

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

Кафедра «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

030900.62 «Юриспруденция»

Гражданско-правовой

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

на тему Самозащита работником трудовых прав

Студент

М.В. Смолева

(И.О. Фамилия)

_____ (личная подпись)

Руководитель

Е.В. Чуклова

(И.О. Фамилия)

_____ (личная подпись)

Допустить к защите

Заведующий кафедрой канд.юрид.наук, доцент О.Е. Репетева

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

_____ (личная подпись)

« _____ » _____ 2016 г.

Тольятти 2016

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Гольяттинский государственный университет»

ИНСТИТУТ ПРАВА

**КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И
ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский
процесс и трудовое право»

О.Е. Репетева

(подпись)

« _____ » 2015 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение бакалаврской работы

Студент Смолева Мария Владимировна

1. Тема: Самозащита работником трудовых прав
2. Срок сдачи студентом законченной бакалаврской работы: 10.05.2016
3. Исходные данные к бакалаврской работе: Конституция РФ; Гражданский кодекс РФ; Трудовой кодекс РФ.
4. Содержание бакалаврской работы (перечень подлежащих разработке вопросов, разделов):
Глава 1. Общие положения о защите трудовых прав работников.
Глава 2. Характеристика самозащиты работниками трудовых прав.
Глава 3. Самозащита в системе способов защиты трудовых прав работников.
5. Дата выдачи задания « 25 » ноября 2015 г.

Руководитель бакалаврской работы

Е.В. Чуклова

(подпись)

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

М.В. Смолева

(подпись)

(И.О. Фамилия)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»
ИНСТИТУТА ПРАВА
КАФЕДРА «ГРАЖДАНСКОЕ ПРАВО, ГРАЖДАНСКИЙ ПРОЦЕСС И
ТРУДОВОЕ ПРАВО»

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой «Гражданское право, гражданский процесс и трудовое право»

О.Е. Репетева

(подпись)

«___» _____ 2015 г.

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН
выполнения бакалаврской работы

Студента: Смолева Мария Владимировна
по теме: Самозащита работником трудовых прав

Наименование раздела работы	Плановый срок выполнения раздела	Фактический срок выполнения раздела	Отметка о выполнении	Подпись руководителя
Составление плана работ и библиографии.	Декабрь 2015	25.12.2015	выполнено	
Обсуждение I главы работы	Январь 2016	25.01.2016	выполнено	
Обсуждение II главы работы	Февраль 2016	25.02.2016	выполнено	
Обсуждение III главы работы	Март 2016	25.03.2016	выполнено	
Предоставлен черновой вариант работы	Апрель 2016	25.04.2016	выполнено	
Представление БР для проверки в системе «Антиплагиат»	Май 2016	26.05.2016	выполнено	
Предзащита	Май 2016	23.05.2016	выполнено	
Корректировка БР	Май 2016			
Защита БР перед государственной аттестационной комиссией	Июнь 2016			

Руководитель бакалаврской работы

(подпись)

Е.В. Чуклова

(И.О. Фамилия)

Задание принял к исполнению

(подпись)

М.В. Смолева

(И.О. Фамилия)

АННОТАЦИЯ

Актуальность исследования обусловлена тем, что самозащита трудовых прав является частью охранительной системы, компенсация которой иными формами защиты затруднительна. Тем не менее, в связи с ненадлежащей формализацией понятия «самозащита права», анализ данной категории с позиций права, в общем, и трудового права, в частности, приобретает особую значимость.

Цель исследования состоит в комплексном и взаимосвязанном теоретическом анализе самозащиты трудовых прав как способа защиты прав работников.

Задачи исследования:

- рассмотреть понятие и механизм защиты прав работников;
- рассмотреть основные способы защиты трудовых прав работников;
- дать определение понятия «самозащита трудовых прав»;
- провести анализ способов, условий и пределов самозащиты трудовых прав работников;
- определить место самозащиты в системе способов защиты трудовых прав работников.

Объектом исследования выступают общественные отношения, функционирующие в сфере применения мер самозащиты и иных способов защиты прав, а также конфликтные общественные отношения, обусловленные юридическим фактом нарушения прав и интересов работников.

