы защиты, которые выделены по критерию управомоченного лица, осуществляющего защиту нарушенного права. Поэтому считаю, что будет правильным переименовать статью 352 ТК РФ «Формы защиты трудовых прав и свобод».

На основе анализа трудового законодательства, научной и учебной литературы, предлагаю сформулировать следующее определение. «Защита трудовых прав работников – это специальный механизм, включающий комплексную систему правовых средств, совершаемых уполномоченными субъектами и направленный на обеспечение реализации трудовых прав работников, в том числе на устранение препятствий к осуществлению трудовых прав, пресечения правонарушения, восстановления нарушенного права, компенсацию неблагоприятных последствий вреда, вызванных нарушением трудовых прав работников».

Каждый способ защиты прав трудящихся формируется в зависимости не только от формы и способов защиты, но и от субъекта. Работник самостоятельно выбирает каким образом ему защищать свои права.

Предназначение классификации, на мой взгляд, заключается в том, что она позволяет обеспечить однозначное и легко определяемое место для каждого из классифицирующих объектов. Применительно к способам

защиты трудовых прав работников значение классификации состоит в том, что она должна основываться не столько на анализе различных доктринальных суждений, сколько на выделении и рассмотрении общих черт и особенностей видов защиты трудовых прав. Такой подход позволит теоретические выводы увязать с конкретными практическими положениями.

Полагаю, что наиболее правильной и понятной для самих работников и правоприменителей практики будет являться классификация, согласно которой вся защита трудовых прав работников делится на судебную и внесудебную.

Предлагаю, добавить в Трудовой Кодекс РФ статью 352.1 в следующей редакции: «352.1 Защита трудовых прав осуществляется путем судебной и внесудебной защиты. К судебным способам относятся:

- восстановление на работе независимо от оснований прекращения трудового договора;
- взыскание начисленной, но не выплаченной заработной платы, выплат при увольнении и иных причитающихся работнику выплат;
- взыскание процентов за задержку выплаты заработной платы и иных выплат;
- компенсация морального вреда в связи с нарушение трудовых прав работников;
- признание трудовыми отношений, возникших на основании фактического допущения работника к работе, в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен;
- признание трудовыми отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора;
- возложение на работодателя обязанности оформить трудовой договор;
- возложение на работодателя обязанности внести в трудовую книжку (в случае ее ведения) записи, в том числе в связи с прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем;

- взыскание компенсации за приобретение спецодежды;
- требование об изменении даты и формулировки причины увольнения;
- требование о переводе на другую работу;
- требование об обязывании работодателя уплатить страховые взносы в порядке и размерах, определяемых федеральными законами.

- требование о признании незаконным применение дисциплинарного взыскания;

- требование об оплате за время вынужденного прогула;

- требование о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

- требование о признании незаконным изменения работодателем условий трудового договора, не связанных с изменением трудовой функции работника, по причине изменения организационных или технологических условий труда и иные требования работника.

К внесудебным способам относятся:

- отказ работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью; в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в случае не обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;

- забастовка;

- обращение работника за помощью в комиссию по трудовым спорам, в профессиональные союзы, трудовую инспекцию труда, прокуратуру и в иные государственные несудебные органы.

- иные способы, не запрещенные законом».

Наиболее действенным способом защиты остается судебная защита. Являясь независимым органом государственной власти, суд в своей деятельности руководствуется законом. Его решения являются обязательными для исполнения, что обеспечивает восстановление

нарушенных трудовых прав работника. В то же время, судебная защита прав работников могла бы быть более эффективной. Надо отметить, что ни трудовое, ни гражданское законодательство при осуществлении защиты трудовых прав работников не предусматривают специфику трудовых отношений. В силу особенностей правового регулирования трудовых отношений, стороны трудового договора находятся в правовой связи, которая основана на их неравенстве.

Данный вопрос, возможно, решить путем выделения в Гражданском процессуальном кодексе РФ специальной главы, в которой бы регулировались особенности рассмотрения трудовых споров в судах.

