Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова»

Кафедра трудового и финансового права

«Сдана на кафедру»

Зав. кафедрой,

доктор юридических наук,

доктор исторических наук,

профессор

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А. М. Лушников

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г.

Выпускная квалификационная работа бакалавра

**Формы и способы защиты трудовых прав работников: актуальные проблемы**

(40.03.01 Юриспруденция)

Студент гр. ЮР-45 БО

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А. М. Пученков

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г.

Научный руководитель

Ассистент

А. А. Матякубова

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г.

Ярославль 2021

Рецензент работы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 г.

Решение ГЭК о защите \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Секретарь ГЭК \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2018 г.

**РЕФЕРАТ (Образец)**

Объем 90 с., 2 гл., 105 источников.

 ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ, ДЕПРЕМИРОВАНИЕ, ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ГАРАНТИИ, МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА, СРЕДНЯЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, СИСТЕМЫ

ОПЛАТЫ ТРУДА.

 Целью работы является комплексный анализ актуальных,

наиболее дискуссионных проблем правового регулирования заработной платы.

 В Главе 1 рассмотрена история развития законодательства

о заработной плате, понятие заработной платы, сформулированное на разных этапах становления института оплаты труда; дан

анализ определения заработной платы, содержащегося в современном законодательстве. Проведен сравнительный анализ национального и зарубежного опыта регулирования заработной

платы; сформулированы признаки заработной платы, выявлены

отличия заработной платы от иных видов вознаграждений; исследована структура заработной платы, соотношение основной

и переменной (компенсационные и стимулирующие выплаты)

частей заработной платы.

 В Главе 2 рассмотрены: 1) системы оплаты труда, их общая

характеристика, 2) тарифная и бестарифная системы оплаты труда, 3) государственные гарантии.

 В работе анализируется судебная практика по данной категории дел, сформулированы предложения по совершенствованию

действующего законодательства о заработной плате.

 В Заключении сделаны выводы.

**Оглавление.**

[**Введение.** 5](#_Toc73783557)

[**Глава 1. Формы и способы защиты трудовых прав работников** 8](#_Toc73783558)

[**1.1 Формы защиты трудовых прав: понятие, признаки, виды.** 8](#_Toc73783559)

[**1.2 Способы защиты трудовых прав.** 13](#_Toc73783560)

[**1.3 Трудовые споры: понятие, признаки, виды.** 17](#_Toc73783561)

[**Глава 2. Основные способы защиты трудовых прав работника: проблемы теории и практики.** 27](#_Toc73783562)

[**2.1 Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде.** 27](#_Toc73783563)

[**2.2 Самозащита работниками своих трудовых прав.** 36](#_Toc73783564)

[**2.3 Защита трудовых прав работников органами, создаваемыми спорящими сторонами.** 45](#_Toc73783565)

[**2.4 Защита трудовых прав работников профсоюзами.** 59](#_Toc73783566)

[**2.5 Особенности судебного способа защиты трудовых прав работников.** 69](#_Toc73783567)

[**2.6 Медиация как способ защиты трудовых прав работников.** 80](#_Toc73783568)

[**Список использованных нормативных правовых актов, других официальных материалов, литературы и юридической практики** 92](#_Toc73783569)

# **Введение.**

**Актуальность темы**: Человеческое общество с самого момента своего образования и по сей день никогда не было однородным. Всегда присутствовали и, вероятно, будут присутствовать те, кто властвует и те, над кем властвуют. По этой причине вечными являются конфликты между сильными, жаждущими сохранить и приумножить свою власть, влияние, и слабыми, желающими сделать свою порой нелёгкую жизнь более комфортной.

 Одной из самых острых областей, в которых происходят столкновения интересов сильных и слабых является сфера трудовых правоотношений, в которой стороны представлены работодателями и работниками. Конфликты в данной сфере, существующие столько же, сколько и само человеческое общество, стали наиболее актуальными лишь с момента начала промышленных революций, то есть начиная с конца 18, начала 19 века. Тогда конфликты, как правило, имели локальный характер, однако имели место и более масштабные случаи. Так, широкую известность получили выступления луддитов в Англии в начале 19 века, когда рабочие, считавшие, что благодаря механизации труда работодатели экономят на рабочей силе, отнимая рабочие места и уменьшая заработную плату (что действительно не было далеко от истины) в период с 1811 по 1813 год уничтожили более тысячи станков и машин, в том числе целую ткацкую фабрику в Ноттингеме.[[1]](#footnote-1) Причиной данного выступления было, в том числе, отсутствие правовых способов защиты рабочими своих трудовых прав, что повлекло бесконтрольное эксплуатирование работодателями рабочих масс, что в конечном итоге повлекло массовое обнищание рабочего населения, и накопившееся недовольство в конечном итоге вылилось в форме разрушительных погромов, что повлекло значительные материальные и людские потери.

 Для России столь же, а может и более значимым событием выступила стачка на Путиловском заводе в Санкт-Петербурге, случившаяся 3 января 1905 года. Причинами данного происшествия стало бесконтрольная эксплуатация рабочих, что в то время было не редкостью, а также безосновательные увольнения работников, недовольных действиями работодателя и отсутствие готовности вести диалог. Данная забастовка была провалена и подавлена, но, тем не менее, она дала старт цепи событий, которые привели в конечном итоге к всеобщей стачке рабочих в Санкт-Петербурге и началу Первой Русской Революции.[[2]](#footnote-2)

 Тем не менее, эти, и многие другие события имели и положительные последствия. Одним из наиважнейших выступило то, что очевидным стала необходимость законодательного регулирования труда.

 В настоящее время практически во всех странах мира, в том числе и в России, трудовые права граждан урегулированы законодательством. Так, в России трудовые права урегулированы целым рядом законодательных актов ключевыми из которых являются Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993 года и принятый в 30 декабря 2001 года Трудовой Кодекс Российской Федерации. Однако, не смотря на многочисленность и объёмность законодательных актов, в настоящий момент правовое регулирование защиты трудовых прав граждан в России крайне далеко от идеала, свидетельством чему выступает великое множество научных трудов, написанных за весь период существования современного Российского государства, многие из которых не утратили своей актуальности и по сей день в виду отсутствия адекватного решения имеющихся проблем, а также огромное количество поправок в Трудовой кодекс и другие правовые акты, принимающихся регулярно с самого момента вступления их в законную силу.

 Именно по этой причине темой данной выпускной квалификационной работы была выбрана: формы и способы защиты трудовых прав работников: актуальные проблемы,- и в её рамках будут рассмотрены наиболее актуальные на данный момент проблемы защиты трудовых прав работников и предложены наиболее оптимальные с точки зрения автора пути их решения.

 **Новизна и практическая значимость** данной работы состоит в том, что в ней раскрывается актуальная на сегодняшний день проблема недостаточной полноты и эффективности правового регулирования защиты трудовых прав работников.

 **Цель данной выпускной квалификационной работы** состоит в комплексном анализе существующих на данный момент проблем в защите трудовых прав работников.

 Для достижения указанной цели необходимо решить следующие задачи:

# **Глава 1. Формы и способы защиты трудовых прав работников**

## **1.1 Формы защиты трудовых прав: понятие, признаки, виды.**

 Рассмотреть актуальные проблемы защиты трудовых и социально-обеспечительных прав без анализа подходов к определению форм и способов

защиты права и охраняемого законом интереса - невозможно.

 Трудовой кодекс и законодательство в целом не раскрывают содержание понятий «форма защиты» трудовых прав и «способ защиты» трудовых прав, а также напрямую не указывает на виды этих форм. Исходя из этого, разумным видится обращение к научной доктрине. Так, если опираться на определение, предложенное А. А. Сапфировой, то под формой защиты понимается «регулируемый законодательством порядок осуществления субъектами защиты трудовых прав деятельности по применению правовых средств, обеспечивающих пресечение нарушений трудовых прав, обеспечение интересов, их восстановление или устранение препятствий в реализации.» [[3]](#footnote-3)

 Помимо данного определения, в доктрине высказываются и иные мнения по вопросу понятия формы защиты трудовых прав. Так, Т. Ю. Барышникова под формой защиты трудовых прав понимает «порядок осуществления уполномоченным субъектом деятельности по защите трудовых прав и охраняемых законом интересов работников и работодателя, осуществляемый в рамках единого правового режима»[[4]](#footnote-4). Данное определение, в целом, соответствует тому, что было дано Сапфировой, однако следует обратить внимание, что понятие уполномоченный субъект в данном случае не вполне соответствует действительной сущности форм защиты трудовых прав, так как субъектами защиты трудовых прав выступают не только уполномоченные субъекты, такие как: суды, комиссии по трудовым спорам, государственные инспекции труда-, но и управомоченные в лице непосредственно работников и работодателей.

 На мой взгляд, наиболее корректным следует признать определение, предложенное Князевой Н. А.,: защита трудовых прав – это «регламентированный правом порядок деятельности, осуществляемой как компетентными государственными или общественными органами, так и самим заинтересованным лицом, направленной на восстановление нарушенного права, устранение препятствий в его реализации, возмещение или компенсацию вреда, причинённого нарушением этого права, обеспечивающий её законность, обоснованность и целесообразность.»[[5]](#footnote-5) Тем не менее, и данное определение не лишено недостатков. Так, оно охватывает только ту деятельность по защите нарушенных трудовых прав, которая осуществляется уже после нарушения права. Также автором не были учтены те действия, что осуществляются с целью пресечения нарушения трудовых прав. Так, перед федеральной инспекцией труда, выступающей одним из субъектов защиты трудовых прав, частью 5 статьи 355 Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) , помимо прочих, поставлена такая задача, как «обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»[[6]](#footnote-6), которая явно служит цели пресечения совершения сторонами трудовых правоотношений правонарушений в будущем.

 В итоге можно прийти к выводу, что самым полным из вышеназванных определений видится именно то, что было дано А. А. Сапфировой, прежде всего, в силу того, что оно наиболее широко и всеобъемлюще раскрывает понятие формы защиты трудовых прав и при этом, что тоже немаловажно, является достаточно простым и ёмким.

 Далее следует раскрыть основные виды форм защиты трудовых прав. Большинство учёных делит формы защиты трудовых прав работников на 2 основных вида: юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты.

 **Юрисдикционную форму защиты трудовых прав** можно определить как порядок осуществления уполномоченными органами деятельности по защите трудовых прав и интересов. В данном случае, исходя из правового положения субъекта, наделённого полномочиями на применение способов защиты права, следует говорить о защите прав и интересов работников и работодателей в судебных органах (судебный способ защиты), а также в органах государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и вышестоящих органах (административный способ защиты).

 Защиту трудовых прав в судебных органах следует рассматривать как универсальный способ защиты, это предполагает, что любое право может быть защищено в судебном порядке. В контексте же защиты трудовых прав универсальность судебной защиты означает, что она применима как в отношении работников, так и в отношении работодателей. В то же время комиссия по трудовым спорам в соответствии с положениями гл. 60 ТК РФ рассматривает индивидуальные трудовые споры только по заявлению работника.

 Административная же защита предназначена, прежде всего, для отстаивания интересов работников как наиболее уязвимого субъекта трудовых правоотношений при наличии нарушений со стороны работодателя, обладающего большим объёмом административных ресурсов и рычагов давления на рабочих, и представляет собой проявление публично-правовых начал в регулировании трудовых отношений и характеризует степень вмешательства государства в правовое регулирование и защиту трудовых прав.

 **Неюрисдикционные формы защиты трудовых прав**, в свою очередь, представляют собой действия работников и работодателей (или их представителей), по защите прав и законных интересов, осуществляемые самостоятельно, без обращения в компетентные органы. К ним можно отнести самостоятельную защиту работниками своих трудовых прав (самозащита), а также защиту трудовых прав работников профсоюзами.[[7]](#footnote-7) Стоит заметить что работодатель также наделён возможностью защищать свои права не самостоятельно, а через представителя в лице объединения работодателей, но лишь при условии, что он является членом данного объединения[[8]](#footnote-8).

 Также следует затронуть защиту в органах, создаваемых работниками и работодателем для рассмотрения трудовых споров, которыми в Российской Федерации выступают комиссии по трудовым спорам, примирительные комиссии, трудовой арбитраж, посредники. Данную защиту исходя из характера её деятельности нельзя полноценно относить ни к юрисдикционной, ни к неюрисдикционной форме защиты. Так, с одной стороны указанные органы являются уполномоченными органами, к которым стороны обращаются с целью разрешения трудовых споров. С другой же стороны, данные органы формируются самими сторонами и полномочия на разрешение спора они получают непосредственно от сторон, что делает данную защиту близкой к неюрисдикционной. Соответственно, в данном случае можно говорить об иной форме защиты трудовых прав, а именно о **социально-партнёрской**, так как споры в данном случае рассматриваются не непосредственно сторонами, а уполномоченными ими специально создаваемыми органами.

 Исключение в данном случае составляет обращение в постоянный трудовой арбитраж в соответствии с частью 8 статьи 404 Трудового кодекса в случае, если в целях разрешения коллективного трудового спора не может быть проведена забастовка. В таком случае рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже является обязательным и решение трудового арбитража имеет для сторон обязательную силу независимо от наличия соглашения сторон по данному вопросу. Причём если стороны не приходят к соглашению о создании временного трудового арбитража, его составе и регламенте либо о передаче коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, решение по этим вопросам принимает соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров в лице Федеральной службы по труду и занятости. Соответственно, в таком случае разрешение трудового спора трудовым арбитражом следует однозначно относить к юрисдикционной форме защиты.[[9]](#footnote-9)

 Подытожив всё вышесказанное можно сказать, что формы защиты трудовых прав на данный момент достаточно подробно, за некоторыми исключениями, разработаны в доктрине. Причём стоит заметить, что положения доктрины во многом перекликаются с положениями законодательства, когда речь идёт о конкретных формах защиты трудовых прав. Тем не менее, по настоящий момент не существует единого понятия термина «форма защиты» трудовых прав. Кроме того, понятия юрисдикционных и неюрисдикционных форм существуют исключительно в научной среде. Также не существует чёткого понимания того, что из себя представляет социально-партнёрская форма защиты и существует ли она вообще. В связи с этим обоснованным выглядит законодательное закрепление вышеприведённых понятий с целью установления единообразия в понимании того, что они из себя представляют.

## **1.2 Способы защиты трудовых прав.**

 На законодательном уровне понятие «способ защиты» трудовых прав не раскрыто. Потому вновь следует обратиться к научной доктрине. Вместе с этим следует отметить, что понятие «способ защиты» права имеет межотраслевую природу, поэтому, в целях его всестороннего анализа, считаю необходимым обратиться в том числе к наработкам, представленным в иных отраслях права. Например, М.И. Брагинский и Витрянский В.В. указывают, что способы защиты прав представляют собой предусмотренные законодательством средства, с помощью которых могут быть достигнуты пресечение, предотвращение, устранение нарушений права, его восстановление, компенсация потерь.[[10]](#footnote-10) Однако данное определение было дано относительно защиты прав в гражданских договорных правоотношениях и потому не может считаться в полной мере охватывающим те способы, что применяются в трудовых правоотношениях.

 Иное определение понятия защиты прав, но уже трудовых, было дано Яковлевой А.В. В понимании автора способы защиты трудовых прав представляют собой «действия уполномоченного субъекта по защите трудовых прав работников, интегрированные в систему, специфика которой обусловлена трудоправовым статусом данного субъекта». Данное определение в целом видится корректным, но и оно не лишено недостатков в силу того, что, как уже было упомянуто ранее, субъектами защиты трудовых прав выступают не только уполномоченные, но и управомоченные субъекты.[[11]](#footnote-11)

 **По этой причине более правильным видится следующее определение. Способы защиты трудовых прав** - это предусмотренные законодательством действия субъектов трудовых правоотношений, с помощью которых могут быть достигнуты пресечение, предотвращение, устранение нарушений права, его восстановление, компенсация потерь.

 Говоря о видах способов защиты трудовых прав можно сказать, что законодатель в Трудовом кодексе Российской Федерации в статье 352 выделяет 4 основных способа защиты трудовых прав и свобод: 1) самозащиту работником своих трудовых прав; 2) защиту трудовых прав и защищаемых законом интересов работников профессиональными союзами; 3) контроль(надзор) со стороны государства за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; 4) судебную защиту. Также стоит добавить к указанному списку защиту вышеуказанную защиту трудовых прав органами, создаваемыми сторонами в рамках социально-партнёрской формы защиты .

 Основываясь на данном выше определении, можно также выделить три вида способов защиты трудовых прав: **восстановительные**, направленные на восстановление того положения, что существовало до правонарушения; **пресекательные**, направленные на предотвращение возможного правонарушения охраняемых законом прав и законных интересов и **штрафные**, целью которых является наступление неблагоприятных последствий для правонарушителя. В свою очередь, данные виды, как указывает Лушников А. М. в своей работе, также можно разделить в зависимости от того, к какой форме защиты они относятся.[[12]](#footnote-12)

 Так, в рамках юрисдикционной формы защита трудовых прав осуществляется следующими способами.

1. Восстановительные:
	1. Восстановление нарушенных прав (прим. восстановление на работе)
	2. Присуждение к исполнению обязанности (прим. выплата невыплаченной заработной платы)
	3. Возмещение материального ущерба.
2. Пресекательные:
	1. Вынесение предписания государственной инспекцией труда об устранении нарушений трудового законодательства.
	2. Коллективная защита трудовых прав и охраняемых законом интересов представителями работников и работодателей (профсоюзами и иными представителями работников и объединениями работодателей соответственно) в том числе путём проведения вышеуказанных примирительных процедур и забастовок.
	3. Признание забастовки незаконной.
	4. Неприменение судом локальных нормативных актов, коллективных договоров, соглашений, ухудшающих положение работника по сравнению с законодательством или принятых без соблюдения порядка их принятия с учетом мнения представительного органа работников.
	5. Признание условий трудового договора, коллективного договора, соглашения не подлежащими применению (недействительными).
	6. Признание нормативного акта о труде недействующим (недействительным) в судебном порядке.
3. Штрафные:
	1. Компенсация морального вреда.
	2. Наложение штрафа

 В рамках же неюрисдикционной формы защита трудовых прав осуществляется следующими способами:

1. Самозащита работником своих трудовых прав
2. Доюрисдикционное урегулирование трудового спора усилиями спорящих сторон без обращения в специально уполномоченные органы.[[13]](#footnote-13)

Обращаясь же к теме данной работы, стоит отдельно рассмотреть самозащиту как способ защиты трудовых прав работника ввиду того, что данный способ защиты на практике вызывает наибольшее число споров и проблем, о чём позже. Как правило, её подразделяют на 2 группы: индивидуальную и коллективную. К последней, в частности, относится такой немаловажный способ защиты трудовых прав, как забастовка, которая, в сущности, состоит в коллективном отказе работников от выполнения трудовой функции. При этом стоит заметить, что забастовки, оставаясь самозащитой работниками своих прав, не исключают участия в них профсоюзов, которые, в том числе, могут выступать их организаторами в соответствии со статьёй 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».[[14]](#footnote-14) Более того, большинство известных и наиболее успешных забастовок проходили именно при непосредственной поддержке и участии профсоюзов. Так, одна из наиболее знаковых и успешных забастовок в современной России, проходившая на автомобильном заводе «Форд» во Всеволжске с 23 ноября по 17 декабря 2007 года с целью повышения заработной платы рабочим, введении выплат за выслугу лет, упорядочении сверхурочных работ, инфляционных выплат была организована первичной профсоюзной организацией. Стоит заметить, что знаковость данной забастовки состоит в том, что это первая в Российской Федерации крупная забастовка, которая имела высокий уровень планирования и организации, а не была организована стихийно.[[15]](#footnote-15)

 Подытожив, стоит сказать, что способы защиты трудовых прав очень тесно связаны с формами их защиты. Каждый способ соответствует определённой форме защиты, представляя из себя, по сути, её содержание, конкретное средство (меру), посредством которого происходит защита нарушенных или оспариваемых трудовых прав.