Предмет исследования составляют правовые нормы, устанавливающие самозащиту трудовых прав; проблемы соотношения самозащиты с иными способами защиты трудовых прав работников.

Методологическая и теоретическая основы исследования. В основу исследования положен диалектический метод познания социальных явлений и органично связанные с ним общенаучные и частные методы: историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-юридический, функциональный, системный и другие.

При написании работы были использованы: нормативно-правовые акты, учебная и специальная литература. Всего использовано 54 источника.

Объем работы составил 45 страниц.

Содержание

Введение.....	6
Глава 1 Общие положения о защите трудовых прав работников.....	9
1.1 Понятие защиты трудовых прав работников.....	9
1.2 Формы, меры и способы защиты трудовых прав работников	14
Глава 2 Характеристика самозащиты работниками трудовых прав.....	19
2.1 Определение понятия «самозащита трудовых прав».....	19
2.2 Способы, условия и пределы самозащиты трудовых прав.....	21
Глава 3 Самозащита в системе способов защиты трудовых прав работников..	27
3.1 Защита трудовых прав работников Федеральной инспекцией труда и в судебном порядке.....	27
3.2 Альтернативные способы защиты трудовых прав работников	33
Заключение.....	37
Список используемых источников.....	40

Введение

На протяжении развития трудового права в центре научной мысли были юрисдикционные формы защиты трудовых прав. Самозащита, как способ защиты трудовых прав, обделена вниманием в юридической литературе и недостаточно часто используется на практике. Тем не менее, исключительность неюрисдикционных способов защиты всегда подчеркивалась учеными-юристами, поскольку возможность и способность работника прибегнуть к самозащите определяет уровень развития государства и его правовой системы, что делает тему исследования весьма актуальной.

Актуальность заключается также и в том, что самозащита трудовых прав является частью охранительной системы, компенсация которой иными формами защиты затруднительна. Тем не менее, в связи с ненадлежащей формализацией понятия «самозащита права», анализ данной категории с позиций права, в общем, и трудового права, в частности, приобретает особую значимость.

Цель исследования состоит в комплексном и взаимосвязанном теоретическом анализе самозащиты трудовых прав как способа защиты прав работников.

Поставленная цель достигается путем решения следующих **задач**:

- рассмотреть понятие и механизм защиты прав работников;
- рассмотреть основные способы защиты трудовых прав работников;
- дать определение понятия «самозащита трудовых прав»;
- провести анализ способов, условий и пределов самозащиты трудовых прав работников;
- определить место самозащиты в системе способов защиты трудовых прав работников.

Объектом исследования выступают общественные отношения, функционирующие в сфере применения мер самозащиты и иных способов

защиты прав, а также конфликтные общественные отношения, обусловленные юридическим фактом нарушения прав и интересов работников.

Предмет исследования составляют правовые нормы, устанавливающие самозащиту трудовых прав; проблемы соотношения самозащиты с иными способами защиты трудовых прав работников.

Методологическая и теоретическая основы исследования. В основу исследования положен диалектический метод познания социальных явлений и органично связанные с ним общенаучные и частные методы: историко-правовой, сравнительно-правовой, формально-юридический, функциональный, системный и другие.

Теоретическую основу исследования составляют труды следующих ученых в области трудового права: А.М. Куренного, С.П. Маврина, Ю.П. Орловского, М. Преснякова, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова и др.

Степень научной разработанности проблемы. Исторически сложилось так, что изучение института самозащиты в качестве объекта научного исследования не ново и многие аргументы уже высказаны за десятилетия научной дискуссии. Однако, в научной литературе, посвященной анализу данной проблематики, незначительное внимание уделяется рассмотрению понятия «самозащита трудовых прав», а уделяется внимание только случаям её применения. Незначительным образом рассматриваются условия и пределы самозащиты.

Специально на общетеоретическом уровне самозащита трудовых прав исследовалась только в работах В.Р. Халикова.

Практическая значимость исследования. Практическая значимость исследования определяется тем, что содержащиеся в работе выводы, предложения и рекомендации могут быть использованы в практической деятельности предприятий и организаций; в правотворческой деятельности; в научных исследованиях проблем применения самозащиты в качестве способа защиты трудовых прав.

