

Н. Н. Соколенко

ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН

УЧЕБНОЕ ПОСОБИЕ ДЛЯ ВУЗОВ

*Рекомендовано Учебно-методическим отделом высшего образования в качестве
учебного пособия для студентов высших учебных заведений, обучающихся
по юридическим направлениям*

**Книга доступна на образовательной платформе «Юрайт» urait.ru,
а также в мобильном приложении «Юрайт.Библиотека»**

Москва ■ Юрайт ■ 2021

УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405.1я73
С59

Автор:

Соколенко Наталья Николаевна — кандидат юридических наук, доцент Кубанского государственного университета (г. Краснодар).

Рецензенты:

Улетова Г. Д. — доктор юридических наук, профессор кафедры правового обеспечения рыночной экономики Института государственной службы и управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (г. Москва), член экспертно-консультативного совета при комитете Совета Федерации по конституционному законодательству, правовым и судебным вопросам, развитию гражданского общества;

Аверьянова М. И. — кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского и международного права Нижегородского института управления — филиала Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.

Соколенко, Н. Н.

С59 Гарантии и защита трудовых прав граждан : учебное пособие для вузов / Н. Н. Соколенко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 272 с. — (Высшее образование). — Текст : непосредственный.

ISBN 978-5-534-14095-8

Предлагаемый курс отражает систему защиты трудовых прав работника как более слабой стороны трудового правоотношения, а также баланс интересов работников и работодателей, что вытекает из целей трудового законодательства.

В курсе освещены гарантии и основные способы защиты трудовых прав граждан на основе теории трудового права, актуального законодательства о труде, а также анализа и обобщения практики его применения в современных условиях.

Цель настоящего издания — помочь студентам в овладении основными теоретическими знаниями и практическими навыками по проблемам защиты трудовых прав граждан, а также сформировать требуемые компетенции.

Для студентов высших учебных заведений, обучающихся по юридическим направлениям и специальностям.

УДК 349.2(075.8)
ББК 67.405.1я73

Все права защищены. Никакая часть данной книги не может быть воспроизведена в какой бы то ни было форме без письменного разрешения владельцев авторских прав.

ISBN 978-5-534-14095-8

© Соколенко Н. Н., 2021
© ООО «Издательство Юрайт», 2021

Оглавление

Принятые сокращения.....	5
Предисловие	8
Тема 1. Защита трудовых прав и свобод: общие положения.....	10
1.1. Понятие, субъекты, формы и способы защиты трудовых прав и свобод работников и работодателей.....	14
1.2. Альтернативные способы защиты трудовых прав и свобод	21
Тема 2. Самозащита как способ защиты трудовых прав	27
Тема 3. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами	39
Тема 4. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	45
4.1. Федеральная инспекция труда как орган федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства: система органов и полномочия.....	51
4.2. Права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда.....	55
4.3. Государственный контроль (надзор) в отдельных отраслях деятельности.....	62
Тема 5. Трудовые споры: причины, понятие, виды	64
5.1. Индивидуальные трудовые споры: общая характеристика.....	85
5.1.1. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам	88
5.1.2. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров в суде	93
5.2. Порядок рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров.....	109
5.2.1. Споры о заключении и изменении трудового договора	109
5.2.2. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работника	123
5.2.3. Споры о расторжении трудового договора в связи с проведением у работодателя правовых и (или) организационно-технических мероприятий, влекущих расторжение трудового договора.....	128

5.2.4. Споры о нарушении работником условий трудового договора и (или) правил внутреннего трудового распорядка (п. 5—10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).....	146
5.2.5. Споры по обстоятельствам, исключающим возможность применения труда работника в данной должности или на данной работе.....	188
5.2.6. Споры о рабочем времени и времени отдыха.....	196
5.2.7. Споры об оплате труда, гарантиях и компенсациях	218
5.2.8. Споры о дисциплине труда и дисциплинарной ответственности	241
5.3. Коллективные трудовые споры: понятие, порядок рассмотрения и разрешения	247
5.3.1. Примириательные процедуры разрешения коллективного трудового спора	251
5.4. Право на забастовку и порядок его реализации	259
Заключение.....	269
Список рекомендуемой литературы.....	270

Принятые сокращения

1. Нормативные правовые и судебные документы¹

Конституция РФ — Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г., с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 1 июля 2020 г. (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ и № 7-ФКЗ, от 5 февраля 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 1-ФКЗ, от 14 марта 2020 г. № 1-ФКЗ)

АПК РФ — Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 24 июля 2002 г. № 95-ФЗ

ГК РФ — Гражданский кодекс Российской Федерации: часть первая: Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ; часть вторая: Федеральный закон от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ; часть третья: Федеральный закон от 26 ноября 2001 г. № 146-ФЗ; часть четвертая: Федеральный закон от 18 декабря 2006 г. № 230-ФЗ

ГПК РФ — Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ

КАС РФ — Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации: Федеральный закон от 8 марта 2015 г. № 21-ФЗ

КоАП РФ — Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ

КЗоТ РСФСР 1922 г. — Кодекс законов о труде Российской Федерации, принят ВЦИК 30 октября 1922 г. *Утратил силу 6 сентября 1972 г.*

КЗоТ РСФСР 1971 г. — Кодекс законов о труде Российской Федерации, утвержден Верховным Советом РСФСР 9 декабря 1971 г. *Утратил силу 1 февраля 2002 г.*

¹ При самостоятельном изучении нормативных правовых актов, упоминаемых в учебном пособии, необходимо учитывать изменения и дополнения, которые были внесены в них с момента вступления в действие. С официальными текстами документов можно ознакомиться на Официальном интернет-портале правовой информации (<http://www.pravo.gov.ru>). Кроме того, можно обращаться к таким справочным системам, как «КонсультантПлюс», «Гарант» и др., в том числе для ознакомления с судебными решениями. Сведения о деятельности Верховного Суда РФ см. <http://www.vsrfr.ru/>, Конституционного Суда РФ — <http://www.ksrf.ru/>, электронный фонд правовой и нормативно-технической документации — <http://docs.cntd.ru/>, законы, кодексы и нормативные правовые акты РФ — <https://legalacts.ru/>, судебные и нормативные акты РФ — <http://sudact.ru>.