 Подводя же итог всему вышесказаному в рамках данных параграфов, следует сказать, что концепция разделения форм защиты трудовых прав на юрисдикционные и неюрисдикционные хотя и является давно устоявшейся, но с учётом развития трудоправовых отношений, в частности, в связи с закреплением защиты трудовых прав органами, создаваемыми сторонами трудовых правоотношений, не может считаться бесспорной, и на данный момент разумным следует выделять 3 формы защиты трудовых прав работников: юрисдикционную, неюрисдикционную и социально-партнёрскую. Таким образом происходит охват всех имещихся на данный момент способов защиты, начиная с самозащиты и заканчивая защитой трудовых прав судами и вышеупомянутыми органами.

## **1.3 Трудовые споры: понятие, признаки, виды.**

 В предыдущих параграфах уже были вскользь упомянуты трудовые споры, для урегулирования которых и существуют затронутые ранее формы и способы защиты трудовых прав.

 Прежде чем говорить подробнее о трудовых спорах, нельзя не рассмотреть соотношение данного понятия с термином трудовые конфликты. На первый взгляд, данные понятия являются синонимичными. Однако между ними есть значительные различия.

 Итак, начать следует с определения того, что из себя представляют трудовой конфликт и трудовой спор. Законодательного определения трудового конфликта на данный момент не представлено. Понятия трудовой спор в законодательстве также не закреплено, однако, в ч. 1 ст. 381 и ч. 1 ст. 398 ТК РФ даётся определение понятий индивидуального и коллективного трудовых споров. Тем не менее, общее понятие «трудовой спор» в законодательстве не представлено. Понятие же трудового конфликта отсутствует в любой форме. В связи с этим, разумным для анализа соотношения этих понятий будет обратиться к научной доктрине.

 В научной среде сложился ряд позиций относительно того, что из себя представляют трудовой конфликт и трудовой спор и какого соотношение данных понятий. Так, Холодионова Ю. В. определяет трудовой спор как «разногласия, возникающие между субъектами трудового права по поводу применения существующих условий труда или установления новых условий труда, разрешаемые в порядке, не противоречащем закону». Трудовой же конфликт ей определяется как столкновение субъектов, действующих в сфере трудовых отношений, вызванное противоположностью их интересов, когда одна или обе участвующие стороны прибегают к действиям, выходящим за рамки привычных, нормальных отношений, иногда даже за рамки существующего правового порядка с целью придать гласности, удовлетворить нарушенный интерес, привлечь внимание общественности, оказать давление на другую сторону, те или иные органы управления, на все общество. При этом конфликт ей определяется как разновидность спора, то есть является более узким понятием в силу того, что выступает как крайне обострённый спор, когда тот проявляется как открытое столкновение противоположных мотивов, мнений, взглядов или интересов сторон.[[16]](#footnote-16)

 Иную позицию занимает Чернышёва Л. А. и Лебедева Г. П. Ими были даны следующие определения трудового спора и трудового конфликта. Трудовой спор в их понимании – это неурегулированные разногласия между работником и работодателем относительно условий труда, системы распределения ресурсов, выполнения ранее принятых договоренностей и др., урегулирование которых предусмотрено законодательством, то есть это спор о праве. Трудовой же конфликт, помимо вышеуказанного, может включать в себя и спор об интересе и потому может регулироваться как правовыми, так и неправовыми средствами. Соответственно, понятие трудового конфликта является более широким, нежели трудового спора.[[17]](#footnote-17)

 Обе позиции выглядят достаточно обоснованными и разные толкования понятий трудового спора и конфликта строятся, прежде всего, на разном понимании соотношения данный понятий. Более корректной видится позиция Чернышёвой и Лебедевой, в силу того, что крайне проблематично представить трудовой спор, возникший до конфликта, ведь, если исходить из буквального толкования данного термина, то есть обращаться к эго этимологии, латинское слово «conflictus», от которого и происходит современный термин, буквально означает столкновение, причём в нашем случае прав или интересов, так как речь идёт о конфликте в правовом поле, и сложно представить трудовой спор, возникший между участвующими в нём субъектами без конфликта, даже если сторонами выступают не работник и работодатель, а иные субъекты трудовых правоотношений. Позиция же Холодионовой основывается на том, что конфликт выступает крайней формой урегулирования разногласий между спорящими сторонами. Свою позицию она обосновывает тем, что именно в таком смысле понятие конфликт рассматривается в филологии, социологии, психологии, экономике, юриспруденции и др.[[18]](#footnote-18) Однако такое узкое толкование данного слова видится всё же не вполне корректным в силу того, что, как уже говорилось ранее, в таком случае предшествующий спор будет протекать без столкновения прав и интересов сторон. К тому же при таком толковании довольно проблематичным видится отграничение трудового конфликта от трудового спора, так как невозможно объективно определить, с какого момента спор переходит в более обострённый конфликт.

 Однако и определение Чернышёвой и Лебедевой имеется ряд недостатков. Причиной тому служит то, что понятие трудового спора рассматривается ими как неурегулированные разногласия между работником и работодателем. При этом ими не учтено, что участниками трудового спора могут выступать также и иные субъекты, например, ранее упомянутые кандидат, ещё не вступивший в трудовые правоотношения, а также бывший работник, трудовые отношения с которым уже прекращены, что нашло своё отражение в ч. 2 ст. 381 ТК РФ. Примером тому может служить спор в связи с незаконным отказом в приёме на работу или же спор в связи с незаконным увольнением. Потому, наиболее правильными видятся следующие деффиниции понятий «трудовой спор» и «трудовой конфликт». Трудовой спор – это разногласия, возникающие между работодателем и работником (в том числе лицом, которому незаконно отказали в приёме на работу, также с незаконно уволенным работником) по поводу применения существующих условий труда или установления новых условий труда, разрешаемые в порядке, не противоречащем закону. Трудовой же конфликт – это столкновение прав и/или интересов субъектов трудовых правоотношений, возникшее в связи с установлением или изменением существующих или будущих условий труда. Соответственно, трудовой конфликт представляет собой более широкое понятие, нежели трудовой спор, так как далеко не всегда трудовой конфликт может перерастать в трудовой спор (например, по причине пассивности работника или его страха потерять своё рабочее место, что не отменяет факта наличия нарушения его прав со стороны работодателя и, как следствие, конфликта прав и интересов.).

 Далее следует рассмотреть виды трудовых споров .Так, в рамках трудовых правоотношений существуют различные критерии деления трудовых споров, но, пожалуй, наиболее важным из них является деление по субъектному составу на индивидуальные и коллективные трудовые споры в силу того, что именно данный критерий наиболее подробно представлен в трудовом законодательстве и даже имеет своё закрепление в ч. 4 ст. 37 Конституции Российской Федерации[[19]](#footnote-19). Рассмотрим каждый отдельно.

 **Индивидуальные трудовые споры** ( далее по тексту - ИТС) в соответствии с ч. 1 ст. 381 ТК РФ определяется как неурегулированные разногласия между работодателем и работником, а также лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях или изъявившим желание заключить с ним трудовой договор, но получившим отказ по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

 Данное определение законодателя, в целом, соответствует сути индивидуального трудового спора. Однако позиция законодателя видится достаточно спорной в части определения момента начала трудового спора. Так, действующее законодательство следует процессуальной концепции начала трудового спора, предложенной В. И. Смолярчуком. В соответствии с ней, выделяются два понятия: «неурегулированные разногласия» и «трудовые споры». Это деление олицетворяет разные по своей природе явления. Так, до обращения в юрисдикционные органы между сторонами возникают неурегулированные разногласия. Трудовой же спор возникает лишь после подачи соответствующего заявления в органы по урегулированию трудовых споров.[[20]](#footnote-20) Данная концепция получила наименование процессуальной.

 Однако существует и другая концепция, именуемая материальной. В соответствии с ней не происходит разделения понятий «неурегулированные разногласия» и «трудовой спор». Соответственно, трудовой спор начинается с момента возникновения неурегулированных разногласий между сторонами трудовых правоотношений. Данная концепция поддержана А. М. Лушниковым. Свою позицию он обосновал тем, что «в какой бы форме спор ни разрешался: путем соглашения между сторонами при непосредственных переговорах либо путем вынесения решений органом, рассматривающим этот спор, – спор имеет место в обоих случаях, и лишь разрешение его проводится в разных формах»[[21]](#footnote-21). При этом им было подчёркнуто, что обе эти формы должны иметь правовые механизмы реализации. Однако современное российское законодательство в силу своей процессуальной направленности не содержит порядка урегулирования доюрисдикционного спора, как это сделано в ряде зарубежных стран, таких как Болгария, где данный порядок прописан в Кодексе труда 1987 года, либо в Великобритании, где данный порядок прописан в законе «О трудовых трибуналах» 1997 года. В связи с этим не ясно, в каком порядке и в какие сроки должно происходить доюрисдикционное урегулирование спора, в связи с чем всякий раз работнику и его работодателю требуется самим определять такой порядок, причём даже в случае прихода их к соглашению, такое решение разногласия будет по сути джентельменским соглашением и ничто не помешает одной из сторон впоследствии обратиться в юрисдикционные органы.

 В связи с вышеизложенным более обоснованной видится материальная концепция возникновения трудового спора, так как процессуальная концепция не обеспечивает с достаточной степенью эффективности защиту трудовых прав. Потому, более правильным видится следующее определение индивидуального трудового спора. ИТС – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, установлении, изменении, применении коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора.

 **Коллективные же трудовые споры** (далее по тексту - КТС) в соответствии с ч. 1 ст. 398 ТК РФ определяются как неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Данное определение законодателя также является достаточно верным, но также, как и определение индивидуального трудового спора, оно не лишено спорных моментов. Так, ч. 3 ст. 398 ТК РФ определяет момент начала коллективного трудового спора как «день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 настоящего Кодекса своего решения.». Тем не менее, особенностью коллективного трудового спора является то, что в отношении него законодателем выработан порядок доюрисдикционного урегулирования трудового спора. Так, в отношении КТС ст. 399 ТК РФ содержит в себе порядок выдвижения работниками и их представителями требований к работодателю. Упомянутая же ранее ст. 400 ТК РФ содержит в себе порядок рассмотрения работодателем требований работников, а также срок, в течении которого им должен быть дан ответ. Также ч. 1 ст. 416 ТК РФ содержит ответственность работодателя в случае воспрепятствования работникам в выдвижении их требований путём уклонения от получения их требований, не предоставления помещения для проведения собрания (конференции) по выдвижению требований. В связи с этим, возникает логичный вопрос: почему законодателем не было принято подобных норм в отношении Индивидуальных трудовых споров?

 Помимо деления трудовых споров на индивидуальные и коллективные в науке сложилась также их классификация **на споры о праве и споры об интересе**, которые уже ранее были вскользь упомянуты. Для большей ясности и полноты следует более подробно рассмотреть и их. Для начала следует отметить, что законодательного закрепления данных понятий также нет, и потому опираться при их описании также следует на научную доктрину.

 Так, если опираться на позицию Холодионовой Ю. В. спор о праве представляет собой неурегулированные разногласия между субъектами трудового права, связанные с защитой одним из них принадлежащего ему субъективного права. Такие трудовые споры являются результатом нарушения трудовых прав работника, причинения работником вреда работодателю, а также предположения работника о нарушении его прав работодателем.

 При разрешении данных трудовых споров осуществляется защита трудовых прав работника либо констатируется правомерность действий работодателя. Разрешение трудовых споров о праве осуществляется уполномоченным на то органом, причём прежде всего судом, по заявлению/иску лица, утверждающего, что его право нарушено. Потому данные споры также именуются исковыми

 Спор об интересе же представляет из себя неурегулированные разногласия между субъектами трудового права по поводу приобретения одним из них (прежде всего, инициатором) нового субъективного права, ранее ему не принадлежавшего. Эти споры возникают по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, в том числе при заключении и изменении коллективных договоров, соглашений. В их основе будущие трудовые права и обязанности субъектов трудового права. Особенностью данных споров является то, что первопричиной возникновения конфликта, из которого они вытекают, являются не нарушения трудовых прав (действительные или предполагаемые). Конфликт возникает по поводу реализации законных интересов сторон, которые могут быть удовлетворены при установлении новых или изменении существующих условий труда.

 При разрешении данных трудовых споров стороны приобретают новые трудовые права либо видоизменяют имеющиеся трудовые права, тем самым реализуя свои интересы. Реализация интересов сторон трудового спора наиболее реальна при достижении баланса их интересов.

 Разрешение таких трудовых споров может осуществляться исключительно посредством достижения согласия между его сторонами. Такое согласие может быть достигнуто как в результате непосредственного взаимодействия сторон, так и посредством передачи спора сторонами на рассмотрение третьего (не зависимого от каждой из сторон) лица. Поэтому данные споры принято именовать неисковыми.[[22]](#footnote-22)

 Подводя итог вышесказанному хотелось бы сказать, что законодательное регулирование индивидуальных и коллективных трудовых споров, не смотря на довольно высокую степень подробности, не лишено разного рода огрехов и спорных моментов. Так, как было упомянуто ранее, подход законодателя к определению индивидуальных и коллективных трудовых споров является достаточно спорным и даже необоснованным. Кроме того, неясной остаётся причина, по которой законодателем не был прописан порядок доюрисдикционного урегулирования ИТС, при том, что данный порядок прописан для КТС. Соответственно, разумным видится внесение в отечественное законодательство соответствующих изменений в будущем. Если же говорить про трудовые споры в целом, то нельзя не обратить внимание на то, что законодателем прописаны понятия коллективного и индивидуального трудового спора, но не дано широкое понятие трудового спора, а также не определено понятие трудового конфликта, что создаёт неясность в понимании соотношения данных понятий. Говоря же про споры о праве и споры об интересе следует сказать, что на данный момент данные понятия не требуют законодательного закрепления в силу того, что спор о праве и так по своей сути представляет собой имеющееся на данный момент понятие трудового спора. Споры же об интересе, в силу своей особенности, а именно того, что они подлежат урегулированию лишь путём прихода сторон к соглашению и не могут быть рассмотрены уполномоченными органами, не имеет смысла закреплять в законодательстве в силу того, что это будет противоречить самой их сути и будет ограничивать свободу волеизъявления субъектов права.

# **Глава 2. Основные способы защиты трудовых прав работника: проблемы теории и практики.**

## **2.1 Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде.**

 В предыдущей главе были раскрыты базовые и необходимые для понимания сути защиты трудовых прав работников **такие** понятия, как формы и способы защиты трудовых прав, а также раскрыто понятие термина трудовых споров. В дальнейшей части работы раскрыты основные способы защиты трудовых прав работников, а также выявлены проблемы теории и практики, мешающие достижению цели эффективной защиты прав работников как участников трудовых правоотношений.

 Одним из основных на данный момент способов защиты трудовых прав работников выступает деятельность уполномоченных государственных органов по осуществлению надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде. Для начала следует определить, в чём состоит их основная сущность.

 При этом нельзя не коснуться вопроса соотношения понятий контроля и надзора. Так, если обращаться к названию главы 57 ТК РФ («Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»), то можно сделать вывод **о том**, что понятия контроль и надзор являются тождественными. Однако законодательство, уравнивая данные понятия, не даёт их определения. Кроме того, прослеживается непоследовательность в разграничении законодателем понятий контроль и надзор. Так, ч. 1 ст. 353 ТК РФ указывает на федеральный государственный надзор как на самостоятельное понятие. Статья же 370 ТК РФ указывает уже на контроль как на самостоятельное понятие в контексте его осуществления профессиональными союзами. Ввиду этого понимание сущности и определение контроля и надзора **вынуждена давать научная доктрина**, которая содержит в том числе и иные понимания их соотношения.

 Так, опираясь на позицию А. М. Лушникова, можно вывести следующее определение надзора. **Надзор** – это правоприменительная деятельность уполномоченных государственных органов по разрешению конкретных юридических дел с целью пресечения нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. **Контроль** же можно определить как деятельность управомоченных субъектов по выявлению нарушений трудового законодательства и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права.[[23]](#footnote-23) Из анализа данных определений можно сделать несколько выводов. Во-первых, контроль является более широким понятием, чем надзор, так как, по сути, предшествует ему, а тот, в свою очередь, выступает одной из стадий контроля, когда происходит выявление нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и появляется необходимость предпринять соответствующие меры по их устранению. Во-вторых, субъектами контроля выступают любые субъекты трудового права, будь то уполномоченные государственные органы или стороны трудового правоотношения или их представители, так как для выявления нарушений законодательства в сфере труда специальных полномочий не требуется. Субъектами же надзора могут выступать исключительно уполномоченные государственные органы исполнительной власти, как это указано в статье 353 ТК РФ.

 Но также существуют и авторы, **которые** разделяют позицию законодателя в отношении соотношения данных понятий. Так, Т. П. Барбашова и В. И. Миронов Утверждают, что слова «надзор» и «контроль» в общем их смысле имеют одинаковое значение и представляют собой наблюдение или постоянное наблюдение с целью проверки за кем- или чем-нибудь, за соблюдением каких-нибудь правил. На основании этого они утверждают, что в трудоправовом смысле данные термины также синонимичны, как это и описывается в законодательстве. При этом они соглашаются с утверждением, что «надзорные функции носят властный государственный характер, которые выполняют государственные органы, они вправе не только проводить проверки на поднадзорных объектах, но и давать работодателю обязательные указания по устранению выявленных нарушений»[[24]](#footnote-24). Контроль же в большей степени связывается с общественными функциями, которые осуществляют в основном профсоюзы. Однако при этом они не отказываются от утверждения тождественности понятий контроля и надзора, утверждая помимо прочего, что «надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства представляет собой вид государственной деятельности за соблюдением прав и свобод человека и гражданина в сфере трудовых отношений, что в свою очередь является одним из направлений выполнения государством социальной функции»[[25]](#footnote-25), **этим авторы вступают в противоречие со своими же аргументами.** Кроме того, как уже упоминалось ранее, законодатель в статье 370 ТК РФ устанавливает право и порядок осуществления контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений со стороны профсоюзов, тем самым выводя контроль в сфере трудовых правоотношений из исключительной подведомственности уполномоченных государственных органов.