В настоящий момент в ГПК РФ много общих процессуальных принципов и норм, тогда как специфических недостаточно. Во вновь созданной главе ГПК РФ, посвященной особенностям рассмотрения трудовых споров, возможно, было бы решить вопросы, связанные именно с правовым положением участников трудового спора, дополнительными процессуальными гарантиями работников.

Необходимо развивать бесплатные юридические консультации по трудовым спорам, которые позволят ликвидировать существующее неравенство в данной сфере, либо предоставлять работникам, бесплатную помощь защитника, по примеру бесплатной юридической помощи по уголовным делам.

Мною были проанализированы более 200 судебных решений, собрана статистика по обжалованию решений по трудовым спорам в Томской области за 2019 – 2020гг. Так, за 2019 год было обжаловано 171 решение судов общей юрисдикции по трудовым спорам. Отменены 10,5% всех обжалованных решений. В 2020г. из 111 обжалованных решений 15 были с вынесением нового решения, что составляет 13,5%.

Так же была проанализирована общероссийская статистика по трудовым спорам, опубликованной на сайте правовой информации

«Судебная статистика РФ»¹²⁵. В 2019 году было рассмотрено около 300 000 трудовых дел. Большинство трудовых споров, которые рассматривают суды это дела о взыскание заработной платы. В 97 % случаев суд встает на сторону работников. Дела о предоставлении гарантий и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством в 88 % случаев заканчиваются в пользу работников. В делах о признании увольнения незаконным, шансы примерно равны. Их удовлетворяют в 45 %. А по делам о возмещении ущерба, который причинен работником при исполнении трудовых обязанностей, заканчиваются в пользу работодателя в 76% случаев.

Следует отметить, что не в каждом случае гарантирован положительный результат в виде устранения либо пресечения нарушения трудовых прав работников путем осуществления права на защиту, включая судебную защиту. Действенность защиты трудовых прав, свобод и законных интересов в значительной степени зависит от реальной возможности применить правовые нормы, закрепленные в законодательстве, и которые обеспечены необходимыми средствами защиты от его нарушения.

Учитывая изложенное, следует отметить, что правовой инструментарий защиты прав трудящихся в настоящее время требует обновления.

Работникам сложно понять и дать четкий ответ какие права они имеют, и какая именно ответственность должна быть возложена на работодателя и за какие правонарушения. Полагаю, что для защиты прав трудящихся, государству необходимо вести социальный диалог с участием работников, работодателей и их представителей. Это имеет ключевое значение для укрепления доверия общества и обеспечения поддержки тех мер, которые необходимы для преодоления кризиса.

В развитие вышеуказанных выводов разработаны предложения по совершенствованию законодательства и практической деятельности

¹²⁵Судебная статистика РФ. URL: <http://stat.xn----7sbqk8achja.xn--p1ai/stats/gr/t/22/s/0> (дата обращения 11.04.2021).

надлежащего обеспечения защиты трудовых прав работников, в частности предлагаю следующее:

– изложить часть 2 статьи 379 ТК РФ в следующей редакции: «В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, в случае не обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, и в других предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами»;

– создать единый комплексный федеральный закон об охране труда.

– законодательно закрепить в ГПК РФ, что обращение работника с целью защиты трудовых прав во внесудебном порядке является уважительной причиной пропуска им срока для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора и основанием для восстановления данного срока судом;

– нарушение работодателем порядка привлечения к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за несоблюдение трудовой дисциплины, в том числе затребование работодателем письменных объяснений у работника во время болезни и последующее его увольнение в день выхода на работу является основанием для признания судом такого увольнения незаконным;

– установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте является обязательным при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника за прогул (отсутствие по уважительной причине прогулом не является, и к работнику не может быть применено взыскание в виде увольнения);

– увольнение за прогул не может быть признано законным даже в случае отсутствия работника на рабочем месте по адресу нахождения работодателя в связи с выполнением работником по соглашению с работодателем трудовых обязанностей дистанционно и при отсутствии

условия о дистанционной работе в трудовом договоре.