ТК РФ — Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ

Закон о профсоюзах — Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Закон о процедуре медиации — Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»

Закон № 294-ФЗ — Федеральный закон от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»

Постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 — постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

2. Органы власти

ВС РФ — Верховный Суд Российской Федерации

МВД России — Министерство внутренних дел Российской Федерации

Минобороны России — Министерство обороны Российской Федерации

Минтруд России — Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

Росздравнадзор — Федеральная служба по надзору в сфере здравоохранения

Роспотребнадзор — Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека

Ростехнадзор — Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору

Росстат — Федеральная служба государственной статистики

Роструд — Федеральная служба по труду и занятости

ФСБ России — Федеральная служба безопасности Российской Федерации

ФСИН России — Федеральная служба исполнения наказаний

3. Прочие

абз. — абзац (-ы)

АО — акционерное общество

ГИТ — государственная инспекция труда

гл. — глава (-ы)

ЕГРЮЛ — Единый государственный реестр юридических лиц

КСО — Комитет по свободе объединения

КТС — комиссия по трудовым спорам

МБТ — Международное бюро труда
МОТ — Международная организация труда
МРОТ — минимальный размер оплаты труда
ОАО — открытое акционерное общество
ООО — общество с ограниченной ответственностью
п. — пункт (-ы)
ПВТР — правила внутреннего трудового распорядка
подп. — подпункт (-ы)
разд. — раздел (-ы)
РСФСР — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика
РФ — Российская Федерация
СССР — Союз Советских Социалистических Республик
ст. — статья (-и)
утв. — утвержденный (-ая, -ое, -ые)
ФНПР — Федерация независимых профсоюзов
ФОМ — фонд «Общественное мнение»
ч. — часть (-и)

Предисловие

Государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется Конституцией РФ (ст. 45) и общепризнанными принципами и нормами международного права¹, при этом каждый вправе защищать их всеми способами, не запрещенными законом. Эти базовые конституционные положения раскрываются и дополняются основными принципами правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, одним из которых является обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту (абз. 14. ст. 2 ТК РФ). Указанные принципы конкретизируются в разделе XIII ТК РФ «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

В настоящем курсе предпринята попытка комплексного анализа такого института трудового права, как защита трудовых прав и свобод, включая теорию, законодательство и практику его применения.

Особое место в нем занимает объемная глава, посвященная трудовым спорам, так как практика применения отдельных правовых институтов обнажила несовершенство действующего трудового законодательства, которое отчетливо прослеживается в ходе их разрешения. Существенное внимание уделено проблемным аспектам защиты трудовых прав и свобод, которые выявлены на основе анализа различных мнений ученых по данному вопросу.

Развитию практических навыков применения законодательства о труде служит рассмотрение в курсе судебной практики, деятельности органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Практическое освоение дисциплины базируется на выполнении заданий, решении правовых казусов, ролевых игр, основанных на конкретных жизненных ситуациях, которые представлены в электронной версии курса.

¹ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.), Конвенция о защите прав человека и основных свобод (заключена в г. Риме 4 ноября 1950 г.) и др.

В результате освоения данного курса студенты должны приобрести базовые теоретические знания о сущности защиты трудовых прав и свобод, о механизме их правового регулирования, овладеть навыками применения полученных знаний в нормотворческой, правоприменительной, правоохранительной и экспертно-консультативной деятельности.

В результате освоения данного курса студент должен:

знать

- понятие, формы и способы защиты трудовых прав и законных интересов работника и работодателя;
- понятие и виды контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства;
- систему органов, осуществляющих государственный, ведомственный и общественный контроль (надзор) за соблюдением работодателями трудового законодательства, и их полномочия;
- понятие, виды и причины возникновения трудовых споров;
- порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- альтернативные способы разрешения трудовых споров;
- гарантии, предоставляемые работникам при разрешении коллективного трудового спора;

уметь

- определять компетенцию различных органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и органов по рассмотрению и разрешению трудовых споров;
- оценивать юридические факты, их роль и значение в возникновении отношений по защите трудовых прав;
- применять нормативные правовые акты, регулирующие порядок по рассмотрению и разрешению трудовых споров;
- применять руководящие постановления Конституционного Суда РФ и Пленума Верховного Суда РФ, а также другие материалы судебной практики;

владеть

- способами защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей;
- навыками принятия необходимых мер по защите прав и законных интересов работника и работодателя;
- навыками составления обращений, жалоб и заявлений в надзорные (контрольные) органы;
- навыками подготовки процессуальных документов для рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров;
- приемами примирительных процедур при разрешении коллективных трудовых споров.

Тема 1

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ И СВОБОД: ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Приступая к рассмотрению нашей темы, хотелось бы обратиться к словам Иммануила Канта, который считал, что «каждый человек обязан отстаивать свое право» и следить, чтобы другие «не топтали его ногами», что человек «не должен отказываться от человеческого преимущества иметь право, а обязан так долго отстаивать его, как только может», что актуально сегодня в том числе и для трудовых прав.

Данные статистики показывают, что количество нарушений в сфере труда снижается, тем не менее нарушений много. Так, по данным ГИТ Краснодарского края¹, в 2018 г. наибольшее количество нарушений выявлено по вопросам оформления трудовых отношений, оплаты труда, охраны труда, причем более 90 % от их количества связаны с нарушением обязательных требований законодательства.

По аналитическим данным органов прокуратуры Краснодарского края, в 2017 г. нарушений в сфере оплаты труда выявлено 10 747, в 2018 г. — 8981. Подтверждает наличие указанных тенденций и судебная практика. В 2017 г. в суды общей юрисдикции поступило 581 452 дела, в 2018 г. — 431 989. Наиболее распространенными являются трудовые споры об оплате труда, восстановлении на работе, о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей².