 Исходя из вышеизложенного можно прийти к выводу, что наиболее полным и корректным является определение, **предложенное** А. М. Лушниковым, так как им однозначно разграничиваются понятия контроля и надзора, причём контроль является более широким понятием. Кроме того, он включает в субъекты контроля иные субъекты права помимо уполномоченных федеральных органов исполнительной власти и профсоюзов. Данный подход более всего соответствует правовой природе указанных понятий, в связи с чем его следует придерживаться и в дальнейшем в рамках данного исследования

 Определившись с разграничением понятий **«контроль» и «надзор»,** можно перейти непосредственно к более полному раскрытию сути контроля и надзора в сфере трудовых правоотношений. Как уже говорилось ранее, государственный контроль и надзор в сфере трудовых правоотношений урегулированы **главой** 57 ТК РФ, в которой данные понятия преподносятся как синонимичные, что, как уже ранее говорилось, является ошибочным. Соответственно, порядок их осуществления с точки зрения норм законодательства является аналогичным.

Так, в соответствии со статьёй 353 ТК РФ Федеральный государственный надзор в сфере трудовых правоотношений осуществляется уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в лице федеральной инспекции труда в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства РФ от 01.09.2012 N 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"[[26]](#footnote-26), а также непосредственно положениями главы 57. Государственный же контроль (надзор) за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации уполномоченными федеральными органами исполнительной власти. Однако и в данном случае на практике закон порой толкуется иначе. Так, в соответствии с Определением Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации № 92-Г11-4 от 5 октября 2011 года Федеральная инспекция труда осуществляет не только надзорные, но и контрольные функции в соответствии с частью 1 статьи 353 ТК РФ[[27]](#footnote-27) Стоит заметить, что данное определение было вынесено уже после вступления в силу положений Федерального закона от 18.07.2011 N 242-ФЗ, изложившего статью 353 ТК РФ в её нынешней редакции[[28]](#footnote-28), что вновь создаёт неясность в понимании функций контрольно-надзорных органов.

Итак, говоря о Федеральной инспекции труда как об органе, осуществляющем контроль и надзор в сфере труда, следует начать с принципов и задач, на основе которых она осуществляет свою деятельность. В соответствии со статьёй 355 ТК РФ «Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности». При этом основные задачи инспекции закреплены в ч. 2 ст. 355 ТК РФ

Полномочия федеральной инспекции труда перечислены в статье 356 ТК РФ. Всего их в настоящий момент перечислено 19, причём их список открытый, так как может дополняться федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Однако, **в рамках данного исследования** наиболее важным и основополагающим является полномочие по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Остальные полномочия, по сути, являются вспомогательными по отношению к нему, так как в основе своей детализируют его содержание.

От лица федеральной инспекции труда государственный надзор осуществляют государственные инспекторы труда. Для реализации полномочий инспекции труда законодатель наделил их рядом прав, прописанных в статье 357 ТК РФ

При этом самым спорным и потому наиболее интересным для данного исследования выступает полномочие предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства. Так, как указывает А. М. Лушников, **поддерживая позицию** Р. З. Лившица, в таком случае инспекция труда наделяется в том числе полномочиями по восстановлению работников на работе, тем самым частично беря на себя судебные полномочия и разрешая спор о праве, определяя законность или незаконность увольнения работника. Проблемой при этом является то, что законом не определён предельный срок обращения в инспекцию труда с требованием о восстановлении нарушенных прав работника, что по сути даёт право работнику обращаться для восстановления нарушенных прав в трудовую инспекцию в неограниченные сроки. В связи с этим **автором** предлагается данное право инспекторов ограничить по крайней мере в указанной части. При этом А. М. Лушников также приводит точку зрения противников данной позиции, указывая, что «сторонники сохранения данного полномочия за инспекцией труда остались в меньшинстве, а их аргументы носят характер общего пожелания обеспечения всесторонней защиты трудовых прав, при этом предлагается рассматривать трудовую инспекцию в качестве органа, разрешающего трудовые разногласия, а не трудовые споры.»[[29]](#footnote-29) В данном случае обе позиции не выглядят вполне обоснованными в силу того, что одна точка зрения устраняет проблему слишком радикально, ограничивая полномочия инспекции труда. При этом стоит заметить, что нельзя в полной мере утверждать, что данное выше полномочие федеральной инспекции подменяет собой функцию суда, так как требование об устранении нарушения трудового законодательства, даже являясь обязательным для сторон трудового правоотношения, всё ещё может быть обжаловано непосредственно в суде в соответствии со статьёй 361 ТК РФ. Другая же попросту закрывает на проблему глаза. Более разумным в данной ситуации видится установление предельных сроков для обращения в трудовую инспекцию с требованиями о восстановлении нарушенных прав работников, что позволит не допустить злоупотребления работниками своим правом, и при этом не будет связывать инспекции руки. Для этого следует внести изменения в абз. 14 ст. 356 ТК РФ, изложив её в следующей редакции: «ведёт прием заявлений, писем, жалоб и иных обращений граждан о нарушениях их трудовых прав, в пределах сроков, установленных для обращения за восстановлением нарушенных прав в суде, рассматривает их, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав».

. Касательно инспекторов труда также стоит добавить, что при осуществлении надзорно-контрольной деятельности они в соответствии со статьёй 358 ТК РФ обязаны соблюдать законодательство РФ, права и законные интересы работодателей, хранить охраняемую законом тайну, не сообщать работодателю сведений о заявителе-жалобщике.

 Также нельзя не заметить, что наряду с Федеральной инспекцией труда в отдельных областях государственный надзорные функции в сфере трудовых правоотношений осуществляют специализированные государственные органы:

1. Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору, являющаяся органом федерального государственного надзора в области промышленной безопасности, энергетики, использования атомной энергии, осуществляющая, прежде всего, полномочия по контролю и надзору за выполнением требований о безопасности на поднадзорных объектах, их надлежащем содержании, соблюдении правил техники безопасности.[[30]](#footnote-30)
2. Федеральная службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека, являющаяся, как ни странно, органом федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.[[31]](#footnote-31)

 Говоря о государственном контроле и надзоре в сфере трудовых правоотношений нельзя не затронуть органы прокуратуры, как универсального контрольно-надзорного органа, осуществляющего его в отношении всего законодательства Российской Федерации, в том числе и в сфере трудовых правоотношений.

 В соответствии с основным актом, регулирующим деятельность прокуратуры, а именно Федеральным законом «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 N 2202-1[[32]](#footnote-32) в рамках надзора за соблюдением прав и свобод человека и гражданина прокурор, в частности надзирает за органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций в отношении соблюдения ими трудового законодательства. При этом в законе отмечено, что органы прокуратуры не подменяют иные государственные органы и должностных лиц, которые осуществляют контроль за соблюдением прав и свобод человека и гражданина, не вмешиваются в оперативно-хозяйственную деятельность организаций. Более же детально контрольно-надзорные полномочия органов прокуратуры детализированы в Приказе Генеральной прокуратуры Российской Федерации от 15 марта 2019 года N 196 «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан».[[33]](#footnote-33)

В данном акте более подробно раскрываются функции органов прокуратуры по надзору в области соблюдения работодателями законодательства в сфере выплаты и индексации работникам заработной платы, соблюдения норм по обеспечению безопасных условий и охраны труда, соблюдения норм права социального обеспечения и т.д. Также обращается внимание на представительские полномочия прокурора в суде, а также на обязанность их по привлечению виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

 Отдельно стоит упомянуть п. 2.2 данного Приказа, в соответствии с которым Прокурорам субъектов Российской Федерации, приравненным к ним прокуратурам в соответствии с их компетенцией поручено сформировать межведомственные рабочие группы с участием региональных органов власти, территориальных подразделений правоохранительных и контролирующих органов, профсоюзных объединений и объединений работодателей. На заседаниях данных групп они должны определять согласованные действия по защите трудовых прав граждан, **уделяя повышенное внимание** вопросам полноты и своевременности выплаты вознаграждения за труд, охраны труда, защиты от безработицы, противодействия созданию профсоюзных организаций и неправомерного вмешательства в их деятельность. Данное положение подчёркивает основные направления деятельности прокуратуры по надзору в сфере трудовых правоотношений, тем самым выделяя наиболее приоритетные и наиболее уязвимые области, в которых количество совершаемых правонарушений является наибольшим.

 Подводя итог вышесказанному, следует сказать следующее.

 Во-первых, в настоящий момент не существует однозначного понимания того, что из себя представляет контроль и надзор в сфере защиты трудовых прав. Более того, не существует даже однозначного понимания разграничения данных понятий. Соответственно, в настоящий момент необходимым видится законодательное закрепление понятий контроля и надзора, прежде всего, с целью недопущения путаницы в объёме полномочий отдельных уполномоченных органов, таких как федеральная инспекция труда. Во-вторых, говоря о федеральной инспекции труда нельзя не отметить недостаточный уровень урегулирования порядка осуществления полномочий данного органа, в частности, в вопросе определения сроков обращения в данный орган с обращением о нарушениях трудового законодательства, особенно с требованиями о восстановлении нарушенных прав работников.

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

Самозащита, как уже было указано, является одним из способов защиты трудовых прав в рамках неюрисдикционной формы защиты. Данному способу защиты трудовых прав работников посвящена 59 глава Трудового кодекса Российской Федерации. Данная глава содержит в себе всего 2 статьи, вследствие чего самозащита недостаточно урегулирована законодателем. Также в законе не дано определение самозащиты трудовых прав работников, ровно, как и прямо не указано её основных признаков. Соответственно, вновь следует обратиться к доктрине.

В части определения понятия самозащиты мнения учёных, в целом совпадают, но всё же есть и различия. Так, А. В. Яковлева определяет самозащиту как «самостоятельную правомерную деятельность работника, осуществляемую в порядке защиты своих трудовых прав без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав граждан»[[34]](#footnote-34). Данное определение, в целом, является верным, но не отражает ряд отличительных признаков самозащиты как способа защиты трудовых прав работника. А. М. Лушников **отмечает:** отличительными признаками самозащиты являются, наравне с ранее упомянутыми признаками правомерность действий, самостоятельность защиты при отсутствии обращения в уполномоченные органы, также:

1. осуществление самозащиты при наличии нарушения (действительно или мнимо) трудовых прав и интересов лица либо возникновения иных препятствий, «помех» в реализации прав и интересов работника;
2. соблюдение порядка осуществления самозащиты, предусмотренного трудовым законодательством, коллективными договорами (соглашениями), трудовыми договорами;
3. выбор способов защиты, не превышающих установленные пределы самозащиты: соразмерность самозащиты способу и характеру нарушения прав; временные границы самозащиты;

 Стоит заметить, что полное отсутствие в законе указаний на данный признак самозащиты ведёт отсутствию чёткого понимания у работника и правоприменителя пределов возможного осуществления права на защиту, что влечёт за собой отсутствие единообразия в правоприменительной практике, а также к тому, что работник, стремящийся защитить свои права без обращения в уполномоченные органы, зачастую сам становится, как это отмечает В. Р. Халиков, правоарушителем, что в конечном счёте влечёт нежелание работника самостоятельно защищать свои трудовые права.[[35]](#footnote-35)

1. сохранение за работником всех прав, предусмотренных Трудовым кодексом и иными актами, содержащими нормы трудового права.[[36]](#footnote-36)

 Основываясь на указанных признаках, следует дать следующее понятие самозащиты. Это самостоятельная правомерная деятельность работника, осуществляемая в предусмотренном законом или локальными актами порядке защиты своих трудовых прав без обращения в органы, уполномоченные на защиту трудовых прав работников при наличии мнимых или действительных нарушений трудового законодательства или препятствий к осуществлению их трудовых прав.

Единственным субъектом, за которым закреплён данный способ защиты, как ни странно, является работник. Обосновывается такое положение, прежде всего, тем, что работодатель, как субъект, наделённый дисциплинарной, нормативной и диррективной властью в противовес работнику, не обладающему в отношении работодателя никакими властными правомочиями.

Далее следует поговорить о формах самозащиты. Так, если обращаться к статье 379, а также части 2 статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации, то единственной формой защиты трудовых прав в порядке самозащиты, доступной работнику, является его односторонний отказ от выполнения трудовой функции путём приостановления трудового договора в случаях и по основаниям, предусмотренным законодательством. Такими основаниями являются привлечение к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, непосредственно угрожающей жизни или здоровью работника за исключением случаев, предусмотренных законодательством, а также задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней. Для начала, следует более подробно остановиться на втором основании

Так, как уже было упомянуто, в случае задержки выплаты работнику заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, предварительно известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы с сохранением среднего заработка. При этом работодатель, помимо невыплаченной заработной платы, обязан также выплатить за каждый день просрочки процент от причитающейся работнику суммы в размере, не меньше 1/150 ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации в соответствии с ч. 1 ст. 236 ТК РФ. Проблемой в данном способе защиты является то, что в соответствии с частью 5 статьи 142 Трудового кодекса Российской Федерации работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Проблема состоит в том, что данное уведомление не является гарантией выплаты работнику заработной платы, но при этом обязывает его вернуться к выполнению своей трудовой функции, в связи с чем отказ от выполнения работы как форма осуществления работником самозащиты утрачивает должную эффективность.

Возможным решением данной проблемы будет внесение изменений в данную норму, изложив ч. 5 ст. 142 ТК РФ в следующей редакции: «Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления о произведении выплаты задержанной заработной платы полностью или в части, не меньше размера причитающейся заработной платы за отчётный период». Тем самым будет обеспечена более эффективная защита права работника на своевременную и в полном объёме выплату заработной платы.

Говоря же об отказе работника от выполнения трудовой функции по основанию, предусмотренному ст. 379 ТК РФ, следует отметить, что в настоящий момент имеет место позиция, в соответствии с которой данная норма не охватывает всего перечня оснований для одностороннего отказа работника от выполнения трудовой функции в порядке самозащиты. В качестве примера проявления такой позиции на практике можно привести Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2018 N 1305-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ильичева Александра Викторовича на нарушение его конституционных прав статьей 379 Трудового кодекса Российской Федерации"[[37]](#footnote-37). В данном определении приведена позиция заявителя, утверждавшего, что оспариваемая им ст. 379 ТК РФ противоречит Конституции Российской Федерации, поскольку позволяет судам не считать основанием для отказа работника от выполнения работы в целях самозащиты трудовых прав непредоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска, возлагает на работника необходимость доказывания угрозы жизни и здоровью при выполнении работы, не содержит указания о том, где должен находиться работник после уведомления работодателя об отказе от работы. Комментируя позицию заявителя следует для начала указать что, во-первых, из содержания ч. 1 ст. 379 ТК РФ не следует, что обязанность по доказыванию угрозы жизни и здоровью при выполнении работы лежит на работнике. Кроме того, в соответствии с п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»[[38]](#footnote-38) в случае увольнения работника по инициативе работодателя в связи с отказом последнего от работы в связи с наличием угрозы жизни и здоровью, обязанность доказывания обратного лежит на работодателе. Данное положение можно распространить также и на выговор и замечание, так как они также являются мерами дисциплинарного взыскания. Также необоснованной выглядит претензия об отсутствии указания на то, где должен находиться работник после уведомления работодателя об отказе от работы, так как данный вопрос решается работником самостоятельно и в законодательном урегулировании не нуждается. Касательно же первой претензии следует сказать, что непредоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска действительно, на первый взгляд, следует включить в число причин для одностороннего отказа от работы. Однако следует отметить, что в случае, если законом был бы признан допустимым отказ работника от работы по данному основанию, то, с учётом того, что время простоя по вине работодателя в соответствии с ч. 1 ст. 157 ТК РФ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, то подобный отказ будет по сути подменять собой ежегодный оплачиваемый отпуск, вследствие чего в случае удовлетворения требования работника о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, ему будет предоставляться дополнительное время оплачиваемого отдыха, что будет идти вразрез с интересами работодателя, которые также следует учитывать.

Говоря об интересах работодателя, следует затронуть и другой спорный вопрос, связанный с самозащитой работниками трудовых прав. Так, как отмечает А. В. Яковлева, ч. 2 ст. 379 ТК РФ, предусматривающая, что в целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами, ограничивает право работника на самозащиту, так как данный способ защиты может применяться только в случаях, прямо предусмотренных законом.[[39]](#footnote-39) В соответствии с данной позицией, внесение соответствующих изменений в законодательство с целью расширить перечень оснований для отказа работника от работы, действительно будет в большей соответствовать интересам работников. Однако едва ли возможность свободного выбора работниками оснований для отказа от работы будет отвечать интересам работодателя. В связи с этим позицию Холодионовой следует скорректировать для учёта интересов обеих сторон трудовых правоотношений, дав возможность регулирования условий применения самозащиты трудовых прав работниками на локальном уровне. Для этого следует изложить ч. 2 ст. 379 ТК РФ в следующей редакции: «В целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, а также локальными нормативными актами.»

Далее следует отметить, что единственная форма самозащиты работниками своих трудовых прав, на которую указывает законодатель, отнюдь не является единственной. Так, в доктрине принято делить все способы самозащиты на 2 группы: индивидуальные и коллективные, что напрямую перекликается с индивидуальными и коллективными трудовыми спорами и правами.

К индивидуальным видам относятся как ранее приведённый отказ от выполнения работы, так и разрешение трудовых конфликтов усилиями спорящих сторон, а также иные способы, перечень которых является открытым. Обосновывается это, прежде всего, тем, что ч. 2 ст. 45 Конституции Российской Федерации в качестве одного из основных прав граждан устанавливает защиту своих прав и свобод всеми способами, не запрещёнными законом. Соответственно, как на это указывает А. М. Лушников, виды самозащиты трудовых прав могут устанавливаться как законодательством, так трудовыми и коллективными договорами.[[40]](#footnote-40) Однако последние должны осуществляться в установленных пределах. Так, в соответствии с ч. 3 ст. 50 ТК РФ «условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению». Соответственно данному положению и способы защиты трудовых прав работников, устанавливаемые нормативными правовыми актами, не могут ухудшать положение работников. Также применение договорных способов самозащиты работодателем своих прав возможно только в случаях, прямо предусмотренных законом, как это, например, предусмотрено ст. 249 ТК РФ в отношении возмещения работником затрат, связанных с его обучением. Подобное положение обуславливается, прежде всего, необходимостью ограничения возможности работодателя использовать самозащиту как способ защиты своих прав и интересов. Кроме того, как отмечает А. М. Лушников, применение договорных способов самозащиты должно отвечать требованию соразмерности. Данный критерий предусмотрен ст. 14 Гражданского Кодекса Российской Федерации[[41]](#footnote-41), однако он носит межотраслевой характер и применим, в том числе, к трудовым правоотношениям, что подтверждается в том числе и руководящей судебной практикой. Так Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 N 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации»[[42]](#footnote-42) указал, что лицо, право которого нарушено, имеет право прибегнуть к его самозащите, соответствующей способу и характеру нарушения. При этом не даётся указание, о нарушении какого права идёт речь.