Полагаю, что будет правильным, создать если не отдельные суды по рассмотрению трудовых споров, то на первом этапе выделить в судах общей юрисдикции отдельные коллегии судей, которые будут специализироваться конкретно на трудовых спорах.

Введение специализации рассмотрения дел возможно путем проведения организационных мероприятий при существующей численности судебного корпуса. Такая специализация судей не потребует от государства финансовых затрат. Однако позволит на высоком профессиональном уровне рассматривать судам трудовые споры, имеющие в настоящее время особую социальную актуальность.

В результате такая специализация судей позволит сэкономить время и избежать нарушения процессуальных сроков, излишней бумажной волокиты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ И ЛИТЕРАТУРЫ

1. Конституция Российской Федерации: принята всенар. голосованием 12 дек. 1993г. : (с изм. от 1 июля 2020г.) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) : федеральный закон от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ: (в ред. от 09.03.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 08.12.2020, с изм. от 02.03.2021)//КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон. дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.04.2021) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
5. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 23.11.2020) – Электрон. версия печат. Публ, // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
6. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изм. и доп., вступ. в силу с 08.12.2020) //Собрание законодательства РФ, 15.01.1996, № 3, ст. 148– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

7. Федеральный закон от 05.04.2021 № 74-ФЗ «О внесении изменений в статьи 391 и 392 Трудового кодекса Российской Федерации» //Российская газета, № 76, 09.04.2021. – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

8. Федеральный закон от 02.12.2019 № 393-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам принудительного исполнения обязанности работодателя по выплате заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику» //КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

9. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

10. Федеральный закон от 01.05.2016 № 136-ФЗ «О внесении изменений в статью 11 ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и Федеральный закон «О специальной оценке условий труда» // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

11. Приказ Роструда от 13.06.2019 № 160 (ред. от 22.04.2020) «Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права». – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

12. Постановление Законодательной Думы Томской области от 24.12.2020 № 2728 «Об утверждении результатов мониторинга правоприменения Закона Томской области от 08.12.2017 № 144-ОЗ «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Томской области» вместе с «Информацией (отчетом) о результатах мониторинга правоприменения Закона Томской области от 08.12.2017 № 144-ОЗ «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Томской области»– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

13. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Российская газета, № 67, 05.04.1995. – Электрон. версия печат. Публ, // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

14. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (Принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-ом пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Ведомости Верховного Совета СССР, 28.04.1976, № 17, ст. 291. – Электрон. версия печат. Публ, // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

15. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (Заключена в г. Риме 04.11.1950) (с изм. от 13.05.2004) (вместе с Протоколом [№ 1] (Подписан в г. Париже 20.03.1952), Протоколом № 4 об обеспечении некоторых прав и свобод помимо тех, которые уже включены в Конвенцию и первый Протокол к ней (Подписан в г. Страсбурге 16.09.1963), Протоколом № 7 (Подписан в г. Страсбурге 22.11.1984)) – Электрон. версия печат. публ.

// КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021
Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

16. Конвенция № 81 Международной организации труда «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (принята в г. Женеве 11.07.1947 на 30-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Собрание законодательства РФ, 10.12.2001, № 50, ст. 465. – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021
Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

17. Конвенция № 150 Международной организации труда «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 26.06.1978) // Бюллетень международных договоров. 2002. № 2. С. 36 – 46. – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021
Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

18. Конвенция № 155 Международной организации труда «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» (принята в г. Женеве 22.06.1981 на 67-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Бюллетень международных договоров, 2002, № 2, с. 54 – 61. – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021
Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

19. Конвенция № 158 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Заключена в г. Женеве 22.06.1982) // Авторское право. Международная Организация Труда. Воспроизведение разрешено. Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1983 – 1989. – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021
Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

20. Рекомендация № 166 Международной организации труда «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя»