Структура выпускной квалификационной работы обусловлена поставленной целью и включает в себя введение, три главы, заключение, список используемых источников.

Глава 1. Общие положения о защите трудовых прав работников

1.1 Понятие защиты трудовых прав работников

В соответствии со ст. 1 Трудового кодекса РФ¹ (далее – ТК РФ) целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Основными задачами трудового законодательства являются создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, а также правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Смысл защиты прав и свобод стороны трудового договора заключается в том, чтобы использование тех или иных способов защиты не ущемляло права другой стороны, интересы общества и государства. Последнее, в свою очередь, устанавливает общеобязательные правила поведения, основная цель которых стабилизация общественных отношений.

Правовой основой защиты прав и свобод является ст. 2 Конституции РФ, в которой закреплено, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства.

В связи с тем, что защита прав является конституционной обязанностью государства, представляется целесообразным рассмотреть указанное понятие. Защита трудовых прав представляет собой процессуально-правовую категорию, охватывающую формы защиты. В литературе по трудовому праву защита права обычно определяется как устранение препятствий в осуществлении права, либо восстановление права и возмещение причиненного

¹ "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

ущерба². В.Н. Толкунова понимает защиту трудовых прав в широком смысле с позиций защитных функций трудового права, и как следствие, защитных функций государства³. Есть мнение, что защиту трудовых прав работников можно определить как правореализующую деятельность, осуществляемую в установленном законодательством порядке работником (непосредственно либо через представителей) и уполномоченными на то органами. Она выражается в применении правовых мер к работодателю, не выполняющему возложенные на него обязанности и (или) совершающему действия, препятствующие нормальному осуществлению прав работников⁴. И.И. Головки определяет защиту трудовых прав, свобод и законных интересов работников как правомерную юрисдикционную либо неюрисдикционную деятельность уполномоченного субъекта с целью предупреждения, пресечения нарушений прав, свобод и законных интересов в сфере труда, их восстановления, возмещения причиненного ущерба и привлечения виновного лица к ответственности⁵.

Довольно часто термин «защита» считают синонимом термина «охрана». Конституция РФ в статьях 2 и 45 говорит о защите прав и свобод человека и гражданина, а в ст. 82 – об их охране. Тем не менее, в научной литературе указанные понятия различаются. По мнению Н.И. Матузова, защита представляет собой только одну из форм охраны⁶. Э.П. Гаврилов отмечает, что охрана представляет собой общий правовой режим, а защита – есть конкретные меры, применяемые в случае нарушения прав⁷.

На наш взгляд, охрана прав работников представляет собой совокупность мер, обеспечивающих реализацию прав и интересов работников в трудовых правоотношениях с работодателем. В это понятие можно включить

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный). 3-е издание, пересмотренное / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. "НОРМА", "ИНФРА-М", 2015. 736 с.

³ Толкунова В.Н. Трудовое право. М., 2002. С. 251.

⁴ См.: Трудовое право России: Учебник для вузов / Общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. С. 568.

⁵ Головки И.И. О понятии "защита прокурором трудовых прав, свобод и законных интересов работников в гражданском судопроизводстве" // Администратор суда. 2012. № 4. С. 38.

⁶ Матузов Н.И. Правовая система и личность. Саратов, 1987. С. 131.

⁷ Гаврилов Э.П. Комментарий Закона об авторских и смежных правах. М., 1996. С. 217.

меры правового, экономического, организационного характера, направленные на создание благоприятных условий для осуществления прав работника. Их можно разделить на меры охраны, которые обеспечивают развитие трудовых отношений (гарантии, компенсации, заработанная плата не ниже МРОТ) и меры, которые используются для восстановления нарушенных или оспариваемых прав работника. Последние меры – и есть защита трудовых прав, которая предполагает возможность использования законных средств, в случае их нарушения.

Правовой основой защиты прав и интересов работников в сфере труда являются нормы, закрепленные в статьях 1, 21, 352, 381 ТК РФ.