Итак, в соответствии с требованием соразмерности применяемые способы защиты трудовых прав должны быть соразмерны нарушаемым правам и интересам. При этом критерий соразмерности носит оценочный характер и, соответственно, в каждом конкретном случае должен определяться индивидуально, что не позволяет более определённо закрепить его законодательно. И наконец, самозащита должна осуществляться исключительно вплоть до момента восстановления нарушенного права. Так, как уже ранее было упомянуто, в соответствии с ч. 5 ст. 142 ТК РФ работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, в случае получения письменного уведомления со стороны работодателя о его готовности выплатить тому причитающиеся выплаты обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после его получения (однако, как уже было оговорено, фактическое восстановление нарушенного права в данной нормой не гарантируется).

 Говоря же про разрешение трудовых конфликтов усилиями спорящих сторон, следует лишь сказать, что данный вид самозащиты законодательством не урегулирован. Имеется лишь упоминание в ч. 2 ст. 385 ТК РФ, в котором разрешение трудового спора непосредственно сторонами рассматривается как возможная предпосылка рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам (КТС).

Однако стоит сказать, что данная защита трудовых прав таким образом и не требует законодательного урегулирования, так как в таком случае конфликт решается путём неформального взаимодействия работника и работодателя, причём даже разрешение конфликта на данном этапе не препятствует в дальнейшем применять иные способы защиты трудовых прав.

 Раскрывая же тему коллективной самозащиты трудовых прав, следует сказать, что к данному виду самозащиты трудовых прав относят, прежде всего забастовку. Однако, с учётом того, что в соответствии с ч. 1, 2 ст. 410 ТК РФ забастовке в обязательном порядке должны предшествовать примирительные процедуры, или же она должна быть объявлена профсоюзом (объединением профсоюзов), который является представителем интересов работников в трудовом споре, разумнее всего будет рассмотреть данную разновидность самозащиты трудовых прав в рамках соответствующих параграфов, чтобы более последовательно раскрыть порядок её организации и проведения.

Подводя же итог сказанному в данном параграфе, следует отметить, что малая степень урегулирования порядка осуществления работниками самозащиты трудовых прав в контексте данного способа не выглядит столь критичной. Обосновывается это, прежде всего, тем, что в данном случае сами стороны трудовых правоотношений наделены достаточными правомочиями по договорному урегулированию споров таким образом, а такой вид самозащиты, как урегулирование спора усилиями самих спорящих сторон, не требует никакого урегулирования вовсе, так как целиком осуществляется в неформальной форме и не влечёт по факту возникновения никаких правовых последствий для сторон. Тем не менее, в целях более точного определения пределов осуществления права на самозащиту, большего учёта интересов сторон трудовых правоотношений и последующего уменьшения числа совершения работниками непреднамеренных дисциплинарных проступков, законодателю следует установить в рамках существующего законодательства определение понятия самозащиты трудовых прав, а также его основные признаки, внеся соответствующие нормы в гл. 59 ТК РФ, а также внести предложенные изменения в существующие.

Александр, параграф написан неплохо, но видно, что литературы использовано крайне мало. Я Вам в ВК вышлю ряд статей, обратите на них внимание. Используйте в работе (но не старайтесь сильно расширять объем, чтобы не выйти за пределы).

+ обратите внимание на Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2018 N 1305-О.

## **2.3 Защита трудовых прав работников органами, создаваемыми спорящими сторонами.**

Как уже ранее было оговорено, в рамках социально-партнёрской формы защиты трудовых прав работников трудовые споры рассматриваются, в том числе, посредством передачи сторонами полномочий на разрешение трудового спора специально создаваемыми ими для этого органами. Для начала следует сказать, что, как и самозащита, защита трудовых прав органами, создаваемыми спорящими сторонами также подразделяется на индивидуальную и коллективную. Они достаточно подробно урегулированы главами 60 и 61 ТК РФ соответственно. Индивидуальная защита осуществляется в комиссиях по трудовым спорам (КТС). Коллективная же осуществляется в рамках примирительных процедур посредством обращения в примирительую комиссию, к посреднику, в трудовой арбитраж.

Для начала следует рассмотреть защиту трудовых прав работника в комиссиях по трудовым спорам, создаваемой с целью урегулирования ИТС. Право на формирование комиссии у сторон возникает не только с момента возникновения трудового спора, то есть с момента, когда работник самостоятельно либо при участи своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем, но и при его отсутствии. Стоит заметить, что действующее законодательство не устанавливает ни порядка, ни сроков, в течение которых работодатель должен дать ответ работнику, что логично, учитывая то, что урегулирование разногласий с работником в бесспорном порядке является правом, а не обязанностью работодателя[[43]](#footnote-43). Тем не менее, разумным будет сказать, что моментом возникновения спора можно считать либо отсутствие в разумные сроки ответа от работодателя относительно предмета разногласия, либо его отказ от урегулирования разногласия без спора.

Комиссия по трудовым спорам формируется на паритетных началах, то есть при равном участии представителей работников и работодателя. Срок для формирования комиссии, если руководствоваться статьёй 384 Трудового кодекса Российской Федерации установлен в 10 дней, так как именно в этот срок работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны направить своих представителей в указанную комиссию. При этом представители от работодателя назначаются, как ни странно, самим работодателем, в то время как представители работников избираются непосредственно общим собранием работников, либо утверждаются им после делегирования соответствующих полномочий представительным органом работников. После образования комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.При этом законом не урегулирован порядок их избрания, в связи с чем можно сделать вывод, что порядок их избрания определяется в каждом случае индивидуально.

Стоит заметить, что, как на это указывает Ю. П. Орловский, «согласно ст. 308, 348 ТК индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем — физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, и религиозной организацией как работодателем самостоятельно, рассматриваются в суде»[[44]](#footnote-44). Из этого следует, что для работников, осуществляющих трудовую деятельность у данных работодателей, защита трудовых прав посредством обращения в КТС в рамках индивидуального трудового спора недоступна. Такое положение явно идёт вразрез с принципами равенства прав и возможностей работников, обеспечения права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, закреплённых в ст. 2 ТК РФ. Таким образом, следует внести соответствующие изменения в указанные нормы. Статью 308 следует изложить в следующей редакции: «Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно, рассматриваются посредством обращения в суд или любой другой уполномоченный орган». Статью же 348 следует изложить в следующей редакции: «Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются посредством обращения в суд или любой другой уполномоченный орган».

Срок для обращения в комиссию по трудовым спорам для работника в соответствии со статьёй 386 ТК РФ составляет 3 месяца со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своих прав. Данный срок в случае пропуска по уважительной причине может быть восстановлен комиссией. Работодатель же не может обращаться в комиссию по трудовым спорам для урегулирования спора по той причине, что он и так обладает административным ресурсом **(«работодательская власть»),** достаточным для урегулирования спора без обращения в КТС.

Трудовой спор, поступивший на рассмотрение комиссии по трудовым спорам, в соответствии со статьёй 387 ТК РФ подлежит обязательной регистрации и рассмотрению комиссией в течении 10 дней (календарных) со дня подачи работником заявления. Спор подлежит рассмотрению в присутствии **работника** или в присутствии уполномоченного им представителя, если только работник письменно не заявит о рассмотрении спора в его отсутствие. В случае неявки работника или его представителя на заседание комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. При повторной неявке работника или его представителя без уважительных причин КТС вправе вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что, однако, не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно, но лишь в рамках установленного срока в 3 месяца. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Как отмечает Ю. П. Орловский, данное положение предусматривает, что требование закона к паритетности формирования КТС, на этапе принятия им решения может не соблюдаться, так как при формальном наличии более половины членов комиссии со стороны работодателя и со стороны работников, на практике число одних как правило превышает число других.[[45]](#footnote-45) Такое содержание ч. 5 ст. 387 ТК РФ не может гарантировать равенство сторон в трудовом споре при его разрешении в КТС. Для решения этой проблемы необходимо изложить данную норму в следующей редакции: «Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. При наличии большего числа представителей со стороны работников или со стороны работодателя, их число уменьшается до количества представителей с другой стороны».

Решение комиссия принимает путём проведения тайного голосования простым большинством голосов из числа присутствовавших на заседании представителей. На заседании ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии. При этом, как отмечает Ю. П. Орловский, при обнаружении пробелов в законодательстве, Комиссия по трудовым спорам вправе применять аналогию закона или права.[[46]](#footnote-46)

Комиссия по трудовым спорам управомочена вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По её требованию работодатель или его представители обязаны в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

Копии решения комиссии по трудовым спорам, подписанные председателем комиссии или его заместителем и заверенные печатью комиссии, в соответствии с ч. 3 ст. 388 ТК РФ вручаются работнику и работодателю или их представителям в течение трех дней со дня принятия решения. Решение комиссии в соответствии с ч. 2 ст. 390 ТК РФ может быть обжаловано в суд в течении 10 дней со дня его принятия.

По истечении указанного выше срока решение комиссии в соответствии с ч. 1, 2 ст. 389 ТК РФ подлежит исполнению в течении 3-х дней. В случае же, если работодатель не исполнит в указанный срок решение комиссии, оно подлежит принудительному исполнению судебным приставом-исполнителем на основании удостоверения, выдаваемого работнику КТС в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. Обратиться за принудительным исполнением решения работник может в течении 3-х месяцев. Данные сроки также могут быть восстановлены в случае пропуска по уважительной причине.

**Далее следует рассмотреть порядок разрешения коллективных трудовых споров с целью более цельного понимания сути и особенностей данного процесса.** Для начала следует сказать, что предпосылкой коллективного трудового спора и, соответственно, передачи полномочий по его разрешению, в соответствии с ч. 2 ст. 398 ТК РФ выступает выдвижение требований работниками, которые утверждаются на собрании или конференции работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю, объединению работодателей или иному представителю работодателя представителем от работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора. Представителем работников может выступать профсоюз, а также иной представительный орган, избираемый работниками (если речь идёт о работодателе лично).

Далее работодатель в соответствии со ст. 400 ТК РФ обязан в течении 2-х рабочих дней со дня получения требований работников, дать ответ на них. Если же требование было направлено профсоюзом (или объединением профсоюзов) в адрес объединения работодателей или иных представителей, в течении 3-х недель со дня получения требований. Стоит заметить, что коллективный трудовой спор начинается лишь в том случае, если работодатель (или его представитель) откажет в удовлетворении требований работников в целом или в части.

Со дня получения отказа работодателя начинаются примирительные процедуры. Первым этапом примирительных процедур выступает рассмотрение коллективного трудового спора в порядке ст. 402 ТК РФ **примирительной комиссией**, которая создаётся в срок до 2-х рабочих дней со дня начала КТС в случае спора на локальном уровне и до 3-х рабочих дней в случае его возникновения на иных уровнях. При этом, как отмечает Ю. П. Орловский, порядок формирования примирительной комиссии законодательством не регламентирован и данный вопрос урегулирован исключительно Рекомендациями Минтруда Российской Федерации № 57, пункты 9, 10, 16[[47]](#footnote-47) которых содержат лишь примерную схему порядка её формирования.[[48]](#footnote-48) К тому же данные рекомендации в настоящий момент уже утратили силу. Однако порядок формирования примирительной комиссии и не должен сколь бы то ни было подробно быть урегулирован законом, так как в данном случае стороны сами должны решать, в каком порядке им организовывать диалог для разрешения коллективного трудового спора.

Решение о создании примирительной комиссии при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства оформляется соответствующим приказом (распоряжением) работодателя и решением представителя работников. Соответственно, примирительная комиссия осуществляет деятельность на паритетных началах, то есть с равными правам как представителей работников, так и работодателя (или его представителей). Примирительная комиссия должна рассмотреть трудовой спор в срок до 3-х рабочих дней на локальном уровне и до 5-ти на иных уровнях. В итоге составляется протокол, имеющий для сторон обязательную силу. Однако для полного раскрытия темы больший интерес представляет ситуация, когда к согласию по итогам деятельности примирительной комиссии прийти не удалось, либо одна из сторон и вовсе уклонилась от участия в создании и работе примирительной комиссии. В таком случае стороны составляют протокол разногласий, после чего спор может быть рассмотрен при участии посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Вопрос о рассмотрении трудового спора в порядке ст. 403 ТК РФ с участием посредника решается не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола разногласий. При достижении согласия относительно рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника стороны в течении срока не более 2-х рабочих дней обязаны определиться с кандидатурой посредника. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника определяется по соглашению сторон КТС. Сам же посредник имеет право запрашивать и получать у сторон необходимые для разрешения спора документы и сведения. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника и завершается принятием сторонами коллективного трудового спора согласованного решения в письменной форме или составлением протокола разногласий. В случае составления протокола разногласий, не определения в установленный срок кандидатуры посредника, а также в случае, если стороны вовсе отказались от рассмотрения спора с участием посредника или одна из сторон уклонилась от рассмотрения КТС таким способом, спор может быть рассмотрен в трудовом арбитраже.

Не позднее следующего рабочего дня после указанных выше действий стороны коллективного трудового спора проводят переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже в порядке статьи 404 Трудового кодекса Российской Федерации. Далее между сторонами заключается соглашение содержащее условие об обязательном выполнении сторонами решений трудового арбитража, после чего стороны коллективного трудового спора обязаны при разрешении коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства в срок до 2-х рабочих дней и в срок до 4-х рабочих дней на иных уровнях создать совместно с соответствующим государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров временный трудовой арбитраж для рассмотрения коллективного трудового спора, определив при этом его состав и регламент, либо передать его на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж, созданный при соответствующей трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Коллективный трудовой спор рассматривается трудовым арбитражем в срок не более 3-х рабочих дней на локальном уровне и не более 5-ти на иных. Решение трудового арбитража по урегулированию коллективного трудового спора передается сторонам этого спора в письменной форме.

Особенность КТС состоит в том, что он, в отличии от ИТС, не подлежат рассмотрению в судах общей юрисдикции, так как порядок разрешения коллективных трудовых споров предусмотрен гл. 61 ТК РФ, которая не содержит положений о праве работников или их представителей обращаться в суд с исковым заявлением о разрешении коллективного трудового спора.

Однако стоит заметить, что без обращения к руководящей судебной практике весьма затруднительно понять, что коллективные трудовые споры не рассматриваются в судах общей юрисдикции. Так, п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ указывает, что суды рассматривают и разрешают дела по спорам, возникающих из трудовых правоотношений[[49]](#footnote-49). **В указанной статье прописано** самое общее понимание трудовых споров, на основании чего можно было бы сделать вывод, что и коллективные трудовые споры, также вытекающие из трудовых правоотношений, могут быть предметом рассмотрения в судах общей юрисдикции. Однако в п. 8 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ за 4 квартал 2012 г. указано, что коллективные трудовые споры не подлежат рассмотрению судом в порядке гражданского судопроизводства поскольку разрешаются в порядке, предусмотренном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.[[50]](#footnote-50)

**На законодательном уровне предусмотрено**, что, если работодатель саботирует деятельность трудового арбитража путём отказа от создания временного трудового арбитража, от участия в рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже, от передачи коллективного трудового спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж , а также от неисполнения решений, принимаемых им и не исполняет те соглашения, к которым пришли стороны в результате рассмотрения спора, за работниками в соответствии со ст. 409 ТК РФ признаётся **право на забастовку**, то есть на коллективный временный отказ от исполнения трудовых обязанностей как способа разрешения коллективного трудового спора. При этом в установленных законом и/или соглашением сторон коллективного трудового спора случаях, в частности, если прекращение работы может повлечь нанесение вреда здоровью граждан или необеспечение жизненно важных интересов общества, работники всё равно будут обязаны выполнять установленный минимум работ. При этом стоит заметить, что право на забастовку является крайней, радикальной мерой разрешения коллективного трудового спора и потому к порядку её организации предъявляются дополнительные требования.

Так, как ясно из сказанного ранее, а также из положений ч. 1 ст. 410 ТК РФ, проведению забастовки, по общему правилу, должно предшествовать проведение примирительных процедур. Также о предстоящем проведении забастовки работодатель в соответствии с ч. 8 ст. 410 ТК РФ, по общему правилу, должен быть письменно предупреждён за 5 дней до её начала. Кроме того, в ряде профессий, связанных, прежде всего, с государственной службой, а также в «жизненно важных службах», проведение забастовок может быть запрещено вовсе, так как работа данных органов и служб непосредственно обеспечивает функционирование общества. Данной позиции, как отмечает А. М. Лушников, придерживается в том числе и Международная организация труда.[[51]](#footnote-51) Нарушение указанных требований влечёт признание забастовки незаконной в соответствии с частями 3, 4 статьи 413 ТК РФ на основании решения суда субъекта федерации по заявлению работодателя или прокурора.

Необходимо заметить, что решение о выдвижении требований, что служит началом коллективного трудового спора, а также об организации забастовки должно приниматься на собрании (конфренции) работников, которое считается правомочным лишь при том условии, что в нём приняло участие более половины (двух третей) работников (делегатов).Если говорить о работодателях, у которых работает малое число работников (например, не более ста), то данное положение выглядит вполне справедливым. Однако всё кардинально меняется, когда речь заходит о работодателях, у которых работает более тысячи работников, работающих к тому же в разных необособленных структурных подразделениях (например, в разных цехах). В таком случае собрать с целью объявления забастовки собрание или конференцию работников с необходимым кворумом порой просто не представляется возможным. Ярким примером тому может служить Апелляционное Определение судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ N 4-АПГ16-3 от 4 апреля 2016 г. В данном определении Верховный Суд отказал в удовлетворении жалобы председателя первичной профсоюзной организации Межрегионального профессионального союза "Рабочая ассоциация" и оставил без изменений решение Московского областного суда от 29 декабря 2015 года признавшего забастовку работников ООО "ПДК" от 10 декабря 2015 года незаконной, подтвердив доводы нижестоящей судебной инстанции. Одним из оснований отказа выступило то, что не был набран необходимый кворум работников при проведении собрания работников при выдвижении требований работников, а также по вопросу организации и проведения забастовки, так как из 482 работников предприятия в нём приняло участие лишь 136. При этом за проведение забастовки выступали только работники склада, который судом не был признан обособленным структурным подразделением и в котором осуществляли трудовую деятельность 256 человек.[[52]](#footnote-52) Соответственно, если бы кворум определялся исключительно из числа работников склада, то забастовка могла бы быть признана законной. В связи с этим следует дополнить действующее законодательство нормой, допускающей проведение собрания работников не только в рамках организации или обособленного структурного подразделения, но и любого другого структурного подразделения. Для этого следует внести соответствующие изменения в ч. 2 ст. 399 ТК РФ, изложив её в следующей редакции: «Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного структурного подразделения), индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю представительным органом работников, уполномоченным ими на разрешение коллективного трудового спора.»