(Принята в г. Женеве 22.06.1982 на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ) // Конвенции и рекомендации, принятые Международной конференцией труда. 1957 - 1990. Т. II.- Женева: Международное бюро труда, 1991. С. 1991 - 1996. – Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. М., 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

21. Постановление Конституционного Суда РФ от 08.06.2015 № 14-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 256 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Т.И. Романовой» //КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

22. Постановление Конституционного Суда РФ от 14.07.2020 № 35-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Р.М. Четыза» // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

23. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей-субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» //Бюллетень Верховного Суда РФ, № 7, июль,2018. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

24. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» //Российская газета, № 29, 08.02.1995. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2

(ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» //Бюллетень Верховного Суда РФ, № 6, 2004. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

26. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

27. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 3 (2020), (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 25.11.2020) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

28. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2019), (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 17.07.2019) // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

29. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2018), (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 04.07.2018) //Бюллетень Верховного Суда РФ, № 3, март, 2019.// КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

30. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 августа 2020 г. № 69-КГ20-3 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

31. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13 мая 2019 г. № 48КГ19-3//КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон,

дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

32. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 20 января 2020 г. № 5-КГ19-217//КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

33. Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 июня 2019 г. № 83-КГ19-3 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

34. Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24 июня 2019 г. № 83-КГ19-4 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

35. Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 8 июля 2019 г. № 83-КГ19-5, // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

36. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14 сентября 2020 г. № 53-КГ20-4-К8 //КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

37. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25 марта 2019 г. № 5-КГ18-305 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

38. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 1 июня 2020 г. № 11-КГ20-3 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

39. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12 августа 2019 г. № 5-КГ19-108 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

40. Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24 августа 2020 г. № 18-КГ20-37 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

41. Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 августа 2020 г. № 57-КГ20-9-К1 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

42. Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13 июля 2020 г. № 16-КГ20-5 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

43. Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16 марта 2020 г. № 26-КГ19-13 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

44. Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 2 декабря 2019 г. № 9-КГ19-13 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

45. Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 15 октября 2018 г. № 5-КГ18-187 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

46. Определение Судебной коллегии по гражданским делам

Верховного Суда РФ от 16.03.2020 № 25-КГ19-15 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

47. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 06.05.2019 № 5-КГ19-59 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

48. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25.02.2019 № 44-КГ18-33 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

49. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 5 августа 2019, № 16-КГ19-21 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

50. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 01.04.2019, № 34-КГ18-22 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

51. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.04.2019, № 37-КГПР19-1 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

52. Определение Верховного суда Республики Бурятия от 29.06.2018, № 4Г-526/18 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

53. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 06.07.2020, № 66-КГ20-4-К8 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон,

дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

54. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 06.07.2020, № 66-КГ20-4-К8 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

55. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 10.06.2020, № 88-5882/2020// КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

56. Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13.08.2020 по делу № 88-12685/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

57. Постановление Президиума Верховного суда Республики Башкортостан от 03.10.2018 по делу № 44Г-400/2018 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

58. Проект Постановления Правительства «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году». Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 мая 2020г. №14-5/10/П-5009 о проекте постановления Правительства «Об особенностях правового регулирования трудовых отношений в 2020 году» <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/74137010/>

59. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 28.05.2020, № 33-7245/2020 по делу № 2-3481/2019 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

60. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.09.2020, № 33-32873/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч.

б-ки Том. гос. ун-та.

61. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 06.02.2020, № 33-2961/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

62. Апелляционное определение Ивановского областного суда от 18.03.2020 по делу № 33-613/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

63. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.10.2020 по делу № 33-411708/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

64. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.10.2020 по делу №33-411331/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

65. Апелляционное определение Московского городского суда от 08.10.2020 по делу № 33-39866/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

66. Апелляционное определение Московского городского суда от 16.10.2020 по делу № 33-411661/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

67. Апелляционные определения Московского городского суда от 28.01.2020 № 33-0423/2020 по делу № 2-3554/19 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

68. Апелляционные определения Московского городского суда от

04.06.2019 № 33-24062/2019 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

69. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.06.2019 № 33-25799/2019// КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