В соответствии со ст. 21 ТК РФ, работник вправе защищать свои трудовые права, свободы и законные интересы всеми не запрещенными законом способами. В соответствии со ст. 352 ТК РФ, каждый работник имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются 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. Есть точка зрения, согласно которой указанные категории являются формами защиты трудовых прав и свобод граждан⁸.

Конституция РФ закрепляет механизм защиты прав человека, что соответствует содержанию Всеобщей декларации прав человека 1948 г. и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах. Основная их суть сводится к следующему:

- каждому предоставлены возможности для правовой защиты своих прав;

⁸ Дедюева М.В. Трудовые права: способы защиты и подсудность споров // СПС "КонсультантПлюс".

- в РФ запрещено издание законов, ущемляющих права человека и гражданина;
- за каждым органом власти закреплены обязанности по обеспечению и защите права человека и гражданина;
- Президент РФ – гарант прав и свобод человека и гражданина;
- каждый может осуществлять защиту своих прав всеми способами, не запрещенными законом;
- каждому гарантировано право на государственную и судебную защиту, включая право судебного обжалования действий (бездействия) государственных органов и должностных лиц;
- признание юрисдикции межгосударственных органов по защите прав человека.

По мнению А.Б. Степина, механизм защиты прав есть двусторонний процесс взаимодействия средств защиты и способов восстановления нарушенного права, а также совокупности обстоятельств, которые возникли под влиянием спора и повлекли правовые последствия. Он называет эту совокупность обстоятельств правовой ситуацией⁹. Содержанием правовой ситуации, по его мнению, являются спор как правоотношение, разрешение спора по существу, исполнение решения по спору. Можно разрешить спор самостоятельно, а можно использовать средства и способы защиты, предусмотренные законом, при таких ситуациях, как указывает автор, правовая ситуация рассматривается как юридический факт.

Для того, чтобы правовая ситуация была разрешена, необходимо соблюсти ряд обстоятельств. Во-первых, необходимо правильно определить характер и вид правоотношения и основной юридический факт, из которого вытекает правоотношение. Например, незаконное увольнение, из него вытекают отношения по возмещению морального вреда и оплата вынужденного прогула. Во-вторых, возникновение и развитие

⁹ См.: Степин А.Б. Правовая ситуация как элемент механизма защиты частного права // Современное право. 2015. № 4. С. 88 - 90.

правоотношения по защите права. Например, при определении подведомственности. В-третьих, определение юридически значимых обстоятельств, то есть определение только тех обстоятельств, которые имеют значение для принятия правильного решения по делу и определение сторон правоотношения. В-четвертых, применение надлежащих норм материального и процессуального права.

Если применить описанное выше к теме нашего исследования, то механизм защиты трудовых прав работников будет включать в себя следующее.

Во-первых, правовую ситуацию (юридический факт). В нашем случае, ими могут выступать заключение, изменение или прекращение трудового договора, изменения в организации и технологии труда, наложение и снятие дисциплинарного взыскания.

Во-вторых, формы и способы защиты. Защита трудовых прав может быть осуществлена в юрисдикционной (судебная защита и защита государственными органами) и неюрисдикционной (самозащита, защита профсоюзом, медиация) формах.

В-третьих, средства защиты. Можно выделить судебные (например, иск, судебное постановление, судебный приказ) и внесудебные (например, медиативное соглашение) средства защиты.

Таким образом, защита трудовых прав работника представляет собой комплекс материальных, процессуальных и организационных способов, средств и условий восстановления нарушенных трудовых прав работников, пресечения и предупреждения нарушений прав работников, а также возмещения понесенного вследствие таких нарушений ущерба.

1.2 Формы, меры и способы защиты трудовых прав работников

В литературе по трудовому праву под формой защиты понимают порядок осуществления уполномоченным субъектом деятельности по защите трудовых прав и охраняемых законом интересов работников и работодателя, осуществляемый в рамках единого правового режима¹⁰.