Другой проблемой видится непосредственно необходимость проведения примирительных процедур перед тем, как объявлять забастовку. Существование такого порядка её организации и проведения не отвечает требованию оперативности разрешения коллективного трудового спора, например, в ситуациях, когда из поведения работодателя видно, что он не пойдёт на примирение иным путём. Соответственно, разумным видится установление правила, в соответствии с которым вопрос о законности или незаконности забастовки работников будет решаться судом всякий раз индивидуально с учётом конкретных обстоятельств. В пользу введения такого порядка говорит, в частности, зарубежный опыт. Так, в таких странах как Бельгия, Германия, Франция, Греция, Дания вовсе не существует подробного законодательного регулирования коллективных действий работников, в том числе и забастовок и решение о законности той или иной подобной акции принимается судами, хотя и стоит заметить, что в разных странах суды по-разному подходят к пониманию того, в каких случаях проведение забастовки является обоснованным, а в каких нет. Так, в Бельгии судебная практика, в том числе практика Верховного суда, установила, что работники могут организовывать забастовки просто с целью оказания давления на работодателя или третье лицо (в Бельгии даже разрешены забастовки солидарности, когда работники одного работодателя бастуют в целях защиты трудовых прав работников другого работодателя, а также политические забастовки). В Германии же Федеральный суд по трудовым спорам установил , что такая радикальная мера правомерна только если:

— инициирована сторонами, имеющими коллективные договоры,

то есть профсоюзами и предпринимателями. (Стоит учитывать, что в Германии действуют достаточно независимые и высокоэффективные профсоюзные организации);

— ее цель — трудовые гарантии или улучшение условий труда

посредством заключения коллективного договора;

— не нарушает основных норм трудового законодательства;

— соответствует принципу последнего довода (ultima ratio)(при этом всё равно не устанавливается обязательность проведения примирительных процедур перед объявлением забастовки, то есть забастовка допускается в любой ситуации, когда не видится иного способа решения конфликта);

— соблюдаются правила честной игры;

— стороны конфликта выполняют мирные обязательства.[[53]](#footnote-53)

Нельзя не отметить, что не только Российское законодательство содержит положения, обязывающие работников перед проведением забастовки проводить примирительные процедуры. Аналогичные положения содержит, например, ч. 1 ст. 171 Трудового кодекса Республики Казахстан[[54]](#footnote-54), в соответствии с которой, работники могут принять решение о проведении забастовки, если посредством примирительных процедур не удалось добиться разрешения коллективного трудового спора, а также в случаях уклонения работодателя от примирительных процедур либо невыполнения соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора. Оценивая общую эффективность регулирования трудовых правоотношений в Республике Казахстан, в том числе и в части регулирования права работников на объявление забастовки нельзя не отметить, что в соответствии с Глобальным индексом трудовых прав за 2020 год, подготовленным Международной конфедерацией профсоюзов (МКП), Казахстан входит в перечень стран, с наихудшей ситуацией с правами работников, что говорит в том числе и о недостаточно эффективном законодательном регулировании труда. При этом такие страны, как Германия или Бельгия, находятся в соответствии с данным индексом в вершине списка.[[55]](#footnote-55)

В связи с этим, учитывая зарубежный опыт, следует внести изменения в законодательство, расширяющие права работников на объявление забастовок. Для этого следует внести в ст. 409 ТК РФ новую часть, изложив её следующим образом: «Право на объявление забастовки может быть признано за работниками судом и при отсутствии предусмотренных законом оснований, если будет установлено, что иные способы защиты трудовых прав являются заведомо неэффективными».

Возвращаясь к отечественному законодательству, стоит сказать, что полномочиями на объявление забастовки обладает также профсоюз в случае, если решение по участию работников в забастовке, объявленной рабочей организацией, будет принято собранием (конференцией) работников. В данном случае забастовка может быть объявлена даже без проведения примирительных процедур, однако более подробно вопрос участия профсоюзных организаций в организации и проведении забастовок рассмотрен в соответствующем параграфе. Стоит заметить, что ранее упомянутый Трудовой кодекс Республики Казахстан не содержит положений, делающих возможным проведение забастовки в данном или ином подобном порядке.

Подводя итог сказанному в рамках данного параграфа, можно сказать, что, не смотря на достаточно подробное регулирование порядка урегулирования споров в органах, создаваемых работниками и работодателями, всё ещё остается множество проблем, связанных с разрешением данными органами индивидуальных и коллективных трудовых споров. Так, разрешение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам видится достаточно подробным и не вызывающим вопросов. Тем не менее, и оно подвергается критике. Так, отдельные учёные-теоретики придерживаются позиции, что комиссии по трудовым спорам должны стать безальтернативным органом для досудебного разбирательства индивидуальных трудовых споров.[[56]](#footnote-56) Однако данное изменение не видится вполне обоснованным в силу того, что оно только больше формализует и усложнит процедуру урегулирования индивидуального трудового спора, что идёт вразрез с интересами самих спорящих сторон. В свою очередь, законодательное регулирование **порядка разрешения** коллективных трудовых споров обладает достаточным числом недостатков, связанных, прежде всего с организацией забастовки. Соответственно, в их отношении требуется внесение изменений в действующее законодательство с целью обеспечения более качественной защиты интересов работников как наиболее уязвимой стороны трудового правоотношения.

## **2.4 Защита трудовых прав работников профсоюзами.**

В предыдущих параграфах уже вскользь затрагивалась тема защиты трудовых прав работников профсоюзами. В связи с этим нельзя не отметить, что профсоюзы обладают достаточно большим перечнем полномочий по защите прав и интересов работников, в частности, по контролю за соблюдением работодателем трудового законодательства, по представительству интересов работников, а также рядом полномочий, связанных с членством работников в профессиональных союзах, учётом мнения профсоюзных организаций по ряду вопросов.

И начать стоит с контрольных полномочий профсоюзов. Так, Профсоюзы в соответствии с ч. 1 ст. 370 ТК РФ наделены правом на осуществление контроля за соблюдением работодателями и должностными лицами законодательства о труде, в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, а также имеют право требовать устранения выявленных нарушений. С целью осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде профсоюзы в соответствии с ч. 1, 2 ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» [[57]](#footnote-57) могут создавать собственные трудовые инспекции, наделяемые полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми профсоюзами. Профсоюзные инспекторы труда управомочены беспрепятственно посещать любых работодателей (организации, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц), у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение, с целью проведения проверок соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих трудоправовые нормы, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективных договоров, соглашений. Помимо этого, профсоюзные инспекторы наделены также целым рядом прав, перечисленных в ч. 6 ст. 370 ТК РФ. В рамках реализации данных прав профсоюзные инспекторы труда могут, в частности, предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

Стоит заметить, что профсоюзы, в отличии от Федеральной инспекции труда, не обладают полномочиями по предъявлению работодателю обязательных предписаний, в том числе о восстановлении незаконно уволенного работника. Данное положение вполне оправданно, учитывая, что передача подобного полномочия представителю работников поставила бы работодателя в уязвимое положение перед работниками, так как профсоюзы, в силу направленности своей деятельности и правовой природы, не могут считаться нейтральным органом.

Стоит упомянуть учёт мнения профсоюзной организации по ряду вопросов, связанных с защитой прав и интересов работников. Так, в соответствии с правом первичной профсоюзной организации по содействию занятости работодатель, в соответствии с ч. 1-3 ст. 83 и 373 ТК РФ при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в связи: с сокращением численности или штата работников; с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (причём в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации); с неоднократным неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - с работником являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Первичная профсоюзная организация в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При этом, если увольнение работников происходит по причине сокращения численности или штата, работодатель обязан уведомить профсоюзную организацию об этом за 2 месяца, а если речь идёт о массовом увольнении, то и за 3 (стоит заметить, что уведомлять по данному основанию работодатель обязан даже если работники не являются членами профсоюза, но, при этом он не обязан учитывать мотивированное мнение профсоюза по вопросу их увольнения). Проблема данного довольно специфического способа защиты работников профсоюзами состоит в том, что он сам по себе не обеспечивает защиты прав и интересов работников. Однако в случае наличия реального (или мнимого) нарушения трудового законодательства, профсоюз всё ещё может обратиться в федеральную инспекцию труда или суд по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе.

Далее следует поговорить о полномочиях профсоюзов по представительству интересов работников в трудовых спорах. Так, исходя из анализа ст. 29, 30 ТК РФ профсоюзы являются основными представителями интересов работников в рамках социального партнёрства. Причём стоит заметить, что представительство в рамках своего уровня профсоюзные организации осуществляют не зависимо от наличия(отсутствия) членства конкретного работника (группы работников) в данном или ином профсоюзе.

Говоря о индивидуальных трудовых спорах, следует сказать, что степень непосредственного участия профсоюзов в данном случае невелика. Единственная возможность их участия в данной категории трудовых споров состоит в (как уже было оговорено) делегировании полномочия по представлению интересов работника в комиссии по трудовым спорам конкретным кандидатам с последующим их утверждением на собрании (конференции) работников.

Гораздо интереснее обстоит порядок участия профсоюзной организации в коллективном трудовом споре. Так, помимо предусмотренного положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации права выдвижения требований от лица работников, участия в формировании примирительной комиссии, согласовании кандидатуры посредника, создании трудового арбитража профсоюзная организация, являющаяся представителем работников, что наиболее примечательно, может выступать инициатором забастовки, которая в таком случае в соответствии с ч. 2 ст. 410 ТК РФ может быть проведена без предварительного проведения примирительных процедур. Соответственно, профсоюз может выступать тем самым органом, что обеспечивает максимально оперативную организацию забастовки в тех ситуациях, когда это необходимо.

Следует также указать, в каких случаях профсоюзная организация может выступать от имени работников в коллективном трудовом споре. Так, ч. 2, 3, 4 ст. 37 ТК РФ устанавливают, что представительство интересов работников в коллективных переговорах может осуществлять первичная профсоюзная организация (или несколько организаций) объединяющая в совокупности более половины работников. Если же профсоюз объединяет меньшее число работников, то соответствующие полномочия могут быть ему делегированы на собрании (конференции) работников, в котором должно принять участие более половины работников.

Нетрудно прийти к выводу, что в данном случае также могут возникнуть проблемы с необходимым кворумом на собрании работников. Так, в ранее упомянутом Определении судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 04.04.2016 г. N 4-АПГ16-3 другой причиной отказа в жалобе стало то, что профсоюз, который решил выступить инициатором забастовки, не был признан представителем работников, так как объединял меньше половины членов организации, а получить полномочие на представление интересов работников в ходе собрания работников не смог в силу отсутствия кворума.[[58]](#footnote-58) **Подобный подход** прослеживается в Апелляционном Определении судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ N 3-АПГ15-2 от 25 мая 2015 г.[[59]](#footnote-59) в соответствии с которым забастовка работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства ООО «Альфа-Транс» была также признана незаконной в том числе по причинам организации забастовки профсоюзной организацией, которой в установленном порядке не были делегированы полномочия по представлению интересов работников.

Помимо указанных полномочий в гл. 2 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» можно также выделить полномочия, связанные с правом на ведение коллективных переговоров, заключение соглашений, коллективных договоров и контроль за их выполнением, с правом на получение информации. Право на ведение коллективных переговоров, как отмечает Ю. П. Орловский, «является, пожалуй, наиболее значимым, центральным правом профсоюза»[[60]](#footnote-60). Данное право регулируется помимо ст. 13 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» также гл. 6 и 7 ТК РФ и состоит, прежде всего, в участии профсоюзов в коллективных переговорах с работодателем по поводу заключения коллективных договоров, соглашений. В рамках осуществления данного права профсоюзы, как правило, не осуществляют непосредственную защиту интересов работников. В связи с этим подробно оно в рамках данного исследования рассматриваться не будет. Стоит лишь добавить, что в рамках данного права профсоюзы осуществляют также и контроль за соблюдением работодателем условий соглашений. В случае же обнаружения нарушения они могут направить уже ранее упомянутые представления об устранении обнаруженных нарушений.

Право же на информацию, урегулированное ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» а также ст. 37, 53, 370 и др. ТК РФ применительно к конкретным видам отношений, является связующим звеном для всех остальных его прав, так как, как верно подмечает Ю. П. Орловский, необходимо для того, чтобы профсоюз мог осуществлять иные права в области представительства работников, защиты их прав и интересов. Практической проблемой осуществления данного права, как отмечает Ю. П. Орловский является частый отказ работодателя в предоставлении профессиональным союзам информации со ссылкой на а необходимость защиты персональных данных работников. [[61]](#footnote-61) Данная проблема затронута, в частности в Определении Верховного Суда Российской Федерации от 20 июля 2012 г. № 56-КГ12—3[[62]](#footnote-62), в соответствии с которым информация по запросу профсоюза без предварительного согласия работника предоставляется работодателем независимо от того, имеет ли место угроза жизни или здоровью работников. Кроме того, информация предоставляется независимо от того, установлен ли факт нарушения трудовых прав, так как информация предоставляется именно для установления наличия или отсутствия факта трудового правонарушения. Также, как указал суд со ссылкой на п. 7 ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных»[[63]](#footnote-63) согласие работника на предоставление информации не требуется, если информация предоставляется для достижения общественно значимых целей при условии, что при этом не нарушаются права и свободы субъекта персональных данных и когда обработка персональных данных осуществляется в статистических или иных исследовательских целях при условии обязательного обезличивания персональных данных.

Рассказав об основных полномочиях профсоюзных организаций по защите интересов работников, можно подвести промежуточный итог. Так, в настоящий момент профсоюзные организации, по большей части, не могут самостоятельно защищать права и интересы работников без взаимодействия с юрисдикционными органами. Исключение в данном случае может представлять представительство в примирительных процедурах и организация забастовки, но и эти способы защиты, как видно из указанного выше, не лишены недостатков.

Однако наибольшей проблемой защиты профсоюзами трудовых прав работников является отнюдь не объём предоставленных им полномочий, которых, в целом, достаточно при условии обращения в иные уполномоченные органы. Проблемой является неэффективность существующей системы организации профсоюзных органов. Так, для начала следует сказать, что в настоящий момент отечественные профсоюзы весьма многочисленны. Так, в 2016-м году в профсоюзных организациях состояло более 20 миллионов человек, хотя и стоит сказать, что год от года их численность неуклонно сокращается.[[64]](#footnote-64) При этом по причине малой активности профсоюзов наблюдается неуклонная тенденция к увеличению числа трудовых конфликтов, в которых профсоюзы не принимали участия. Так, если в 2016-м число таких конфликтов составляло около 60 % от общего числа трудовых споров (что уже не мало), то в 2018-м их число возросло до 77 %.[[65]](#footnote-65). Причиной тому служит множество факторов. Ключевой проблемой почти всех профсоюзов в Российской Федерации является то, что они тесно связаны с работодателями и даже зачастую с непосредственно с государством и крайне мало заинтересованы в действительной защите интересов работников. Связано это прежде всего, с тем, что большая часть профсоюзов (почти 95 %) состоит в крупнейшем объединении профсоюзов в России ФНПР (Федерации независимых профсоюзов России), который, что иронично, является весьма зависимым, прежде всего, от государства, от которого получает немалый доход за счёт государственных контрактов. Но, что важнее, данный профсоюз, а точнее его руководство находится в крайне тесных и даже пожалуй партнёрских отношениях с государственной властью и крупнейшими представителями работодателей в лице РСПП и «Опора России», а значит не будет вступать с ними в крупные конфликты и защищать интересы рабочих. тому свидетельствует и тот факт, что если в 1990-х в год проходило несколько сотен, а то и тысяч зарегистрированных забастовок, то в 2000-х их количество резко сократилось до нескольких десятков в год, хотя и стоит заметить, что причиной тому может служить и весьма усложнившаяся с тех времён процедура организация и проведения забастовок[[66]](#footnote-66).

 Но также стоит и сказать, что даже независимые профсоюзы, созданные на местах, едва ли могут достаточно эффективно защищать интересы своих подзащитных. И причиной тому служит, прежде всего, слишком большое давление, которое работодатель может оказывать, в том числе, и на членов профсоюзной организации. Так, как уже было упомянуто ранее работодатель при принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, обязан соблюсти порядок учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Но, тем не менее, не смотря на все эти процедуры, работодатель всё равно может уволить работника - члена профсоюзной организации, пусть и с 10-ти дневной задержкой., хотя данное решение и может быть обжаловано в государственную инспекцию труда. Кроме того, само по себе нахождение работника в профсоюзной организации (при условии, что она занимается своей целевой деятельностью) может само по себе быть причиной возникновения лишних конфликтов с работодателем, что может служить дополнительным демотиватором вступления в профсоюзную организацию, тем самым уменьшая приток новых членов и снижая эффективность её деятельности.

Подводя окончательный итог вышеизложенному, можно сделать следующий вывод. В настоящий момент профсоюзные организации в России не могут выступать достаточным гарантом эффективной защиты прав и интересов работников в силу усложнённой процедуры наделения их полномочиями по представительству интересов работников, а также сильной зависимости профсоюзов от работодателя. В связи с этим можно предложить следующее. Необходимо на законодательном уровне разрешить создание действительно независимых профсоюзов, то есть организаций, чьи члены не связаны общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, а соответственно никак не связаны с работодателем, который не сможет оказывать на них давление. Данные организации будут призваны осуществлять защиту интересов рабочих на полностью профессиональной основе на основании доверенности, выдаваемой рабочими, а по своему правовому статусу будут полностью приравнены к профсоюзам. В частности, они должны будут быть наделены правом принимать решение об организации забастовки в порядке, предусмотренном частью 2 статьи 410 ТК РФ, то есть на собрании работников без предварительного проведения примирительных процедур. Для этого необходимо внести в законодательство следующее изменение:

1. Дополнить часть 1 статьи 2 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» словами: «А также иные, приравненные к ним, организации.»

2. Также необходимо будет создать отдельный нормативно правовой акт, регулирующий порядок создания и деятельность данной организации.

Таким образом, с учётом всех приведённых в рамках данного параграфа поправок, можно будет обеспечить более эффективную защиту прав и интересов работников профсоюзами, что в конечном итоге позволит добиться того, что обращение в профсоюзные органы при возникновении трудоправового конфликта, станет не просто рекомендуемым, а де факто обязательным.

Александр, параграф получился как некий пересказ, разбавьте его анализом подходов (посмотрите комментарии, научные статьи). Все-таки ВКР – это исследование, а не доклад.