Проблеме защиты трудовых прав работников всегда уделялось особое внимание в процессе становления и развития трудового законодательства, поскольку считалось аксиоматичным рассматривать работника в качестве более слабой стороны в социально-экономическом отношении.

Но такой подход к решению проблемы правовой защиты страдает односторонностью, не учитывает интересы работодателя. Поэтому диалектический подход к проблеме *защищенности сторон трудовых отношений* требует, чтобы интересы, права и обязанности каждого из них были обеспечены надлежащей правовой защитой.

¹ Официальный сайт ГИТ Краснодарского края. URL: <https://git23.rostrud.ru/>.

² Официальный сайт Судебного департамента при ВС РФ. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=847>.

Этот вывод следует из фундаментального принципа, сформулированного в ч. 3 ст. 17 Конституции РФ, где говорится, что: «Осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц», что нашло закрепление и в ТК РФ. Так, в ч. 1 ст. 1 установлено: «Целями трудового законодательства являются... защита прав и интересов работников и работодателей». Кроме этого, обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод рассматривается в качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений (абз. 14 ст. 2 ТК РФ). Заметим, при формулировании принципа законодатель употребил слово «каждого», что подразумевает любого субъекта, чьи права и законные интересы нарушены, *а не только работника*.

Также следует помнить, что указанные положения Конституции РФ не допускают возможности *злоупотребления*, в том числе и трудовыми правами. В противном случае практика предусматривает вероятность отказа в защите трудовых прав (абз. 2 п. 27 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2). Так, одним из проявлений злоупотреблений трудовыми правами со стороны работников можно признать увольнение работника за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в период временной нетрудоспособности в случае его обращения к врачу в день увольнения.

Возможность злоупотребления работодателем своим субъективным правом возникает в связи с применением п. 2 ч. 1 ст. 278 ТК РФ, так как законодатель предоставил работодателю право на увольнение руководителя в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора.

В ст. 2 Конституции РФ **высшей ценностью** провозглашены **человек, его права и свободы; их признание, соблюдение и защита являются обязанностью государства**. При этом защитой государства пользуются все права и свободы в равной степени всеми способами, не запрещенными законом (ст. 45, 46 Конституции РФ).

В процессе защиты трудовых прав работников и работодателей ядром, безусловно, должны являться **международные стандарты о правах и свободах**¹. Так, ст. 13 Конвенции о защите прав человека и основных свобод (1950 г.) закрепляет, что «каждый, чьи права и свободы, признанные в настоящей Конвенции, нарушены, имеет право на эффективное средство правовой защиты в государствен-

¹ Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.); Международный пакт о гражданских и политических правах и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (приняты 16 декабря 1966 г. Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) и др.

ном органе, даже если это нарушение было совершено лицами, действовавшими в официальном качестве». Это значит, что должны быть использованы все внутригосударственные средства правовой защиты, охватывающие не только суды, но и иные органы государства, осуществляющие защиту прав и свобод.

Данная Конвенция не содержит отдельного положения о защите трудовых прав, но ст. 4 предусматривает, *что никто не должен содержаться в рабстве или подневольном состоянии, а также никто не должен привлекаться к принудительному или обязательному труду.*

Выражая серьезную обеспокоенность по вопросу повышения эффективности национальных правовых механизмов защиты прав работников, МОТ в Рекомендации от 31 мая 2006 г. № 198 «О трудовом правоотношении» *возвела защиту трудовых прав в ранг национальной политики, которую государства — члены этой организации должны разрабатывать и проводить*, что позволяет говорить о международной обязанности государства осуществлять защиту трудовых прав.

Заметим, что согласно подп. «в» ст. 71 Конституции РФ к ведению Российской Федерации относится **как регулирование, так и защита** прав и свобод человека и гражданина, а в совместном ведении Российской Федерации и субъектов РФ находится **только защита** прав и свобод человека и гражданина (подп. «б» ч. 1 ст. 72 Конституции РФ).

Во исполнение указанных статей Конституции РФ в ст. 6 ТК РФ разграничиваются полномочия между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. В частности, к ведению Российской Федерации относится установление порядка разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров; порядка осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, которые **не могут быть изменены на уровне субъекта РФ или на договорном уровне.**

Тем не менее, защита трудовых прав и законных интересов находит свое отражение и в региональных нормативных правовых актах, но только по вопросам, не отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти, например, приказ Департамента труда и занятости населения Краснодарского края от 3 декабря 2010 г. № 974 «Об организации пропаганды по вопросам защиты трудовых прав и охраны труда в Краснодарском крае» (вместе с Положением об организации пропаганды по вопросам защиты трудовых прав и охраны труда в Краснодарском крае).

Вопросы защиты трудовых прав и законных интересов затрагиваются и актами социального партнерства, так как в сфере трудового права наиболее действенным инструментом решения проблемы конфликтов является **концепция социального партнерства**. Так, в п. 7.5 Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018—2020 годы определено, что стороны принимают на себя обязательства предпринимать все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, противодействию правонарушениям в сфере трудовых отношений; изучить сложившуюся практику досудебного и внесудебного разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в том числе деятельности специализированных учреждений по урегулированию коллективных трудовых споров, повышению эффективности и доступности действующих и развитию новых механизмов и форм их разрешения.

К сожалению, система социального партнерства в нашей стране развита очень слабо, в связи с чем многие споры, которые вполне можно было урегулировать посредством применения примирительных процедур, переносятся на рассмотрение органов государственной власти. Поэтому в современных условиях на первом плане находится **государственная защита трудовых прав**, которая гарантируется, как было отмечено выше, ст. 45, 46 Конституции РФ и **обеспечивается системой органов государства, включающей в себя органы законодательной, исполнительной и судебной ветвей власти**. К числу таких органов относятся: Президент РФ и его аппарат, представительные органы РФ и субъектов РФ, Счетная палата РФ, главы регионов и их аппараты, Правительство РФ и органы управления трудом и занятостью, органы социальной защиты, суды, прокуратура, федеральная инспекция труда и иные органы государства.