Нормы трудового законодательства не содержат определения формы защиты прав. Формы защиты могут быть квалифицированы в соответствии со ст. 12 ГК РФ и ст. 352 ТК РФ и включают в себя следующие: судебную, административную (внесудебную) формы и самозащиту. Если классифицировать формы защиты трудовых прав в зависимости от субъекта защиты, то можно выделить юрисдикционную форму (путем обращения в государственные органы, такие как ГИТ, Ростехнадзор) и неюрисдикционную форму (деятельность сторон трудового правоотношения и деятельность правозащитных организаций)¹¹. В настоящее время, все больше лиц прибегают к защите своих прав с помощью международных стандартов труда, нормы которых включены в российское законодательство. В судебных решениях все чаще делается отсылка к нормам международных актов по вопросам труда в качестве дополнительного обоснования.

Понятие «меры защиты» трактуется в юридической литературе по-разному. Так, С.С. Алексеев считает, что защита права – это государственно-принудительная деятельность, направленная на восстановление нарушенного права, обеспечение исполнения юридической обязанности¹². А.С. Мордовец включает в понятие «меры защиты» и восстановление нарушенного права, и меры процессуального принуждения¹³. По мнению В.М. Ведяхина, Т.Б. Шубиной, к мерам, способам защиты прав относят лишь те, которые

¹⁰ Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: Автореф. дис. ... к.ю.н. Ярославль, 2005. С. 11.

¹¹ См.: Снежко О.А. Право на защиту: понятие и принципы // Российский юридический журнал. 2008. № 2. С. 68 - 73.

¹² См.: Алексеев С.С. Общая теория права: В 2 т. М., 1981. Т. 1. С. 280.

¹³ См.: Мордовец А.С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина. Саратов, 1996. С. 223.

применяются по инициативе лица, права которого нарушены, и прежде всего функция этих прав - восстановительная. Государственно-принудительный механизм защиты права используется только в том случае, если сторона, нарушившая чьи-либо права, добровольно их не восстанавливает, либо препятствует этому, либо не исполняет добровольно своей обязанности¹⁴.

Можно выделить следующие меры защиты трудовых прав работников:

- восстановление работника на работе – используется в случае незаконного увольнения работника;

- возмещение ущерба в случае лишения работника возможности трудиться;

- возложение обязанности предоставить условия труда, установленные законом, локальными и индивидуальными актами;

- компенсация морального вреда;

- отмена дисциплинарного взыскания;

- возмещение ущерба в случае задержки трудовой книжки и иных документов, связанных с работой;

- пресечение распространения персональных данных работника. Вообще любое решение, которое направлено на восстановление работника в его правах может быть рассмотрено в качестве мер защиты.

Что касается способа защиты трудовых прав, то в юридической литературе есть несколько мнений. По мнению одних авторов, способ защиты трудовых представляет собой правовое действие, состоящее в восстановлении нарушенного трудового права, устранении препятствий в его реализации, возмещении или компенсации вреда, причиненного нарушением этого права, а также направленное на предупреждение нарушений трудовых прав¹⁵. По мнению других авторов, способ защиты представляет собой действие управомоченного лица либо компетентного органа по защите нарушенного

¹⁴ См.: Ведяхин В.М., Шубина Т.Б. Защита прав как правовая категория // Правоведение. 1998. № 1. С. 71.

¹⁵ Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников: Автореф. дис. ... к.ю.н. М., 2005. С. 10.

субъективного трудового права или правового интереса в сфере труда¹⁶. Легального определения способа защиты права нет.

Некоторые авторы¹⁷ по аналогии со ст. 12 ГК РФ в качестве способов защиты трудовых прав работников называют признание права, восстановление на работе как восстановление права, существовавшего до нарушения, пресечение нарушения прав, признание незаконным приказа работодателя, признание отношений трудовыми, принуждение к исполнению обязанности, возмещение ущерба, компенсацию морального вреда. Относить признание условий трудового договора недействительным к способам защиты трудовых прав работника не представляется возможным, поскольку трудовое законодательство этого не допускает. Так, в одном решении суд указал: «трудовое законодательство не содержит механизма признания трудового договора, в том числе дополнений к нему, недействительными. Согласно ст. 381 ТК РФ, неурегулированные разногласия между работодателем и работником 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), относятся к индивидуальным трудовым спорам, разрешение которых подчиняется требованиям главы 60 ТК РФ. В соответствии с нормами трудового права (ст. ст. 391, 392 ТК РФ) работодателю предоставлено право на защиту своих интересов только путем предъявления требований о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю»¹⁸.