70. Апелляционное определение Московского городского суда от 18.03.2020 по делу № 33-11296/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

71. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.08.2020 по делу № 33-10648/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

72. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.08.2019 по делу № 33-32631/2019 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

73. Апелляционные определения Московского городского суда от 18.03.2020 по делу № 33-11860/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

74. Апелляционные определения Московского городского суда от 12.03.2020 по делу № 33-10621/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

75. Апелляционные определения Московского городского суда от 04.03.2020 по делу № 33-9162/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной

сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

76. Апелляционное определение Московского городского суда от 24.04.2019 по делу № 33-18919/2019 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

77. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18.03.2020 № 33-4732/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

78. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.05.2020 по делу № 33-13707/2020 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

79. Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2019 по делу № 33-55871/2019 // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

80. Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 09.07.2020 по делу № 33-5628/2020//КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

81. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров // М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. – М.: Проспект, 2017. 688 с.

82. Андреев П.В. Проблемы судебной практики по трудовым и корпоративным спорам руководителей организаций: монография. Москва: Проспект, 2020. 88 с.

83. Афанасьев М.А., Голубева Т.Ю. Трудовое право. // Учебно-методическое пособие. М., Проспект, 2019. 160 с.

84. Акулинин О.Г. Институт самозащиты в трудовом праве //

Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 54-56.

85. Брагинский М.И. Договорное право. Книга первая: Общие положения // М.И. Брагинский, В.В. Витрянский. 3-е изд., испр. Москва: Статут, 2005. 847 с.

86. Буянова М.О. Трудовые споры. М.: РГ–Пресс, 2014. 555с.

87. Витрук Н.В. Общая теория правового положения личности. М.: НОРМА, 2008. 448 с.

88. Гладков Н. Г., Бриллиантова Н. А., Волкова О. Н. Трудовое право. Учебник. – М.: Проспект, 2020. 536 с.

89. Гусов К. Н., Андреев А. А., Бондаренко Э. Н. Трудовое право России. Учебник для бакалавров. – М.: Проспект, 2020. 592 с.

90. Горбачева С.В. Самозащита прав по российскому законодательству: Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата юридических наук. Н. Новгород, 2005. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. М., 2021. Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

91. Дзущев З. Г. Защитная функция профсоюзов, проблемы правового регулирования: автореф. дис. ... канд. юрид. наук // Электрон. версия печат. публ. – [Моск. гос. юрид. акад.]. – Москва, 2009. – 29 с.; 21. – Библиогр.: с. 29 (2 назв.). – 150 экз. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

92. Ерофеева О.В. Защита прав граждан на пенсионное обеспечение / О.В. Ерофеева. М.: Проспект, 2013. 60 с.

93. Иванчак А. И. Трудовое право Российской Федерации. Учебное пособие. М.: МГИМО-Университет, 2019. 376 с.

94. Колобова С. Как защитить трудовые права // Российская юстиция. № 10. 2000. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

95. Коломоец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения: монография. М., Проспект, 2019 128с.
96. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др.; отв. ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. – М.: КОНТРАКТ, 2019. 1254 с.
97. Костян И.А. К реализации права на судебную защиту // Судебная защита в сфере труда и социального обеспечения: Сб. докладов секции трудового права и права социального обеспечения совместной XV Междунар. науч.-практ. конф. юрид. фак-та МГУ им. М.В. Ломоносова и VII Междунар. науч.-практ. конф. «Судебная реформа в России: прошлое, настоящее, будущее (Кутафинские чтения)». М., 2015. С. 10-20.
98. Костян И. А. Защита субъективных прав, свобод и законных интересов: трудовая правовая аспекты. – М., Проспект, 2009.
99. Костян И.А. Принцип недопустимости злоупотребления правом: отдельные вопросы практики его применения // Трудовое право в России и за рубежом. № 2.2020. С. 3-6.
100. Костян И.А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России: диссертация ... доктора юридических наук: 12.00.05 / И.А.Костян. –Москва, 2009. 349 с.// КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.
101. Куренной А. М., Бондаренко К. А., Бережнов А. А. Трудовое право России. Учебник. – М.: Проспект, 2019. 624 с.
102. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / под ред. В.М. Лебедева. – М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. 480 с.
103. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Кн. 1. и 2. – М.: Статут. 2007. 280 с.