Исходя из анализа положений международного права и действующего российского законодательства, **концепция защиты трудовых прав и законных интересов должна складываться из следующих основополагающих аспектов:**

- признание основных прав и свобод человека государством в качестве неотчуждаемых, принадлежащих ему от рождения и непосредственно действующих;
- признание защиты трудовых прав в качестве функции государства;
- гарантированность государственной защиты трудовых прав;
- функционирование органов государства, деятельность которых направлена на обеспечение законности и правопорядка;

- обязанность органов государства;
 - многообразие форм и способов защиты трудовых прав¹.
- Таким образом, **защита трудовых прав**:
- это элемент системы трудового права;
 - принудительный способ осуществления в установленном законом порядке субъективного права;
 - совокупность правовых средств, направленных на пресечение правонарушений, восстановление нарушенного права, устранение препятствий в реализации отдельными субъектами принадлежащих им прав и свобод.

1.1. Понятие, субъекты, формы и способы защиты трудовых прав и свобод работников и работодателей

К сожалению, в национальном законодательстве отсутствует легальное понятие «**защиты трудовых прав и интересов**», в связи с чем в науке трудового права оно не раз подвергалось исследованию и по поводу содержания этого термина высказывались различные точки зрения.

В научной литературе по трудовому праву «защита трудовых прав» рассматривается как в широком, так и узком смыслах.

В широком смысле — как совокупность средств, обеспечивающих соблюдение прав, свобод и законных интересов субъектов трудового права как в процессе нормотворчества, так и в процессе реализации правовых норм², *в узком* — как обеспечение соблюдения трудовых прав, защиты их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей за нарушение трудового законодательства, его исполнение, т. е. за нарушение трудовых прав работников³.

В свою очередь А. И. Ставцева понимала *под защитой* «установленные государством, закрепленные в правовых актах средства и способы, при помощи которых осуществляется охрана трудовых прав и интересов». Сюда же она относила принудительное восстановление их в случае нарушения и возмещение причиненного при этом материального ущерба и морального вреда⁴.

¹ Сошникова Т. А. Правовой механизм защиты конституционных прав и свобод в сфере труда : дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2005.

² Костян И. А. К вопросу о защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 40—44.

³ Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. М., 2003. С. 383, 384.

⁴ Ставцева А. И. Трудовые споры и право на судебную защиту // Журнал российского права. 1998. № 8.

Е. А. Федорова полагает, что *защита трудовых прав работников* состоит в деятельности органов, которые не только восстанавливают нарушенное трудовое право, но и предупреждают нарушение трудовых прав, а также устраняют препятствия в его реализации¹. Такая трактовка, по мнению И. А. Костян, представляется спорной в силу того, что предупреждение правонарушения имеет место в отсутствие правонарушения, в отсутствие противоправного посягательства на подлежащие защите права, свободы и законные интересы (т. е. когда, по сути, нечего еще защищать)².

А. А. Сапфирова и О. М. Соловьева предлагают следующее *определение защиты трудовых прав*: «деятельность, содержание которой составляет реализация предусмотренных законом правовых способов и средств, обеспечивающих пресечение нарушений трудовых прав и интересов, их восстановление или устранение препятствий в реализации»³.

Из приведенных понятий следует, что *объектами защиты* являются **субъективные трудовые права работников и работодателей**. Так, право работника на отдых закреплено в ст. 37 Конституции РФ, ст. 21 ТК РФ. Это право принадлежит конкретному работнику, отработавшему определенное время, дающее право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 121, 122 ТК РФ) либо для использования ежедневного отдыха (ст. 94 ТК РФ). Нарушение этих трудовых прав влечет за собой их защиту.

В качестве *объектов защиты* также признаются и **законные интересы работников и работодателей**. Например, в ст. 1 ТК РФ закрепляется в качестве цели трудового законодательства защита прав и **интересов работников и работодателей**; в ст. 210 ТК РФ в качестве одного из основных направлений государственной политики в области охраны труда устанавливается *защита законных интересов работников*, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Стоит отметить, что защитой пользуется и **коллективный интерес**. Например, при заключении коллективного договора в него могут быть включены любые условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и акта-

¹ Федорова Е. А. Защита трудовых прав работников : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005.

² Костян И. А. К вопросу о защите трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 40—44.

³ Сапфирова А. А., Соловьева О. М. Защита трудовых прав и законных интересов работников и работодателей : учеб. пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция». М., 2016. С. 8.

ми, содержащими нормы трудового права. Согласно ст. 41 ТК РФ этот перечень примерный и открытый, поэтому ни одна из сторон не обязана соглашаться с требованием другой стороны о включении того или иного условия в коллективный договор. Очевидно, интересу работников о включении определенного условия в коллективный договор корреспондирует только интерес, но не обязанность работодателя согласиться на это условие. В случае отказа работодателя работники могут защищать свой законный интерес с помощью примирительных процедур¹.

Ввиду того, что дефиниция «защита трудовых прав» все еще вырабатывается наукой трудового права, предлагаем следующее определение, которое, на наш взгляд, наиболее соответствует этому правовому явлению: **защита трудовых прав** — совокупность материально-правовых мер, организационных и процессуальных способов пресечения и предупреждения нарушений трудового законодательства, восстановления нарушенных трудовых прав граждан и возмещения понесенного вследствие таких нарушений ущерба².

Защита трудовых прав и законных интересов работников и работодателей облекается в определенную **форму** — *это порядок (процедура) их защиты, внешнее проявление защиты*. Формы защиты можно подразделить на два вида:

1) **юрисдикционную**, когда субъект, права которого нарушены, обращается к компетентному органу государства за помощью, поскольку самостоятельно восстановить нарушенные права не в состоянии.