Способы защиты трудовых прав классифицируются по разным основаниям. Если брать за основу дифференциации цель применения, то можно выделить способы защиты, направленные на установление, изменение,

¹⁶ Сапфинова А.А. Способы защиты трудовых прав, свобод и правовых интересов в сфере труда внесудебными органами государства // СПС "КонсультантПлюс".

¹⁷ Головки И.И. Указ. соч. С.-39.

¹⁸ Определение Московского городского суда от 29.07.2010 по делу № 33-22851 [Электронный ресурс] // СПС «Консультант+».

восстановление трудового правоотношения, пресечение и предупреждение нарушения, денежные взыскания в пользу работника¹⁹.

А.А Сапфилова высказала точку зрения о дифференциации способов защиты на материальные и процессуальные²⁰. К материальным способам она относит переговоры, отказ от выполнения работы, к процессуальным способам – действия юрисдикционных органов. Указанный автор также предлагает дифференциацию на восстановительные, пресекательные и штрафные способы защиты.

В свою очередь, перечень способов защиты трудовых прав работников поименован в ст. 352 ТК РФ. Основными способами защиты трудовых прав и законных интересов являются: государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства; защита трудовых прав работников профессиональными союзами; самозащита работниками трудовых прав, судебная защита.

В качестве альтернативных способов защиты трудовых прав и разрешения трудовых споров можно назвать примирительные процедуры, направленные на защиту коллективных трудовых прав и медиацию. В целях содействия развитию партнерских деловых отношений и формированию этики делового оборота, гармонизации социальных отношений в России созданы правовые условия для применения альтернативной процедуры урегулирования споров с участием в качестве посредника независимого лица - медиатора (процедуры медиации). Процедура медиации представляет собой способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения.

Особенность коллективных трудовых споров заключается в том, что большая их часть относится к спорам интересов, которые не могут быть разрешены по существу судом. Процедура их разрешения, довольно сложная, по официальной статистике, зарегистрированных трудовых споров

¹⁹ См.: Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников: Автореф. дис. ... к.ю.н. М., 2005. С. 10.

²⁰ См.: Сапфилова А.А. Способы защиты трудовых прав, свобод и правовых интересов в сфере труда внесудебными органами государства // СПС "КонсультантПлюс".

практически нет. В ноябре 2011 года были внесены изменения в ст. 404 ТК РФ, согласно которым при трехсторонних комиссиях по регулированию социально-трудовых отношений можно создавать постоянно действующие трудовые арбитражи для разрешения коллективных трудовых споров. Основная задача этих органов – рассматривать и разрешать коллективные трудовые споры.

Таким образом, в качестве мер защиты трудовых прав может выступать любое решение, направленное на восстановление нарушенных или оспариваемых прав. В качестве способов защиты названы: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; судебная защита; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. В частности, федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется федеральной инспекцией труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Государственный 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.

В качестве альтернативных способов защиты трудовых прав можно назвать медиацию и постоянно действующие трудовые арбитражи для разрешения коллективных трудовых споров.

Глава 2. Характеристика самозащиты работниками трудовых прав

2.1 Определение понятия «самозащита трудовых прав»

Большинство авторов, исследующих институт защиты прав, сходятся во мнении, что институт самозащиты присутствует в гражданском, уголовном, административном, трудовом праве. Несмотря на научные споры по поводу понятия и правовой природы самозащиты, в настоящее время отсутствует единое мнение о существенных характеристиках самозащиты, её месте в системе защиты права. Большинство определений, предлагаемых в литературе, противоречат друг другу.

Например, В.П. Грибанов, В.А. Рясенцев определяют самозащиту как совершение лицом незапрещенных законом фактических действий, направленных на охрану его прав и интересов²¹. К таким действиям авторы относят фактические действия собственника, направленные на охрану, действия, совершенные в состоянии необходимой обороны и крайней необходимости. С этой точкой зрения не согласны Г.А. Свердлов и Э.Л. Страунинг. Указанные авторы, действия, направленные на обеспечение неприкосновенности права, пресечение нарушения, ликвидацию последствий правонарушения, рассматривают как форму защиты прав, а необходимую оборону и крайнюю необходимость – как способы самозащиты²². Приведенные мнения, полагаем, красноречиво показывают полярность мнения ученых даже в отношении понятия рассматриваемой категории²³.