## **2.5 Особенности судебного способа защиты трудовых прав работников.**

Рассмотрев способы защиты трудовых прав работников в порядке надзора, самозащиты, в органах, создаваемых спорящими сторонами, а также профсоюзами, следует проанализировать также и наиболее очевидный и универсальный способ защиты трудовых прав любых субъектов права, в том числе и работников. Речь идёт о судебном способе **защиты** прав и законных интересов.

Для начала следует отметить, что, с учётом цели и задачи проводимого исследования, в данном параграфе будут рассмотрены только основные особенности (в сравнении с общими нормами процессуального права) и концепции защиты трудовых прав работников судами, не затрагивая общего порядка рассмотрения дел судами.

Итак, говоря о защите трудовых прав работников в судах, следует начать с того, в трудовом кодексе судебная защита трудовых прав рассматривается исключительно в рамках главы 60, касающейся, как уже ранее было сказано, рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Так, данные споры могут рассматриваться как в уже ранее упомянутой КТС, так и в суде, причём принятое комиссией решение также может быть в течении 10 дней со дня вручения его копии сторонам, либо в случае, если комиссия по трудовым спорам нарушила десятидневный срок рассмотрения ИТС. Говоря же подсудности трудоправовых дел и, соответственно, о применении конкретного процессуального кодекса, следует сказать, что по общему правилу, указанному в п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ трудовые споры подведомственны судам общей юрисдикции. При этом, если исходить из ч. 3 ст. 22 ГПК, а также п. 3 ППВС РФ от 2 июня 2015 г. N 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»[[67]](#footnote-67), в случаях предусмотренных федеральными законами, например, в соответствии со ст. 61.1 и 61.8 Федерального закона от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»[[68]](#footnote-68) рассмотрение судом в деле о банкротстве должника заявлений об оспаривании действий, направленных на исполнение обязательств и обязанностей, возникающих, в частности, в соответствии с трудовым законодательством, в том числе об оспаривании соглашений или приказов работодателя об увеличении размера заработной платы, о выплате премий или об осуществлении иных выплат в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и об оспаривании самих таких выплат подведомственно арбитражным судам и рассматривается, соответственно, в соответствии с Арбитражным процессуальным кодексом.

В отличии от комиссии по трудовым спорам, в суд с целью разрешения индивидуального трудового спора имеют право обратиться как работник, так и работодатель, а также ряд субъектов, являющихся субъектами иных, связанных с трудовыми, отношений, а именно: лица, которым было отказано в приёме на работу; лица, считающие, что они подверглись дискриминации при приёме на работу; лица, осуществляющие трудовую деятельность у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, а также в религиозных организациях.

При этом стоит заметить, что законом в ст. 391 ТК РФ установлен также закрытый перечень оснований для обращения непосредственно в суд для разрешения ИТС конкретно для каждой категории субъектов. Так, работник (прокурор, профессиональный союз как представители) может обратиться непосредственно в суд с заявлениями о: восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора; изменении даты и формулировки причины увольнения; о переводе на другую работу; оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы; неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника.

Законом устанавливается различный срок для обращения в суд в зависимости от предмета спора. Так, в соответствии ч. 1, 2, 4 ст. 392 ТК РФ, по общему правилу, срок для обращения работника в суд составляет 3 месяца со дня, когда тот узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Однако по спорам об увольнении срок составляет лишь 1 месяц со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности, а по спорам о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, ему причитающихся (в том числе при увольнении), он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм. Столь малый общий срок для обращения в суд по спорам, связанным с увольнением обосновывается тем, что таким образом законодатель учитывает интересы работодателей, связанные с необходимостью скорейшего укомплектования штата работников, а также самих работников, принятых на работу взамен уволенных и подлежащих увольнению в случае отмены приказа работодателя об увольнении предыдущего работника и удовлетворения его иска о восстановлении на работе, на что указывается в Определении Конституционного Суда РФ от 20.12.2005 N 482-о[[69]](#footnote-69). Указанные сроки являются давностными и могут быть восстановлены в случае пропуска по уважительной причине. Уважительными причинами в соответствии с п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 могут считаться «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).». Также на возможные основания признания пропуска уважительным указывается, к примеру, в пункте 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 "О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям", в соответствии с которым «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 установленный статьей 392 ТК РФ срок». Также уважительной причиной может быть признано «своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в государственную инспекцию труда, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке»[[70]](#footnote-70). Также в данном пункте указывается, что суду при решении вопроса об уважительности пропуска недопустимо действовать произвольно и надлежит учитывать все обстоятельства, которые могли послужить причиной пропуска срока. Реализовала данные положения, например, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в определении от 30.03.2020 N 24-КГ20-1, ссылаясь на данные положение ППВС РФ указала, что обращение в прокуратуру и нахождение на амбулаторном лечении могут быть признаны уважительными причинами пропуска срока обращения в суд, в связи с чем отменила решения нижестоящих судов и направила дело на новое рассмотрение по существу.[[71]](#footnote-71) Однако при этом стоит заметить, что даже при пропуске срока без уважительной причины судья не вправе отказать в принятии искового заявления так как Трудовой Кодекс не предусматривает такой возможности, о чём также указано в пункте 5 ППВС РФ N 2.[[72]](#footnote-72) При этом, если спор подлежит рассмотрению в судах общей юрисдикции, то применяется норма ч. 6 ст. 156 ГПК РФ, в соответствии с которой вопрос о пропуске истцом срока без уважительной причины может быть рассмотрен судом в предварительном судебном заседании при наличии соответствующих заявлений со стороны ответчика. В случае же подведомственности дела арбитражному суду, пропущенный процессуальный срок влечёт в соответствии с ч. 2 ст. 115 АПК РФ возвращение искового заявления, жалобы и других документов лицам, которыми они были поданы.[[73]](#footnote-73)

Далее следует упомянуть оплату судебных расходов. Так, если по общему правилу, указанному в ч. 1 ст. 98 ГПК РФ судебные расходы возмещаются той стороне, в пользу которой было принято решение, то в соответствии со ст. 393 ТК РФ При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов. Объясняется это, опять же, прежде всего тем, что работник в индивидуальном трудовом споре выступает как более слабая сторона, а судебные расходы, которые может понести суд в процессе судебного разбирательства могут быть весьма значительными и даже неподъёмными для работника, особенно если для разрешения вопросов, требующих специальных знаний, необходимо будет провести судебную экспертизу или иное материально затратное мероприятие.

Данная норма довольно ярко демонстрирует социальное назначение трудового права. При этом стоит добавить, что в рамках реализации данного назначения суды руководящих инстанций могут также в ряде случаев выходить за рамки своих задач, занимаясь «судебным нормотворчеством». Так, п. 28 ППВС РФ от 28.01.2014 N 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" указывает, что согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет. При этом указывается, что к одиноким матерям по смыслу данной нормы может быть отнесена в том числе женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей (родных или усыновленных) в соответствии с семейным и иным законодательством, то есть воспитывающая их без отца, в частности, в случаях, когда отец ребенка умер, лишен родительских прав, ограничен в родительских правах, признан безвестно отсутствующим, недееспособным (ограниченно дееспособным), по состоянию здоровья не может лично воспитывать и содержать ребенка, отбывает наказание в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, а также, что более интересно, уклоняется от воспитания детей или от защиты их прав и интересов, в иных ситуациях. Таким образом, суд расширительно истолковал норму закона, указав в целях более эффективной защиты труда данной категории лиц на то, что мать может быть признана одинокой даже при юридическом наличии дееспособного отца, способного фактически выполнять обязанности по содержанию и воспитанию ребёнка.[[74]](#footnote-74) В качестве примера реализации данного положения можно привести Апелляционное определение Московского городского суда от 20 ноября 2019 г. по делу № 33-52672/201, в рамках которого была признана одинокой матерью работница, предупредившая работодателя перед своим увольнением, что является матерью, воспитывающей двух детей, один из которых является малолетним, не достигшим 14 летнего возраста, а также разведена с его отцом, который не принимает участия в содержании ребёнка, так как не осуществляет выплату алиментов. В связи с эти судом сначала первой, а затем и апелляционной инстанции был признан незаконным приказ о расторжении трудового договора работодателем на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.[[75]](#footnote-75)

Другой немаловажной особенностью рассмотрения судами трудовых споров является то, что при наличии спора, предметом которого выступает увольнение работника, суд, признав данное увольнение незаконным и удовлетворив требование работника о восстановлении на работе, не вправе самостоятельно отменять приказ об увольнении работника и восстанавливать его на работе. Вынесение соответствующих актов является исключительной прерогативой работодателя. При этом в случае, если работодатель немедленно не выполнит решение суда, как это указано в ст. 396 ТК РФ, суд также должен вынести определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке.

И наконец, последней особенностью, упомянутой в кодексе является то, что в случае, если судом надзорной инстанции будет принято решение об отмене ранее вынесенного судом первой инстанции постановления или решения КТС, обратное взыскание с работника сумм, выплаченных ему в соответствии со ст. 397 ТК РФ допускается только в том случае, если отмененное решение было основано на сообщенных работником ложных сведениях или представленных им подложных документах, что по сути также является нормой, демонстрирующей социальное назначение трудового права.

Говоря об особенностях рассмотрения трудовых дел судами, нельзя не затронуть вопрос обособления трудовой юстиции как самостоятельной отрасли. Данный вопрос уже давно поднимается многими учёными-теоретиками. Основным аргументом сторонников выделения отрасли трудового процессуального права является повышение эффективности и экономичности судебного процесса по защите трудовых прав, на что указывали, например, Костян И. А., Пискарев И. К., Шеломов Б. А. В своей работе они, с целью обоснования необходимости выделения трудовой юстиции как отдельной отрасли указывают на то, что «порядок рассмотрения и разрешения гражданских дел в судах общей юрисдикции, предусмотренный ГПК РФ, ориентирован, прежде всего, на споры, возникающие из материальноправовых отношений, для которых характерно равенство субъектов этих отношений, независимость и самостоятельность в принятии ими решений, влияющих на становление, развитие и содержание правоотношений, отсутствие элементов административного влияния одной стороны на другую» [[76]](#footnote-76), в связи с чем ими предлагается выработать отдельный процессуальный акт – Трудовой процессуальный кодекс. Помимо этого, **авторами** было предложено создать дополнительное звено судебной системы, целью которого будет рассмотрение исключительно трудовых споров. В обоснование этого ими указывается, в частности, на то, что подобная реформа судебной системы не потребует серьёзных материальных вложений, так как в трудовую юстицию будет переведена часть действующих судей из судов общей юрисдикции. При этом ими подчёркивается, что общая нагрузка на сами суды общей юрисдикции будет снижена по той причине, что из-под их ведения будет выведена значительная часть дел. Также в качестве аргумента проведения указанной реформы авторами было указано на то, что создание специализированных судов трудовой юстиции было предусмотрено ещё в Программе социальных реформ на 1996-2000 г., получившей одобрение на слушаниях в Государственной Думе РФ и утвержденной Постановлением Правительства РФ 26 февраля 1997 года [[77]](#footnote-77). Кроме того, стоит упомянуть, что данными теоретиками также было предложено вывести рассмотрение трудовых споров из подсудности мировых судей, за исключением дел, по которым необходимо только выдать судебный приказ, однако данный аргумент в настоящий момент уже не актуален, так как данное изменение уже было внесено в ГПК РФ в соответствии с п. 3 статьи 2 Федерального закона от 22.07.2008 N 147-ФЗ[[78]](#footnote-78).

Вышеуказанные аргументы выглядят достаточно убедительно, однако всё же не являются неоспоримыми. Так, для начала следует согласиться с тем, что рассмотрение трудоправовых споров в ином порядке, чем это предусмотрено текущими нормами гражданского процессуального кодекса необходимо в силу объективных различий между гражданскими и трудовыми правоотношениями. Однако, во-первых, отчасти эта проблема решается нормами главы 60 ТК РФ, как например, уже ранее упомянутой нормой ст. 393, в соответствии с которой работники освобождаются от судебных расходов независимо от исхода дела. Во-вторых, трудоправовые споры в настоящий момент рассматриваются, как уже было упомянуто, не только в порядке ГПК РФ, но и в порядке АПК РФ, в связи с чем формирование новой отрасли права потребует внесения кардинальных изменений не только в гражданское, но и в арбитражное процессуальное право, что может повлечь ещё большее увеличение путаницы в и без того запутанной отечественной правовой системе.

Говоря же о создании нового звена судебной системы, следует сказать, что данная реформа не выглядит достаточно обоснованной. И причин тому, опять же, несколько. Так, хотя вышеупомянутые авторы статьи и говорят о том, что данное изменение не повлечёт серьёзных экономических последствий, с данным аргументом нельзя согласиться. Создание нового звена потребует, вероятнее всего, не только предоставления новых помещений под суд, что уже само по себе повлечёт большие затраты, но и увеличение общего штата работников судебной системы, так как, помимо непосредственно самих судей, в суде осуществляют деятельность и другие государственные служащие, служащие в секретариате, архиве, канцелярии и т.д. Соответственно, создание нового судебного звена с неизбежностью повлечёт увеличение расходов и наращивание и без того излишне большого бюрократического аппарата. Также нельзя не сказать о том, что в текущих условиях формирование трудовых судов является просто нерентабельным.

Так, по данным судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации за 2019 год в суды общей юрисдикции первой инстанции поступило всего 19 586 161 заявлений. Из них лишь 346 904 вытекают из трудовых правоотношений. Гораздо сильнее видна разница, если посмотреть, сколько дел были приняты к производству. Так, из 15 418 786 дел лишь 31 684 вытекают из трудовых споров. То есть из всех поступающих в суды трудовых споров, менее 10 % принимаются для производства, а общая их доля из всего числа гражданских споров составляет лишь чуть более 0,2 %, и это без учёта административных дел, также рассматриваемых судами общей юрисдикции.[[79]](#footnote-79) Соответственно суды вновь созданной трудовой юстиции банально не будут достаточно загружены в сравнении с судами общей юрисдикции, что не отвечает принципу процессуальной экономии. К тому же, стоит добавить, что в рамках текущей системы судов общей юрисдикции и так де факто существует деление различных судей по специализации. Так, в рамках одного суда могут выделяться судьи, специализирующиеся на семейных, административных, трудовых и других категориях дел. В качестве контраргумента приводится то, что трудовые дела, рассматриваемые судами общей юрисдикции, часто подвергаются пересмотру в порядке апелляции и кассации, что может свидетельствовать об особой сложности данной категории дел и о недостаточной квалифицированности судей общей юрисдикции для её рассмотрения. Данный аргумент, на первый взгляд, выглядит достаточно обоснованным, так как, например, в соответствии с той же статистикой за 2019 год всего из 28 817 решений по спорам, вытекающим из трудовых правоотношений, обжалованных в порядке апелляции 4390 были отменены и 864 изменены, что составляет внушительные 18 %. Однако следует добавить, что из 547 249 решений, обжалованных в судах общей юрисдикции по гражданским делам, 81 798 были отменены и 20 230 были изменены, что в общем также составляет чуть больше 18 %. Соответственно, решения по трудовым делам подвергаются пересмотру ничуть не чаще, а даже чуть реже, чем гражданские дела в среднем.

На основании вышеизложенного можно сделать следующий вывод. В настоящий момент рассмотрение трудовых споров в суде законодательно урегулировано если не идеально, то, как минимум, на приемлемом уровне. Исходя из вышеприведённого анализа также вытекает, что какого-либо серьёзного реформирования судебной системы Российской Федерации на данный момент не требуется, так как суды в настоящий момент достаточно эффективно в рамках существующей правовой системы осуществляют защиту трудовых прав субъектов трудовых правоотношений, в том числе и работников. Соответственно, если для увеличения эффективности защиты трудовых прав работников и нужно производить реформы законодательства, выделение трудовой юстиции как отдельной отрасли права выглядит излишним.

## **2.6 Медиация как способ защиты трудовых прав работников.**

 В соответствии со ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются уже ранее упомянутыми комиссиями по трудовым спорам, а также судами. Однако на деле закон выделяет и иной способ разрешения ИТС – медиацию.

Основным нормативно правовым актом, регулирующим процедуру разрешения споров посредством медиации, является Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее по тексту: ФЗ «О процедуре медиации»). В соответствии с п. 2, 3 ст. 2 данного закона процедура медиации — это способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. Медиатором же является независимое физическое лицо, привлекаемое сторонами в качестве посредников в урегулировании спора для содействия в выработке сторонами решения по существу спора.[[80]](#footnote-80) Исходя из данных определений нетрудно сделать вывод, что медиация в ИТС очень схожа с процедурой разрешения коллективного трудового спора посредством обращения к посреднику. В связи с этим, вероятнее всего, в соответствии с ч. 5 ст. 1 ФЗ «О процедуре медиации» медиация не может быть применена как способ разрешения коллективных трудовых споров, хотя такое изложение закона и вызывает немало споров. Так, С. И. Калашникова считает, что правильнее было бы в Законе о медиации указать, что особенности участия посредника при разрешении коллективного трудового спора устанавливаются в ТК РФ.[[81]](#footnote-81) Таким образом можно подчеркнуть родственность фигур посредника и медиатора, не смотря на имеющиеся различия в их статусах.

Медиация осуществляется на основе принципов добровольности, конфиденциальности, сотрудничества и равноправия сторон, беспристрастности и независимости медиатора. Как отмечают А. И. Рашидова и А. О. Рачкова, наиболее значимым из данных принципов, выделяющим медиацию из других способов защиты трудовых прав является конфиденциальность. Важность данного принципа обосновывается тем, что применение медиации делает возможным сохранить в тайне наличие конфликта, что позволяет, во-первых, сохранить работодателю свою деловую репутацию, и во-вторых позволяет не допустить новых конфликтов внутри коллектива.[[82]](#footnote-82) В пользу важности данного принципа говорит и то, что именно он более подробно раскрыт в рамках ФЗ «О процедуре медиации». Так, в соответствии со ст. 5, 6 ФЗ «О процедуре медиции» медиатор не вправе разглашать информацию, относящуюся к процедуре медиации и ставшую ему известной при ее проведении, без согласия сторон, если на то не дала согласие сторона спора, предоставившая информацию. Кроме того, лица, принимавшие участие и присутствовавшие на процедуре медиации, в том числе и стороны, не вправе ссылаться в ходе судебного разбирательства или третейского разбирательства на информацию о:

1. предложении одной из сторон о применении процедуры медиации, равно как и готовности одной из сторон к участию в проведении данной процедуры;
2. мнениях или предложениях, высказанных одной из сторон в отношении возможности урегулирования спора;
3. признаниях, сделанных одной из сторон в ходе проведения процедуры медиации;
4. готовности одной из сторон принять предложение медиатора или другой стороны об урегулировании спора.

Истребование от медиатора или же от организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, информации, относящейся к процедуре медиации, не допускается, если стороны спора не договорились об обратном.