Соответственно **юрисдикционная форма защиты** — *деятельность предусмотренных законом органов по защите трудовых прав и интересов*. В рамках указанной формы защита трудовых прав работников подразделяется на:

- судебную (судебная защита),
- административную (государственный контроль (надзор), ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права),
- общественную (деятельность органов социального партнерства, международный контроль);

2) **неюрисдикционная форма защиты** характеризуется тем, что восстановление нарушенных трудовых прав происходит без обращения к органам государственной власти.

¹ Сафирова А. А., Соловьева О. М. Защита трудовых прав и законных интересов работников и работодателей... С. 17—18.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. 3-е изд., пересмотр. М., 2015. С. 534.

К неюрисдикционным формам защиты трудовых прав относится их защита самостоятельными действиями работника и (или) его уполномоченных представителей (**самозащита**), а также с участием посредника (**процедуры медиации**).

В настоящее время в литературе предлагается отнести к неюрисдикционным способам защиты трудовых прав **комплаенс** (англ. *compliance* — согласие, соответствие)¹, «**трудоустрой комплаенс**» — комплекс мер по обеспечению соответствия деятельности работодателя и иных субъектов трудового права действующему трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права. В конечном счете трудовой комплаенс не что иное, как система профилактики нарушений трудовых прав, поскольку минимизация комплаенс-рисков работодателя возможна только при проведении мер предупредительного характера².

От того, какая используется форма защиты трудовых прав и законных интересов, зависит выбор способов защиты.

Способы защиты представляют собой предусмотренные законом действия, направленные на устранение препятствий при осуществлении прав субъектами.

На основании ст. 45 Конституции РФ каждый гражданин вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. В связи с этим закрепить в отдельной статье все способы защиты невозможно, что подтверждает и ст. 352 ТК РФ, закрепляя основные способы защиты трудовых прав и свобод:

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

В свою очередь к *дополнительным способам защиты* можно отнести:

- защиту трудовых прав и законных интересов работников и работодателей прокуратурой;
- защиту трудовых прав работников Ростехнадзором, Роспотребнадзором;
- признание не подлежащим применению локального нормативного акта, принятого без соблюдения установленного ст. 372

¹ Защита трудовых прав : учеб. пособие для вузов / под ред. М. О. Буяновой. М., 2019. С. 106—126.

² Сапфирова А. А. Трудовой комплаенс как способ предупреждения нарушений трудовых права. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovoy-komplaens-kak-sposob-preduprezhdeniya-narusheniy-trudovyh-prav/viewer>.

ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников (ч. 4 ст. 8 ТК РФ);

- признание не подлежащим применению нормы локального нормативного акта, ухудшающей положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением (ч. 4 ст. 8 ТК РФ);

- рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров комиссиями по трудовым спорам;

- рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров примирительными комиссиями;

- рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров с участием посредника;

- рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров трудовым арбитражем;

- обжалование решений, действий (бездействия) должностных лиц, в том числе и государственных инспекторов труда (ст. 373 ТК РФ);

- рассмотрение обращений граждан по поводу нарушения их трудовых прав (ст. 356 ТК РФ);

- переговоры (индивидуальные или коллективные);

- выдачу предписания об устранении выявленных нарушений в целях пресечения нарушения трудовых прав, в том числе и об отстранении от работы лиц, не прошедших обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний охраны труда (ст. 357 ТК РФ);

- денежные взыскания в пользу работника или работодателя, в том числе компенсацию морального вреда работнику;

- признание не подлежащими применению условий коллективного договора, соглашения, трудового договора, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 2 ст. 9 ТК РФ);

- иные способы защиты, не запрещенные законом.

Анализ ст. 352 ТК РФ позволяет выявить *некоторые проблемы* в правовом регулировании защиты трудовых прав. Так, ТК РФ нацеливает на *защиту трудовых прав и законных интересов не только работников, но и работодателей*. Кроме этого, законодатель не делает различий между формами и способами защиты. Из приведенных выше определений можно сделать вывод, что ст. 352 ТК РФ закрепляет не способы, а формы защиты трудовых прав.

Также стоит отметить, что судебную защиту необходимо рассматривать в сочетании с таким способом защиты, как рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров КТС.

Кроме этого, не определены основные и дополнительные способы защиты¹.

Что касается субъектов защиты трудовых прав и законных интересов работников и работодателей, их количество отличается заметным многообразием, так как они подразделяются на государственные и негосударственные.

При этом среди субъектов защиты особо выделяются **органы государства**, так как государство, предоставив работодателю власть над работником, о которой писал еще Л. С. Таль, должно эту власть ограничивать, в том числе и деятельностью соответствующих органов государства, правомочных защищать трудовые права и законные интересы работников и тем самым сдерживать власть работодателя.

Анализ компетенции всех органов государства, деятельность которых так или иначе связана с защитой трудовых прав и законных интересов работников, позволяет дифференцировать их на:

— **органы государства, содействующие защите трудовых прав.** Деятельность этих органов, как правило, ограничивается только сбором информации о нарушениях трудовых прав и их восстановлении, дачей разъяснений заявителям или направлением этих обращений в компетентные органы (например, Правительство РФ, органы исполнительной власти субъектов РФ и т. д.);

— **органы государства, непосредственно защищающие трудовые права и законные интересы работников,** — это органы, которые полномочны самостоятельно восстанавливать нарушенные трудовые права или специально созданы для этих целей (например, суд, прокуратура, федеральная инспекция труда, Роспотребнадзор и т. д.);

— **уполномоченный РФ по правам человека и уполномоченные по правам человека в субъектах РФ.** Это специальные субъекты защиты прав и свобод граждан, включая защиту трудовых прав работников. Деятельность Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации регламентируется отдельным Федеральным конституционным законом от 26 февраля 1997 г. № 1-ФКЗ и дополняет существующие средства защиты прав и свобод граждан. В Краснодарском крае действует Закон Краснодарского края от 4 июля 2000 г. № 287-КЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Краснодарском крае»;

¹ Сапфинова А. А. Современные направления совершенствования компетенции федеральной инспекции труда в области защиты трудовых прав и законных интересов в сфере труда // Социальное и пенсионное право. 2008. № 2.