104. Ленин В.И. О трудовом законодательстве. – М.: Госюриздат, 1959. // КонсультантПлюс: справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., – 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

105. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: в 2-х т. Т. 1. Историко – правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. – М.: Проспект, – 2003.– 159 с.

106. Лушников А.М. Трудовые права в XXI веке: современное состояние и тенденции развития: Монография / А.М. Лушников, М.В. Лушникова. – М.: Проспект, – 2015. – 272 с.

107. Лютов Н. Л. Актуальные проблемы трудового права. Учебник для магистров. – М.: Проспект, – 2020. – 688 с.

108. Мариненко М.Е. Защита трудовых прав рабочих и служащих: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – Минск, 1969. 305 с.– Электрон. версия печат. публ. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. Версия Проф. – М., – 2021 Режим доступа: локальная сеть Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

109. Миронова А.Н. Особенности судебного рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров о прекращении трудового договора // Адвокат. № 12. –2015. – С. 37-43.

110. Миронов В. И. Трудовое право. Учебник. – М.: Проспект, – 2020.– 992 с.

111. Мурзина Е.А. Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству / Е.А. Мурзина – М., Lexrussia, – 2017.– № 12. – С. 167-179.

112. Новикова М.В. Свободная игра неравных экономических и социальных сил: к вопросу об истории трудового договора, трудового правоотношения // Трудовое право в России и за рубежом, 2020. №3. С. 19-22 // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

113. Онлайн Инспекция / Сервис «Коронавирус: горячая линия» / – URL: <https://онлайнинспекция.рф/problems/one/6303> / (дата обращения: 01.04.2021).

114. Сапфинова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015. № 1. // КонсультантПлюс : справ. правовая система. – Версия Проф. – Электрон, дан. – М., – 2021. – Доступ из локальной сети Науч. б-ки Том. гос. ун-та.

115. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации). Москва: Редакция «Российской газеты», – 2019. – Вып. 13.– 160 с.

116. Северцев Р.В. Судебная защита трудовых прав работника // Ленинградский юридический журнал. № 1, 2018. С. 127-137.

117. Сосна Б.И., Аворник Г.К. Возмещение морального вреда, причиненного нарушением социальных прав работников // Безопасность бизнеса, № 2, – 2004.– С. 28-32.

118. Судебная статистика РФ. / Гражданское судопроизводство. Показатели по отдельным категориям. – URL: <http://stat.xn----7sbqk8achja.xn--plai/stats/gr/t/22/s/0> / (дата обращения 10.01.2021).

119. Толкунова В.Н. Трудовое право: Курс лекций / В.Н. Толкунова. – М.: ООО ТК «Велби», – 2002. – 320 с.

120. Хныкин Г.В. Проблемы правового регулирования заработной платы в современных условиях // Трудовое право в России и за рубежом. № 3. – 2017. – С. 27-30.

121. Хныкин Г.В. Конституционные основы деятельности профсоюзов по защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. № 1. – 2014. – С.19-21.

122. Хныкин Г.В. Гибкие трудовые отношения и перспективы современного нормотворчества / Г.В. Хныкин // Типичная и нетипичная занятость: перспективы исследований и регулирования (Пятые Гусовские чтения): материалы международной научно-практической конференции (г.

Москва, 30-31 мая 2019 г.) / под общей редакцией Н.Л. Лютова, Ф.О. Сулеймановой. – Москва: РГ-Пресс, – 2020. – С. 152-156.

123. Хныкин Г.В. Принципы и гарантии трудового права: состояние и проблемы реализации // Трудовое право в России и за рубежом. – 2021. № 1.– С. 3-6.