Говоря про субъекты процедуры медиации, следует затронуть, прежде всего, медиатора как основного субъекта разрешения трудового спора таким способом. Кроме того, говорить про стороны трудовых правоотношений как про субъекты медиации нет смысла, так как их действия законом почти не регулируются, что справедливо, учитывая природу медиации. Итак, Медиатор в соответствии с ФЗ «О процедуре медиации» может осуществлять свою деятельность как на профессиональной, так и на непрофессиональной основе. При этом единственным действительно значимым отличием профессионального медиатора является то, что по спорам, переданным на рассмотрение суда или третейского суда до начала проведения процедуры медиации, медиация может проводиться только им в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ. Деятельность медиатора на непрофессиональной основе может осуществлять любое дееспособное лицо, достигшее восемнадцатилетнего возраста в соответствии с п. 2 ст. 15 ФЗ. К профессиональному же медиатору выдвигаются несколько большие требования, перечисленных в ст. 16 ФЗ, а именно:

1. Лицо должно достигнуть возраста 25 лет.
2. Иметь высшее образование (судя по всему, любого профиля), а также получить дополнительное профессиональное образование по вопросам проведения процедуры медиации, либо ранее иметь статус судьи, то есть быть судьёй в отставке

При этом общим условием является то, что медиаторы, если это не предусмотрено федеральным законом, не могут замещать государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, должности государственной гражданской службы, должности муниципальной службы.

Также Медиаторы не вправе:

1. вносить, если стороны не договорились об ином, предложения об урегулировании спора. (ч. 5 ст. 11)
2. быть представителями какой-либо стороны;
3. оказывать какой-либо стороне юридическую, консультационную или иную помощь;
4. осуществлять деятельность медиатора, если при проведении процедуры медиации он лично (прямо или косвенно) заинтересован в ее результате, в том числе состоит с лицом, являющимся одной из сторон, в родственных отношениях;
5. делать без согласия сторон публичные заявления по существу спора.

Обосновываются такие требования, прежде всего, тем, что медиатор, как и посредник в коллективном трудовом споре, выступает нейтральной стороной в споре, способствует самостоятельному мирному урегулированию сторонами трудового спора и не может вставать на чью-либо сторону. Однако на этом их сходства, по сути, исчерпываются. Так, медиатор, в отличии от посредника, как уже было упомянуто, осуществляет деятельность в рамках разрешения индивидуального трудового спора. Рассмотрение трудового спора с участием медиатора является альтернативой судебному разбирательству, но при этом может осуществляться и во время него. Рассмотрение же коллективного трудового спора с участием посредника не является альтернативой разрешению спора судом, так как коллективные трудовые споры вообще не рассматриваются в судебном порядке. При затруднении с выбором кандидатура посредника может быть в соответствии с ч. 2 ст. 403 ТК РФ рекомендована сторонам Федеральной службой по труду и занятости, кандидатура же медиатора может быть предложена организацией, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации в соответствии с п. 2 ст. 9 ФЗ «О процедуре медиации». Также к медиатору, в отличии от посредника, предъявляются более жёсткие требования, особенно если речь идёт о профессиональном медиаторе.

В соответствии с п. 1, 2 ст.18 ФЗ «О процедуре медиации» в целях разработки, установления стандартов и правил профессиональной деятельности медиаторов, порядка осуществления контроля за соблюдением требований указанных стандартов и правил медиаторами, осуществляющими деятельность на профессиональной основе, и (или) организациями, осуществляющими деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, могут создаваться саморегулируемые организации медиаторов в форме ассоциаций (союзов) или некоммерческих партнерств.

Сравнивая сроки рассмотрения споров посредниками и медиаторами нельзя не заметить, что сроки рассмотрения спора посредником значительно короче. Так, как уже ранее говорилось, в соответствии с частью 5 статьи 403 ТК РФ, Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется на локальном уровне социального партнерства в срок до трех рабочих дней, а на иных уровнях социального партнерства - в срок до пяти рабочих дней со дня приглашения (назначения) посредника. Столь жёсткое ограничение срока, как отмечает Головина С. Ю., законом установлено для ускорения урегулирования разногласий в рамках коллективного трудового спора.[[83]](#footnote-83) Медиация же в соответствии со статьёй 15 ФЗ «О процедуре медиации» не должна длиться дольше, чем 180 дней. (при этом рекомендуемый срок составляет лишь 60 дней, что тоже не мало). Исключение в данном случае составляет проведение медиации после передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда. В таком случае срок не должен превышать 60 дней. При этом, как указано в части 2 статьи 153.5, части 1 статьи 169 ГПК РФ, Суд может отложить разбирательство дела на данный срок в случае заявления сторонами ходатайства.

Также говоря о сроках, следует сказать, что, как это подмечает А. М. Лушников обращение к медиатору не прерывает течение сроков обращения за защитой трудовых споров в КТС или суд[[84]](#footnote-84).

Тем не менее, как уже ранее отмечалось, процедуры медиации и посредничества, не смотря на имеющиеся между ними различия, всё же по своей сути являются довольно близкими и даже родственными. В связи с этим наиболее разумным шагом для законодателя будет принятие изменений в законодательство, сближающих данные процедуры, прежде всего, с целью упрощения использования обеих процедур спорящими сторонами, что, во-первых, позволит увеличить частоту их использования для разрешения споров. Во-вторых, сближение данных процедур позволит избежать многих правовых ошибок, связанных с непониманием сторонами спора и иными лицами различий указаных процедур. Причём стоит заметить, что подобный опыт уже имеет место в мировой практике. Так, В Новой Зеландии отдельно друг от друга существовали Промышленная посредническая служба, рассматривавшая коллективные трудовые споры, и Служба примирения и медиации, которая была задействована в урегулировании индивидуальных трудовых споров. Обе службы были объединены в одну в 1987 году.[[85]](#footnote-85)

Итогом проведения процедуры медиации является достижение и составление сторонами в соответствии со статьёй 12 ФЗ «О процедуре медиации» медиативного соглашения, содержащего сведения о сторонах, предмете спора, проведенной процедуре медиации, медиаторе, а также согласованные сторонами обязательства, условия и сроки их выполнения и составляемого в письменной форме.

Медиативное соглашение, достигнутое сторонами в результате процедуры медиации, проведенной после передачи спора на рассмотрение суда или третейского суда, может быть утверждено судом или третейским судом в качестве мирового соглашения в соответствии с процессуальным законодательством или законодательством о третейских судах, законодательством о международном коммерческом арбитраже. Если же медиативное соглашение достигнуто в результате медиации, проведённой без обращения в суд или третейский суд, то оно в случае его нотариального удостоверения, имеет силу исполнительного документа.

Процедура медиации может также быть прекращена без достижения соглашения по основаниям, перечисленным в статье 14 ФЗ «О процедуре медиации». Так, процедура медиации прекращается в связи с:

1. заключением сторонами медиативного соглашения - со дня подписания такого соглашения;
2. заключением соглашения сторон о прекращении процедуры медиации без достижения согласия по имеющимся разногласиям - со дня подписания такого соглашения;
3. заявлением медиатора в письменной форме, направленным сторонам после консультаций с ними по поводу прекращения процедуры медиации ввиду нецелесообразности ее дальнейшего проведения, - в день направления данного заявления;
4. заявлением в письменной форме одной, нескольких или всех сторон, направленным медиатору, об отказе от продолжения процедуры медиации - со дня получения медиатором данного заявления;
5. истечение срока проведения процедуры медиации.

Проанализировав основные особенности и порядок проведения медиации, следует затронуть основные проблемы, связанные с проведением данной процедуры. И, в первую очередь, проблемой, как уже упоминалось является отсутствие, как уже упоминалось, закрепления медиации как одного из способов защиты трудовых прав в Трудовом кодексе. В связи с этим возникает, прежде всего, проблема осведомлённости субъектов трудовых правоотношений о наличии самой возможности урегулирования спора путём проведения процедуры медиации.

Также отсутствует учёт специфики трудовых правоотношений, которая определённо имеет место быть, учитывая заведомо неравное положение работника и работодателя. В качестве примера можно привести п.2 ст. 10 ФЗ «О процедуре медиации», в соответствии с которым оплата деятельности по проведению процедуры медиации медиатора, медиаторов и организации, осуществляющей деятельность по обеспечению проведения процедуры медиации, осуществляется сторонами в равных долях, если они не договорились об ином. В данном случае при разрешении трудовых споров было бы разумно с целью учёта интересов работника как более слабой стороны, отступить от законодательно установленного равенства долей, так как услуги медиатора в ряде споров могут быть весьма дорогостоящими. Также, возвращаясь к теме сроков проведения процедуры медиации, следует заметить, что, так как медиация не приостанавливает сроки обращения в суд или КТС для разрешения трудового спора, разумным видится установление либо сокращённых сроков проведения медиации по трудовым спорам, либо нормативное закрепление в ТК РФ нормы, указывающей на пропуск сроков обращения в иные органы по рассмотрения индивидуальных трудовых споров в связи с проведением процедуры медиации как на уважительную причину пропуска. При этом можно использовать в качестве ориентира зарубежный опыт. Так, пар. 1 ст. 8 Директивы Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2008/52/ЕС от 21 мая 2008 г. "О некоторых аспектах посредничества (медиации) в гражданских и коммерческих делах", указывает, что государства-члены должны гарантировать, что стороны, которые выбирают медиацию, пытаясь уладить спор, впоследствии не имели препятствий начать судебное или арбитражное разбирательство относительно этого же спора вследствие истечения сроков давности во время процесса посредничества.[[86]](#footnote-86) Важно это не только потому, что сторонам трудовым правоотношений, в том числе и работникам, должно быть обеспечено право на судебную защиту прав и свобод в соответствии с ч. 1 ст. 46 Конституции Российской Федерации, но и потому, что медиация в силу своей специфики далеко не всегда оканчивается разрешением спора самими сторонами. Следовательно, в данном случае им должна быть обеспечена возможность защищать свои права иными способами.

Соответственно, в данном случае необходимым видится дополнить главу 60 Трудового кодекса нормами, указывающими на возможность решения ИТС путём проведения процедуры медиации, а также устанавливающими специфику медиации по трудоправовым спорам. Так, ст. 382 ТК РФ следует изложить в следующей редакции: «Индивидуальные трудовые споры рассматриваются сторонами с участием медиатора, а также комиссиями по трудовым спорам, судами, если иное не установлено настоящим Кодексом». Также следует дополнить статью 10 ФЗ «О процедуре медиации» пунктом 3 в следующей редакции: «При применении процедуры медиации к спорам, связанным с трудовыми и иными связанными с ними отношениями, обеспечение проведения процедуры медиации работником осуществляется в пределах его средней месячной заработной платы». Кроме того, следует дополнить статью 13 ФЗ «О процедуре медиации» частью 4 в следующей редакции: «Пропуск срока для обращения в суд в связи с проведением процедуры медиации является основанием для восстановления пропущенного срока».

Также, как отмечает С. Ю. Головина, «обращает на себя внимание «узость» в определении категории трудовых споров, которые могут рассматриваться при посредничестве медиатора.»[[87]](#footnote-87) Так, согласно п. 2 ст. 1 ФЗ «О процедуре медиации» данным федеральным законом регулируются отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, возникающим из трудовых правоотношений. При этом закон не указывает на возможность применения процедуры медиации к иным отношениям, связанным с трудовыми, однако именно в спорах, связанных с ними, чаще всего и может возникнуть необходимость в решении спора подобным способом, например, в случае отказа в приёме на работу, когда кандидат, которому отказали, зачастую не желает вступать в длительные судебные тяжбы, особенно если речь идёт о низкооплачиваемой работе.

Соответственно, в данном случае следует дополнить указанную выше норму положениями, указывающими на возможность применения процедуры медиации к спорам, возникающим не только из трудовых, но и из иных связанных с ними отношений, изложив ч. 2 ст. 1 ФЗ «О процедуре медиации» в следующей редакции: «Настоящим Федеральным законом регулируются отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, возникающим из  гражданских, административных и иных публичных правоотношений, в том числе в связи с осуществлением предпринимательской и иной экономической деятельности, а также спорам, возникающим из трудовых правоотношений и иных связанных с ними отношений, а также семейных правоотношений.»

Говоря про необходимые реформы, нельзя не затронуть уже не единожды поднимавшийся вопрос о введении обязательной процедуры медиации. Так, многие ученые, такие как М. С. Иванова считают, что лишь обязательность процедуры медиации смогла бы действительно популяризировать данную процедуру и выявить ее потенциал.[[88]](#footnote-88) Хотя предложение о введении обязательной процедуры медиации и касается в приведённом случае лишь случаев применения медиации в спорах, связанных с семейными правоотношениями, оно может быть распространено и на трудовые и иные связанные с ними. Схожее предложение содержится и в Проекте Федерального закона N 323209-7 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования медиативной практики»[[89]](#footnote-89), в соответствии с п. б ч. 2 ст. 1 которого содержится предложение дополнить ст. 2 ФЗ «О процедуре медиации» пунктом 8, в соответствии с которым досудебная процедура медиации может устанавливаться в качестве досудебного порядка урегулирования спора или споров на основании как на основании соглашения сторон, так и на основании закона. Тем не менее, не смотря на то, что введение обязательной процедуры медиации в самом деле могло бы способствовать популяризации данной процедуры, её введение будет противоречить самой сути процедуры медиации, так как это, прежде всего, добровольная процедура, предполагающая готовность сторон спора идти на соглашение, что далеко не всегда будет иметь место в случае введения обязательной медиации.

Завершая данный параграф, следует сказать, что процедура медиации является относительно новым для отечественной правовой системы способом защиты прав. Тем не менее, он имеет крайне большую социальную и правовую значимость, поскольку позволяет, во-первых, разгрузить юрисдикционные органы, в частности, суды, освобождая их от необходимости рассмотрения споров в тех случаях, когда стороны сами готовы идти на компромисс и просто нуждаются в площадке для ведения диалога. Во-вторых, медиация, в силу закреплённого принципа конфиденциальности, позволяет урегулировать конфликт между сторонами, не распространяя информацию о нём в публичном пространстве, что в контексте трудоправовых споров позволяет сохранить как деловую репутацию работодателя, так и здоровый климат в коллективе, что способствует нормальному продолжению трудовых правоотношений.

 Тем не менее, на данный момент процедура медиации недостаточно хорошо урегулирована законодательством. В частности, отсутствует специфика её применения к различным категориям споров. Однако хочется верить, что большинство если не все вышеприведённые огрехи в будущем будут исправлены законодателем, в том числе полагаясь на богатый зарубежный опыт. ***Александр, в принципе, черновой вариант второй главы можно признать удачным. НО, существенной доработки требует теоретическая база (которая сейчас, исходя из сносок, представляется очень слабой). Посмотрите комментарии, статьи, монографии, учебники и т.д. чтобы разбавить свои рассуждения (и изложение законов) подходами и позициями ученых. Что-то можно почерпнуть из того, что я Вам в ВК вышлю. Я Вам высылала перечень диссертационных работ, почему я не вижу хотя бы части в сносках? Не обязательно искать или покупать диссертации, большая часть авторефератов находится в свободном доступе (либо их можно найти бесплатно, если приложить усилия).***

+ добавьте сравнительный анализ законодательства стран-участниц ЕАЭС.

**Список использованных нормативных правовых актов, других официальных материалов, литературы и юридической практики**

**Действующие отечественные нормативные правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.)// Российская газета - Федеральный выпуск N 237 от 25 декабря 1993 г. (с поправками).
2. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ (Часть первая) // «Российская газета» от 8 декабря 1994 г. N 238-239. (с изм. и доп.).
3. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ// «Российская газета» от 31 декабря 2001 г. N 256. (с изм. и доп.).
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ // «Российская газета» от 20 ноября 2002 г. N 220. (с изм. и доп.).
5. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 N 95-ФЗ // «Российская газета», 27.07.2002. N 137. (с изм. и доп.).
6. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 N 2202-1 //Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 20 февраля 1992 г., N 8. (с изм. и доп.).
7. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // «Российская газета» от 20 января 1996 г. N 12 (ч. 1, 2). (с изм. и доп.).
8. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // Собрание законодательства Российской Федерации от 28 октября 2002 г. N 43 ст. 4190. (с изм. и доп.).
9. Федеральный закон от 27.11.2002 N 156-ФЗ// «Парламентская газета» от 30 ноября 2002 г. N 229. (с изм. и доп.).
10. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных» // «Российская газета» от 29 июля 2006 г. N 165. (с изм. и доп.).
11. Федеральный закон от 22.07.2008 N 147-ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона «О мировых судьях в Российской Федерации» и статью 23 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» //«Российская газета», 30.07.2008. N 160. (с изм. и доп.).
12. Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // «Российская газета» от 30 июля 2010 г. N 168. (с изм. и доп.).
13. Федеральный закон от 18.07.2011 N 242-ФЗ// «Российская газета» от 25.07.2011. N 160. (с изм. и доп.).
14. Постановление Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. N 222 "О Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 - 2000 годов" // «Российская газета» от 11 марта 1997 г. (с изм. и доп.).
15. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 N 401«О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору»// Собрание законодательства Российской Федерации от 9 августа 2004 г. N 32. (с изм. и доп.) .
16. Постановление Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. N 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // СПС «Гарант». (с изм. и доп.).
17. Положение о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322) // СЗ РФ. 2004. № 28. (с изм. и доп.).
18. Приказ Генеральной прокуратуры РФ «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан» от 15 марта 2019 г. N 196 //журнал «Законность», 2019 г. N 5. (с изм. и доп.).
19. Проект Федерального закона N 323209-7 "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования медиативной практики" (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 24.11.2017) // Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте http://sozd.parlament.gov.ru/ по состоянию на 24.11.2017. (п. б ч. 2) ст. 1.

**Отечественные нормативные правовые акты, утратившие силу**

1. Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 N 57 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией" //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации, 2002 г.

**Зарубежные нормативные правовые акты**

1. Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2008/52/ЕС от 21 мая 2008 г. «О некоторых аспектах посредничества (медиации) в гражданских и коммерческих делах» // Официальный журнал, N L. 24.05.2008. с 3-8. (переведено: СПС «Консультант-Плюс») (с изм. и доп.).
2. Трудовой кодекс Республики Казахстан // «Казахстанская правда» от 25.11.2015 г. № 226. (с изм. и доп.).