— к числу особых субъектов защиты трудовых прав работодателей следует отнести *Уполномоченного при Президенте РФ по защите прав предпринимателей*, правовой статус которого определен Федеральным законом от 7 мая 2013 г. № 78-ФЗ «Об уполномоченном по защите прав предпринимателей в Российской Федерации»; и *уполномоченных по защите прав предпринимателей в субъектах РФ*, в Краснодарском крае — Закон Краснодарского края от 2 октября 2013 г. № 2801-КЗ «Об Уполномоченном по защите прав предпринимателей в Краснодарском крае».

В свою очередь к *негосударственным субъектам защиты* относятся:

— *представители работников и работодателей и формируемые ими органы — комиссии по трудовым спорам, примирительные комиссии*. Представителями работников, наделенными правом защиты трудовых прав и законных интересов, являются **профессиональные союзы и их объединения** (первичная профсоюзная организация, общероссийский профсоюз, общероссийское объединение профсоюзов, межрегиональное объединение (ассоциация) организаций профсоюзов и т. д.). В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Закон о профсоюзах) основные функции профсоюза — функции представительства работников и защиты их трудовых прав и законных интересов.

Представлять работников могут также **иные представители**, избираемые работниками (например, органы общественной самодеятельности — советы трудового коллектива). При этом работодатель обязан создавать условия, обеспечивая деятельность всех представителей работников (ст. 32 ТК РФ).

Представителем работодателя является **руководитель организации, работодатель — индивидуальный предприниматель** лично или **уполномоченные им лица**. Представителями работодателей — организаций, в отношении которых функции учредителя реализуют органы государственной власти, органы местного самоуправления, являются также эти **органы государственной власти, органы местного самоуправления** (ст. 33, 34 ТК РФ).

К представителям работодателей относятся и **объединения работодателей**, которые в силу Федерального закона от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» специально создаются в целях представительства и защиты, в том числе трудовых прав и интересов работодателей.

Комиссии по трудовым спорам — орган по рассмотрению и разрешению индивидуальных трудовых споров, функционирующий по обращениям работников и образующийся по их инициативе (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного чис-

ла представителей работников и работодателя. Правовое регулирование деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется в соответствии со ст. 384—390 ТК РФ.

Примирительная комиссия создается в целях рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров; формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе и выносит решение по соглашению сторон, оформленное протоколом. Данное решение имеет обязательную силу для сторон (ст. 401, 402 ТК РФ);

— **посредники, трудовой арбитраж** — при рассмотрении коллективных трудовых споров.

Посредник — это факультативный субъект защиты при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, кандидатура согласовывается сторонами коллективного трудового спора, и при необходимости стороны могут обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в Роструд, который ведет учет трудовых арбитров (ст. 401, 403 ТК РФ).

Трудовой арбитраж — это орган по рассмотрению коллективных трудовых споров, создаваемый сторонами спора совместно с Рострудом (ст. 401, 404 ТК РФ);

— **медиаторы** — при рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров. Коллективные трудовые споры с помощью процедуры медиации не рассматриваются. Правовая регламентация процедуры медиации закреплена Федеральным законом от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее — Закон о процедуре медиации)¹;

— **судебные примирители**. Стороны вправе урегулировать спор путем использования примирительной процедуры с участием судебного примирителя (судебное примирение). Порядок процедуры определен ст. 153.6 ГПК РФ и Регламентом проведения судебного примирения, утв. постановлением Пленума ВС РФ от 31 октября 2019 г. № 41.

1.2. Альтернативные способы защиты трудовых прав и свобод

Как мы выяснили выше, способы защиты трудовых прав, закрепленные в ст. 352 ТК РФ, не являются единственно доступными для сторон, что позволяет говорить об **альтернативных способах защиты трудовых прав и свобод**. Более того, по мнению Н. Н. Лен-

¹ Саффинова А. А., Соловьева О. М. Защита трудовых прав и законных интересов работников и работодателей... С. 28—31.

нуар, в отличие от XX в., в котором преобладали судебные способы разрешения споров, «XXI век станет веком альтернативных способов разрешения споров»¹, к которым можно отнести:

— защиту трудовых прав с использованием относительно новых для России институтов Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации, Уполномоченных по правам человека в субъектах РФ, Общественной палаты РФ. Так, в Докладе Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2019 г. отмечается, что по результатам опроса, проведенного в 2019 г. фондом «Общественное мнение» (ФОМ), самыми «проблемными» в глазах населения являются: право на охрану здоровья, право на жилье, право на социальное обеспечение, право на труд². В рейтинге значимости прав и свобод человека и гражданина для жителей России, сформированном по результатам опросов, ежегодно проводимых ФОМ, право на труд на протяжении многих лет входит в первую пятерку, несмотря на то что государством, его институтами принимаются значительные усилия по обеспечению трудовых прав граждан. И хотя наблюдается общее снижение количества жалоб, пусть и небольшое, в некоторых сферах защиты прав граждан оно остается весьма ощутимым, в том числе и в сфере трудовых отношений, в первую очередь по вопросам их оформления. К тому же увеличилось число жалоб, связанных с увольнением и оплатой труда, они составляют 74 % от всех обращений этой категории. Также часто встречаются нарушения в сфере охраны труда, условий труда и отдыха и ряде других. На принципиальное значение права на труд в своем Послании Федеральному Собранию РФ 15 января 2020 г. обратил внимание Президент РФ, предложив закрепить в Конституции РФ требование о том, что МРОТ не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного населения, что, как известно, было реализовано, а также расширить практику социального контракта при трудоустройстве, обеспечить достойную и справедливую оплату труда для специалистов, которые работают в важнейших для общества и страны сферах³.

На сегодняшний день продолжает укрепляться и развиваться **институт региональных уполномоченных по правам человека**, о чем свидетельствует принятие Федерального закона от 18 марта 2020 г. № 48-ФЗ «Об уполномоченных по правам человека в субъектах Российской Федерации», который должен способствовать улучшению качества их работы на основе общих концептуальных

¹ Леннуар Н. Н. Альтернативное разрешение споров: переговоры и медиация : учеб.-метод. пособие. СПб., 2004. С. 6.

² URL: <https://rg.ru/2020/04/14/rg-publikuet-doklad-o-deiatelnosti-upolnomochennogo-po-pravam-cheloveka-za-2019-god.html>.

³ Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 15 января 2020 г.

подходов к проблемам обеспечения прав и свобод человека на всем пространстве РФ. Например, в Краснодарском крае Уполномоченный по правам человека в своем Докладе отмечает, что количество жалоб на нарушения трудовых прав граждан, поступивших в 2019 г., по сравнению с предыдущими годами возросло. Так, в 2019 г. таких обращений поступило 72 (4,9 % от общего числа письменных обращений), в 2018 г. — 34 (3,6 %), в 2017 г. — 37 (4,3 %). Наиболее часто граждане жаловались Уполномоченному на сложности в юридическом оформлении фактически сложившихся трудовых отношений, несоблюдение работодателями порядка и правил при приеме на работу и увольнении, гарантий при сокращении штатов или ликвидации организации, несоблюдение требований по охране труда и обеспечению безопасности труда, незаконное увольнение¹.

Сегодня запрос общества на повышение уровня защиты прав и свобод человека и гражданина требует от института уполномоченных по правам человека в Российской Федерации большей результативности, поиска новых форм работы, повышения эффективности использования уже имеющегося инструментария. Новые условия работы не только позволяют, но и обязывают к этому. Согласно принятым в 2019 г. Венецианским принципам² омбудсмены должны являться связующим звеном между государственной администрацией и гражданином и, как правило, последним средством, позволяющим устранить нарушения закона³;

— использование процедуры медиации (*с участием посредника*) в соответствии с Законом о процедуре медиации, с принятием которого в стране заложена общая основа для применения новых форм разрешения споров, в том числе индивидуальных трудовых. Это подтверждается и введением в ГПК РФ гл. 14.1 «Примирительные процедуры. Мирное соглашение», в которой закреплены виды примирительных процедур, в том числе и медиация.

В соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 2 Закона о процедуре медиации под **процедурой медиации** понимается способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения, который может быть применен к спорам, возникающим из трудовых правоотношений.

В свою очередь под **трудовой медиацией** предлагается понимать самостоятельный внеюрисдикционный способ урегулирования индивидуальных трудовых споров при содействии медиатора

¹ Доклад Уполномоченного по правам человека в Краснодарском крае за 2019 год.

² Основные демократические принципы для институтов омбудсмена (Венецианские принципы).

³ Доклад о деятельности Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации за 2019 год.

на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими в переговорах взаимоприемлемого решения¹.

По мнению Н. И. Минкиной, для того чтобы этот способ разрешения индивидуальных трудовых споров заработал на практике, сегодня необходимо формировать соответствующую законодательную базу для следующего этапа развития медиации по ее специализированным сферам (в зависимости от вида спора, регулируемого медиатором). В частности:

- определить место медиации в ТК РФ, в системе способов защиты трудовых прав (ст. 352 ТК РФ);

- закрепить в ТК РФ возможность применения медиации согласно ст. 1 Закона о процедуре медиации к индивидуальным трудовым спорам;

- гл. 60 ТК РФ дополнить введением новой ст. 381.1, где в качестве обязательного этапа закрепить примирительную процедуру для урегулирования индивидуального трудового спора, при этом предложив сторонам спора осуществлять примирительные процедуры как самостоятельно, так и путем обращения к медиатору с отсылкой к Закону о процедуре медиации². На наш взгляд, данное предложение небесспорно, так как в этом случае будет нарушено конституционное право на защиту прав, свобод и законных интересов любым способом, не запрещенным законом;

- изменить наименование гл. 60 ТК РФ, изложив его в следующей редакции: «Рассмотрение, разрешение и урегулирование индивидуальных трудовых споров»;

- в ч. 1 и 2 ст. 9 ТК РФ нужно сделать оговорку наряду с соглашениями, трудовым и коллективным договорами и про медиативные соглашения.

Одновременно требуется специальное решение отдельных *процедурных вопросов в ТК РФ*:

- об отложении рассмотрения спора в комиссии по трудовым спорам при обращении к медиатору, а также связанной с этим разработкой правила об утверждении комиссией медиативного соглашения;

- о сокращении сроков проведения процедуры медиации по сравнению с общим сроком, определенным в ст. 13 Закона о процедуре медиации³;

¹ Минкина Н. И., Рог Д. С. Медиация в урегулировании трудовых споров: проблемы развития // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2013. № 4. С. 94—95.

² Минкина Н. И. К вопросу о введении обязательной примирительной процедуры в разрешении индивидуальных трудовых споров РФ // Современные концепции научных исследований : материалы VII Международной научно-практической конференции (Москва, 30—31 октября 2014 г.). Ч. 5. 2014. № 7. С. 105.

³ Головина С. Ю. Проблемы применения медиации при разрешении трудовых споров // Российский юридический журнал. 2013. № 6.

— в ст. 57 ТК РФ включить такое дополнительное условие трудового договора, как медиативные оговорки.

Также необходимы коррективы и Закона о процедуре медиации, в частности:

— следует заменить термин «трудовой спор», используемый в ст. 1 Закона, на «трудовой конфликт», что позволит расширить сферу действия данного закона;

— уточнить вопрос об обязательном личном присутствии работника и работодателя при урегулировании спора с помощью медиатора, либо возможности иметь представителей;

— конкретизировать, возможна ли трудовая медиация при большем количестве сторон или допустимы только две конфликтующие стороны¹.