**Литература.**

1. Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05/ Барышникова Татьяна Юрьевна; [Место защиты: Пермский государственный университет], П. 2005. 29 с.
2. Брагинский М. И., Витрянский В.В. Договорное право. Общие положения. Кн. 1. М. 1998. 847 с.
3. Головина С. Ю., Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2013. № 6. 239 с.
4. Забастовочное движение в странах Европейского союза./ отв. ред. Запесоцкий А.С., Сп-б. 2019. 256 с.
5. Костян И. А., Пискарев И. К., Шеломов Б. А., О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе РФ. //Хозяйство и право, 2003, № 8. 125 с.
6. Князева Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Князева Наталья Александровна; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова], В., 2015. 22 с.
7. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 1. М., 2009. 879 с.
8. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2. М., 2009. 1152 с.
9. Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право. Учебник, М., 2021. 768 с.
10. Мостовщиков А. Г. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, автореферат дис. на соискание ученой степени кандидата юридических наук: 12.00.05 / Мостовщиков Андрей Георгиевич; [Место защиты: Том. гос. унив..]. – Т., 2004. 25 с.
11. Рашидова А. И., Рачкова А. О, «Медиация в трудовых спорах» // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 12. Декабрь. 205 с.
12. Иванова М.С. Применение медиации при расторжении брака в судебном порядке // Вестник Московского университета МВД России. 2012, N 7, 300 с.
13. Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М., 2011. 304 с.
14. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Отв. ред. Орловский Ю. П., М., 2014. 1680 с.
15. Трудовое право России. / Отв. ред. Орловский Ю. П., М., 2014. 855 с.
16. Сапфирова А. А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля: автореферат дис. ... доктора юридических наук: 12.00.05/ Сапфирова Аполлинария Александровна; [Место защиты: Акад. труда и соц. отношений], М., 2009. 46 с.
17. Смолярчук В. И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. 228 с.
18. Халиков В. Р. Самозащита в российском трудовом праве : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Халиков Вадим Рашитович [ Место защиты: Том. гос. ун-т.] – Т., 2006. 25 с.
19. Холодионова. Ю. В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории и способы их разрешения. Т., 2012. 11 с.
20. Чернышёва Л. А., Лебедева Г. П. Трудовые споры: проблемы теории и практики. СПб., 2017. 8 с.
21. Яковлева А. В. Способы защиты трудовых прав работников : концептуальный аспект, автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Яковлева Алена Васильевна; [Место защиты: Моск. гос. юрид. акад.]. – М., 2007. 33 с.

**Ссылки на интернет-ресурсы**

1. Барбашова Т.П., Миронов В.И. Роль государственного надзора и контроля в защите трудовых прав работников URL: https://textarchive.ru/c-2796316-pall.html. (дата обращения: 21.04.2021).
2. Ведомости. Как бастовали и голодали российские работники в 2018-м году. URL: https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/02/06/793476-bastovali-i-golodali. (дата обращения: 27.03.2021).
3. Всё об Англии. Движение луддитов в Англии. URL: https://englandlife.ru/dvizhenie-ludditov-v-anglii/. (Дата обращения: 25.04.2021).
4. Глобальный индекс трудовых прав за 2020 год. URL: http://www.ktr.su/content/news/detail.php?ID=6930. (Дата обращения: 05.06.2021).
5. Горн Роза. Забастовка на «Форде»: урок для профсоюзов и работодателей. URL: http://www.unionstoday.ru/news/columns/2007/12/17/4617. (дата обращения: 27.05.2021).
6. Краткий курс истории. Путиловский мятеж. URL: https://histrf.ru/read/articles/kratkii-kurs-istorii-putilovskii-miatiezh. (дата обращения: 25.04.2021).
7. РБК. На что живут российские профсоюзы. URL: https://www.rbc.ru/investigation/society/29/04/2016/572214189a79477116812c57. (дата обращения: 27.03.2021).
8. Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2019 год. URL: http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5258. (дата обращения: 11.04.2021).
9. Dell J., Franks P. Mediation and Collective Bargaining in New Zealand. URL: www.mediationconference.com.au/wp.../FranksPeter.doc. (Дата обращения: 07.06.2021).

**Юридическая практика**

1. Определение Конституционного Суда РФ от 20.12.2005 N 482-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Деминой Галины Семеновны на нарушение ее конституционных прав положениями части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации и подпункта 1 пункта 2 статьи 25 Федерального закона «Об основах государственной службы Российской Федерации» // СПС «Консультант-Плюс».
2. Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2018 N 1305-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ильичева Александра Викторовича на нарушение его конституционных прав статьей 379 Трудового кодекса Российской Федерации" //СПС «Гарант».
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Официальные документы в образовании», апрель, 2016. N 12.
4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 // «Российская газета» от 7 февраля 2014 г. N 27. п. 28.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. N 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // «Российская газета» от 10 июня 2015 г. N 124.
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 N 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» // «Бюллетень Верховного Суда РФ», август, 2015. N 8.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // «Российская газета», 06.06.2018. N 121.
8. Определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 05.10.2011 № 92-Г11-4 //СПС «Консультант-плюс».
9. Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20 июля 2012 г. N 56-КГ12-3 //СПС «Гарант».
10. Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25 мая 2015 г. N 3-АПГ15-2// СПС «Консультант Плюс».
11. Определение судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 04.04.2016 г. N 4-АПГ16-3// СПС «Консультант Плюс».
12. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30.03.2020 N 24-КГ20-1 // СПС «Гарант».
13. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за 3 квартал 2003 года (по гражданским делам) (утв. постановлениями Президиума Верховного Суда РФ от 3 и 24 декабря 2003 г.) // «Бюллетень Верховного Суда РФ», N 3. 2004. (с изм. и доп.)
14. Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за 4 квартал 2012 г. (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 10 апреля 2013 г.)// «Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации» N 6 за июнь 2013 г. (с изм. и доп.)
15. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2019 № 33-52672/2019 // СПС «Гарант».
1. Всё об Англии .Движение луддитов в Англии. URL: https://englandlife.ru/dvizhenie-ludditov-v-anglii/. (Дата обращения: 25.04.2021). [↑](#footnote-ref-1)
2. Краткий курс истории. Путиловский мятеж. URL: https://histrf.ru/read/articles/kratkii-kurs-istorii-putilovskii-miatiezh. (дата обращения: 25.04.2021). [↑](#footnote-ref-2)
3. См.: Сапфирова А. А. Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля: автореферат дис. ... доктора юридических наук: 12.00.05/ Сапфирова Аполлинария Александровна; [Место защиты: Акад. труда и соц. отношений], М., 2009. – С. 26. [↑](#footnote-ref-3)
4. См.: Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05/ Барышникова Татьяна Юрьевна; [Место защиты: Пермский государственный университет], П., 2005. С. 7. [↑](#footnote-ref-4)
5. См.: Князева Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 / Князева Наталья Александровна; [Место защиты: Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова]. В., 2015. С. 9. [↑](#footnote-ref-5)
6. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ// «Российская газета» от 31 декабря 2001 г. N 256. (ч.1) ст. 386. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-6)
7. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 1. М., 2009. С. 327-334. [↑](#footnote-ref-7)
8. Федеральный закон от 27.11.2002 n 156-ФЗ// «Парламентская газета» от 30 ноября 2002 г. N 229. (ч.1) Ст. 13. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-8)
9. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 N 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» //Собрание законодательства Российской Федерации от 12 июля 2004 г. N 28. ст. 2901. п. 5.5.10. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-9)
10. См.: Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Общие положения. Кн. 1. М., 1998 С. 628. [↑](#footnote-ref-10)
11. См.: Яковлева А. В. Способы защиты трудовых прав работников : концептуальный аспект, автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Яковлева Алена Васильевна; [Место защиты: Моск. гос. юрид. акад.]. – М., 2007. С. 14. [↑](#footnote-ref-11)
12. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 1. С. 332. [↑](#footnote-ref-12)
13. Там же, С. 332-333. [↑](#footnote-ref-13)
14. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // «Российская газета» от 20 января 1996 г. N 12, ст. 14. (с изм. и доп.) [↑](#footnote-ref-14)
15. Горн Роза. Забастовка на «Форде»: урок для профсоюзов и работодателей. URL: http://www.unionstoday.ru/news/columns/2007/12/17/4617(дата обращения: 27.05.2021). [↑](#footnote-ref-15)
16. См.: Холодионова. Ю. В. Трудовые споры и трудовые конфликты как правовые категории и способы их разрешения. Т., 2012. С. 3, 4, 7. [↑](#footnote-ref-16)
17. См.: Чернышёва Л. А., Лебедева Г. П. Трудовые споры: проблемы теории и практики. СПб., 2017. С. 2. [↑](#footnote-ref-17)
18. См.: Холодионова Ю. В. Указ. соч. С. 3. [↑](#footnote-ref-18)
19. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.)// Российская газета - Федеральный выпуск N 237 от 25 декабря 1993 г. Ч. 4 Ст. 37 (с поправками). [↑](#footnote-ref-19)
20. См.: Смолярчук В.И. Законодательство о трудовых спорах. М., 1966. С. 11–12, 147. [↑](#footnote-ref-20)
21. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2. М., 2009. С. 998. [↑](#footnote-ref-21)
22. См.: Ю. В. Холодионова. Указ. соч. С. 7. [↑](#footnote-ref-22)
23. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2. С. 960-961. [↑](#footnote-ref-23)
24. Барбашова Т.П., Миронов В.И. Роль государственного надзора и контроля в защите трудовых прав работников. URL: https://textarchive.ru/c-2796316-pall.html. (дата обращения: 21.04.2021). [↑](#footnote-ref-24)
25. Там же. [↑](#footnote-ref-25)
26. Постановление Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. N 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права» // «СПС Гарант» (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-26)
27. См.: Определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 05.10.2011 № 92-Г11-4. //СПС «Консультант-плюс». [↑](#footnote-ref-27)
28. Федеральный закон от 18.07.2011 N 242-ФЗ// «Российская газета» от 25.07.2011. N 160, (п.21) ст. 44. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-28)
29. См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права, Том 2, С. 969. [↑](#footnote-ref-29)
30. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 N 401«О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору»// Собрание законодательства Российской Федерации от 9 августа 2004 г. N 32. ст. 3348. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-30)
31. Положение о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (утв. Постановлением Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 322) // СЗ РФ. 2004. № 28. Ст. 2899. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-31)
32. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 N 2202-1 //Ведомости Съезда народных депутатов Российской Федерации и Верховного Совета Российской Федерации от 20 февраля 1992 г., N 8, ст. 366. ст. 26. (с изм. и доп.) [↑](#footnote-ref-32)
33. Приказ Генеральной прокуратуры РФ «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан» от 15 марта 2019 г. N 196 //журнал «Законность», 2019 г. N 5. п. 2.2. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-33)
34. См.: Яковлева А. В. Указ. соч. С. 20. [↑](#footnote-ref-34)
35. См.: Халиков В. Р. Самозащита в российском трудовом праве : автореферат дис. ... кандидата юридических наук : 12.00.05 [ Место защиты: Том. гос. ун-т.] – Т., 2006. С. 21. [↑](#footnote-ref-35)
36. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 1, С. 335-336. [↑](#footnote-ref-36)
37. См.: Определение Конституционного Суда РФ от 29.05.2018 N 1305-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ильичева Александра Викторовича на нарушение его конституционных прав статьей 379 Трудового кодекса Российской Федерации" //СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-37)
38. См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Официальные документы в образовании», апрель, 2016, N 12, (абз. 5) п. 23. [↑](#footnote-ref-38)
39. См.: Яковлева А. В. Указ. соч. С. 21. [↑](#footnote-ref-39)
40. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 1, С. 338. [↑](#footnote-ref-40)
41. Гражданский кодекс Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. N 51-ФЗ (Часть первая) // «Российская газета» от 8 декабря 1994 г. N 238-239. п. 2 ст. 14. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-41)
42. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 N 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» // «Бюллетень Верховного Суда РФ», август, 2015. N 8. п. 10. [↑](#footnote-ref-42)
43. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2. М., 2009. С. 997. [↑](#footnote-ref-43)
44. См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. / Отв. ред. Орловский Ю. П., М., 2014. С. 1461-1462. [↑](#footnote-ref-44)
45. Там же. С. 1468. [↑](#footnote-ref-45)
46. Там же С. 1469-1470. [↑](#footnote-ref-46)
47. Постановление Минтруда РФ от 14.08.2002 N 57 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией" //Бюллетень Министерства труда и социального развития Российской Федерации, 2002 г., N 8. п. 9, 10, 16. [↑](#footnote-ref-47)
48. См. Ю. П. Орловский, Указ соч. [↑](#footnote-ref-48)
49. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. N 138-ФЗ // «Российская газета» от 20 ноября 2002 г. N 220, (п. 1, ч. 1) ст. 22. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-49)
50. См.: Обзор судебной практики Верховного Суда РФ за 4 квартал 2012 г. //Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации, июнь 2013 г., N 6. п. 8. [↑](#footnote-ref-50)
51. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права. Том 2., С. 1049. [↑](#footnote-ref-51)
52. См.: Определение судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 04.04.2016 г. N 4-АПГ16-3// СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-52)
53. См.: Забастовочное движение в странах Европейского союза./ отв. ред. Запесоцкий А.С. Сп-б., 2019. С. 13, 18-19, 24-25. [↑](#footnote-ref-53)
54. Трудовой кодекс Республики Казахстан // «Казахстанская правда» от 25.11.2015 г., № 226. ч. 1 ст. 171. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-54)
55. См.: Глобальный индекс трудовых прав за 2020 год. URL: http://www.ktr.su/content/news/detail.php?ID=6930. (Дата обращения: 05.06.2021). [↑](#footnote-ref-55)
56. См. Мостовщиков А. Г. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, автореферат дис. на соискание ученой степени кандидата юридических наук: 12.00.05 / Мостовщиков Андрей Георгиевич; [Место защиты: Том. гос. унив..]. – Т., 2004. С. 11. [↑](#footnote-ref-56)
57. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // «Российская газета» от 20 января 1996 г. N 12. (ч. 1, 2) ст. 19. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-57)
58. См.: Определение судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 04.04.2016 г. N 4-АПГ16-3// СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-58)
59. См.: Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 25 мая 2015 г. N 3-АПГ15-2. //СПС «Консультант Плюс». [↑](#footnote-ref-59)
60. См.: Трудовое право России. / Отв. ред. Орловский Ю. П., М., 2014, С. 174. [↑](#footnote-ref-60)
61. Там же. С. 174-175. [↑](#footnote-ref-61)
62. См.: Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20 июля 2012 г. N 56-КГ12-3. //СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-62)
63. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ «О персональных данных» // «Российская газета» от 29 июля 2006 г. N 165. (п. 7 ч. 1) ст. 6. (с изм и доп.). [↑](#footnote-ref-63)
64. РБК. На что живут российские профсоюзы. URL: https://www.rbc.ru/investigation/society/29/04/2016/572214189a79477116812c57. (дата обращения: 27.03.2021). [↑](#footnote-ref-64)
65. Ведомости. Как бастовали и голодали российские работники в 2018-м году. URL: https://www.vedomosti.ru/management/articles/2019/02/06/793476-bastovali-i-golodali. (дата обращения: 27.03.2021). [↑](#footnote-ref-65)
66. РБК. На что живут российские профсоюзы. URL: https://www.rbc.ru/investigation/society/29/04/2016/572214189a79477116812c57. (дата обращения: 27.03.2021). [↑](#footnote-ref-66)
67. См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. N 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // «Российская газета» от 10 июня 2015 г. N 124. п. 3. [↑](#footnote-ref-67)
68. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. N 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // Собрание законодательства Российской Федерации от 28 октября 2002 г. N 43. ст. 4190, ст. 61.1, 61.8. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-68)
69. См.: Определение Конституционного Суда РФ от 20.12.2005 N 482-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Деминой Галины Семеновны на нарушение ее конституционных прав положениями части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации и подпункта 1 пункта 2 статьи 25 Федерального закона "Об основах государственной службы Российской Федерации» // СПС «Консультант-Плюс». [↑](#footnote-ref-69)
70. См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 N 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // «Российская газета», 06.06.2018. N 121. (абз. 2, 4) п. 16. [↑](#footnote-ref-70)
71. См.: Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 30.03.2020 N 24-КГ20-1 // СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-71)
72. См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2. (абз. 1) п. 5. [↑](#footnote-ref-72)
73. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 N 95-ФЗ // «Российская газета», 27.07.2002. N 137. (ч. 2) ст. 115 АПК РФ. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-73)
74. См.: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. N 1 // «Российская газета» от 7 февраля 2014 г. N 27. п. 28. [↑](#footnote-ref-74)
75. См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2019 № 33-52672/2019 // СПС «Гарант». [↑](#footnote-ref-75)
76. См.: Костян И. А., Пискарев И. К., Шеломов Б. А., О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе РФ. //Хозяйство и право, 2003. № 8. С. 27 – 40. [↑](#footnote-ref-76)
77. Постановление Правительства РФ от 26 февраля 1997 г. N 222 «О Программе социальных реформ в Российской Федерации на период 1996 - 2000 годов» // «Российская газета» от 11 марта 1997 г., п.16. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-77)
78. Федеральный закон от 22.07.2008 N 147-ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона «О мировых судьях в Российской Федерации» и статью 23 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» //«Российская газета», 30.07.2008, N 160. (п. 3) ст. 2. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-78)
79. Сводные статистические сведения о деятельности федеральных судов общей юрисдикции и мировых судей за 2019 год. URL: http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5258. (дата обращения: 11.04.2021). [↑](#footnote-ref-79)
80. Федеральный закон от 27.07.2010 N 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // «Российская газета» от 30 июля 2010 г. N 168. (п. 2, 3) ст. 2. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-80)
81. См.: Калашникова С.И. Медиация в сфере гражданской юрисдикции. М., 2011. С. 194. [↑](#footnote-ref-81)
82. Рашидова А. И., Рачкова А. О, «Медиация в трудовых спорах» // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 12. Декабрь, С. 114. [↑](#footnote-ref-82)
83. См.: Головина С. Ю., Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2013. № 6. С. 120. [↑](#footnote-ref-83)
84. См.: Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право. Учебник, М., 2021. С. 637. [↑](#footnote-ref-84)
85. См.: Dell J., Franks P. Mediation and Collective Bargaining in New Zealand. URL: www.mediationconference.com.au/wp.../FranksPeter.doc. (Дата обращения: 07.06.2021). [↑](#footnote-ref-85)
86. Директива Европейского Парламента и Совета Европейского Союза 2008/52/ЕС от 21 мая 2008 г. «О некоторых аспектах посредничества (медиации) в гражданских и коммерческих делах» // Официальный журнал, N L, 24.05.2008, с 3-8 (переведено: СПС «Консультант-Плюс»), (пар. 1) ст. 8. (с изм. и доп.). [↑](#footnote-ref-86)
87. См.: Головина С. Ю. Указ. соч., С. 124. [↑](#footnote-ref-87)
88. См.: Иванова М.С. Применение медиации при расторжении брака в судебном порядке // Вестник Московского университета МВД России. 2012. N 7. С. 58. [↑](#footnote-ref-88)
89. Проект Федерального закона N 323209-7 "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования медиативной практики" (ред., внесенная в ГД ФС РФ, текст по состоянию на 24.11.2017) // Текст документа приведен в соответствии с публикацией на сайте http://sozd.parlament.gov.ru/ по состоянию на 24.11.2017., (п. б ч. 2) ст. 1. [↑](#footnote-ref-89)