Сегодня в российском обществе существует высокая потребность в доступных и эффективных механизмах урегулирования споров, которые будут способствовать не только повышению качества правосудия за счет оптимизации судебной нагрузки, но и, в первую очередь, снижению конфликтности, укреплению социальных и деловых связей, становлению и развитию партнерских отношений, формированию уважительного отношения к закону, а также повышению правосознания и социальной активности². Указанное потребовало внесения изменений в ГПК РФ, в котором появилась новая глава о примирительных процедурах, однако законодатель не дает их легального понятия. В самом общем виде **процессуальные примирительные процедуры** можно определить как проводимые по инициативе сторон или суда на основании определения суда действия сторон и третьих лиц, направленные на разрешение правового спора самими спорящими сторонами на взаимоприемлемых для них условиях, не противоречащих закону и не нарушающих права и законные интересы других лиц³.

На уровне законодательства в судебном процессе сейчас закреплены два основных вида примирительных процедур: *переговоры* и *посредничество*, разновидностями которого являются *медиация* и *судебное примирение* (ст. 153.3 ГПК РФ). При этом законодатель не регулирует в гражданском судопроизводстве посредничество

¹ Минкина Н. И., Рог Д. С. Медиация в урегулировании трудовых споров: проблемы развития... С. 160—161.

² Постановление Пленума ВС РФ от 18 января 2018 г. № 1 «О внесении в Государственную Думу Федерального Собрания Российской Федерации проекта Федерального закона “О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием примирительных процедур”». Пояснительная записка «К проекту Федерального закона “О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием примирительных процедур”».

³ Бортникова Н. А. Понятие примирительных процедур // Материал подготовлен для системы СПС «КонсультантПлюс».

как примирительную процедуру, а регламентирует лишь *две его разновидности* — медиацию и судебное примирение. По мнению А. Н. Левушкина и В. В. Воробьева, медиация и судебное примирение, хотя и разделены законодательно, все же по своей сути принципиальной разницы не имеют¹.

Судебное примирение осуществляется с участием судебного примирителя, которым является судья в отставке, в порядке, предусмотренным ГПК РФ и Регламентом проведения судебного примирения, утв. постановлением Пленума ВС РФ от 31 октября 2019 г. № 41. Порядок судебного примирения четко не регламентирован и определяется сторонами по согласованию с судебным примирителем. Процедура судебного примирения схожа с судебным разбирательством, так как имеет свои стадии и этапы (назначение процедуры судебного примирения, организация подготовки и проведения процедуры, заседание судебного примирения, завершение судебного примирения). Процедура судебного примирения назначается определением суда (ст. 153.2 ГПК РФ).

Однако стоит отметить, что на сегодняшний день судебное примирение не обладает наличием четкой, регламентированной последовательности определенных действий, гарантирующих достижение предполагаемого результата. Скупые положения ст. 153.2 ГПК РФ, не вполне обоснованно именуемые «Порядок и сроки проведения примирительной процедуры», касаются только действий суда в ходе примирения. Для описания же порядка действий участников судебного примирения использована отсылка к Регламенту проведения судебного примирения (ч. 2 ст. 153.6 ГПК РФ). Прогнорируем самое очевидное объяснение такого отсылочного регулирования — отсутствие однозначного представления о порядке судебного примирения, несформированность, неготовность². Вместе с тем столь пристальное внимание ВС РФ к развитию института примирения в процессе судебного производства должно быть оценено положительно. Это мировая практика, и российское правосудие не должно оставаться в стороне и игнорировать уже сложившиеся в мире положительные практики по цивилизованному разрешению споров. Представляется, что дальнейшее внедрение достижений и опыта урегулирования конфликтных ситуаций будет способствовать развитию цивилизованного общества, укреплению деловых отношений и мирному, конструктивному сосуществованию субъектов различных отношений.

¹ Левушкин А. Н., Воробьев В. В. Некоторые проблемы применения судебного примирения (медиации) при разрешении споров в Российской Федерации // Актуальные проблемы российского права. 2020. № 5.

² Смагина Е. С. Судебное примирение и судебные примирители в гражданском судопроизводстве: возможные правоприменительные проблемы // Законы России: опыт, анализ, практика. 2020. № 1.

Тема 2

САМОЗАЩИТА КАК СПОСОБ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ

Как было отмечено ранее, в нашей стране каждому гарантируется защита прав и свобод всеми способами, не запрещенными законом (ч. 2 ст. 45 Конституции РФ), что позволяет использовать самозащиту в этом качестве. Следует заметить, что в перечне способов защиты трудовых прав (ст. 352 ТК РФ) она занимает первое место и, как представляется, неслучайно. Дело в том, что в современных условиях при наличии даже строгой регламентации трудовых отношений полностью устранить нарушения трудовых прав работников без их самостоятельных активных действий весьма проблематично. Поэтому, на наш взгляд, стоит согласиться с Д. Д. Репринцевым, что работнику не стоит полагаться только на государство и, тем более, рассчитывать на особую заботу о нем работодателя, а самому стоять на страже условий и охраны своего труда¹.

Изначально институт самозащиты был закреплен в ст. 12 ГК РФ в качестве одного из способов защиты гражданских прав.

В сфере трудового права впервые самозащита получила правовое регулирование в нормах ТК РФ (ст. 379—380). Однако это не значит, что она никогда не могла быть применена или не применялась сторонами трудовых отношений. Самозащита трудовых прав была известна более 100 лет назад и активно реализовывалась сторонами правоотношений. Например, элементы самозащиты проявлялись в ст. 36 КЗоТ РСФСР 1922 г., закреплявшей отсутствие у нанимателя права требовать от нанявшегося работы, не относящейся к тому роду деятельности, для которой последний нанят, а также работы, сопряженной с явной опасностью для жизни или не соответствующей законам о труде; в ст. 24 КЗоТ РСФСР 1971 г., устанавливавшей отсутствие у администрации предприятия, учреждения, организации права требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом).

Несмотря на закрепление самозащиты в действующем законе о труде, он не дает ее легального определения, что вызывает спо-

¹ Репринцев Д. Д. Самозащита работниками трудовых прав // Трудовое право. 2009. № 3. С. 110.