Касательно предмета нашего исследования, то статья 352 ТК РФ впервые в российской действительности предусмотрела самозащиту

²¹ Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2000. 411 с. С. 160; Рясенцев В.А. Осуществление и защита гражданских прав // Советское гражд. право: В 2 ч. / Под ред. В.А. Рясенцева. Ч. 1. М., 2002.

²² Свердлов Г.А., Страунинг Э.Л. Понятие и юридическая природа самозащиты гражданских прав // Государство и право. 1998. № 5. С. 12 Свердлов Г.А., Страунинг Э.Л. Способы защиты гражданских прав и их классификация // Государство и право. 1999. № 1; Свердлов Г.А. Защита и самозащита гражданских прав: Учеб. пособие. М.: Лекс-Книга, 2002. С. 172.

²³ Геворгян М.А. Некоторые теоретические аспекты самозащиты как способа защиты семейных прав // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. 2014. № 4. С. 106.

работниками своих трудовых прав в качестве одного из способов защиты прав в сфере трудовых отношений. Несмотря на более чем десятилетнюю историю существования, доктринального понятия до сих пор нет. По мнению некоторых авторов, самозащита представляет собой совершаемые с целью устранения нарушения и с использованием не противоречащих закону способов действия или бездействие²⁴. Другие авторы рассматривают самозащиту как самостоятельные действия работника, направленные на защиту своих прав²⁵. По мнению третьих авторов, спор о терминологии не принципиален, гораздо важнее анализ способов самозащиты и пределов её допустимости²⁶. Так, А.В. Малько утверждает, что самозащита прав - это межотраслевой институт российского права, не предусматривающий исчерпывающего перечня фактических деяний, его составляющих²⁷. Другой позиции придерживается Е.Б. Казакова, которая указывает на недоработку действующего российского законодательства, отсутствие четкого перечня способов самозащиты²⁸.

По нашему мнению, регламентация всех возможных способов и форм реализации самозащиты нецелесообразно в силу того, что она представляет собой реагирование работника на нарушение его прав и не требует обращения в компетентные органы. На наш взгляд, самозащита есть частный случай защиты права, специфичный тем, что реализуется через собственные действия лица без обращения в государственные и иные органы.

Самозащита как способ защиты трудовых прав, выражается в совершении правомерных действий. Каковы эти действия и их характер? Если обратимся к статьям 142, 379, 380 ТК РФ, то увидим, что самозащита тесно

²⁴ Андрияшина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие. М.: Дашков и К, 2008. С. 216.

²⁵ Канунников С.А., Канунников А.Б., Пастухов А.А. Правовая культура самозащиты работниками своих трудовых прав // Трудовое право. 2007. № 2.

²⁶ Гладков Н.Г. Вопросы повышения эффективности самозащиты трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 7.

²⁷ Малько А.В., Субочев В.В., Шериев А.М. Права, свободы и законные интересы: проблемы юридического обеспечения. М.: Норма; Инфра-М, 2010. С. 62.

²⁸ Казакова Е.Б. Самозащита как юридическое средство: проблемы теории и практики. С. 30.

связана с правонарушением, поскольку её объектом является совершаемое правонарушение, как-то: невыплата заработной платы, принуждение к выполнению работы, угрожающей жизни и здоровью. Работник как субъект самозащиты должен адекватно оценивать тяжесть совершаемого нарушения и применять адекватные нарушению меры. Самозащита может использоваться с целью пресечения нарушений и имеет свойство их прекращать, но не предотвращать или восстанавливать права после нарушения. Остановить нарушение своих прав работник может, вопреки воле работодателя прекратив работу. Но он не застрахован от нарушений в будущем, и скорее всего, не сможет получить заработанную плату за время отказа от работы, без участия государственных органов, если работодатель откажется её выплатить. Восстановление нарушенных прав и устранение последствий находятся за рамками пресечения нарушений.

Таким образом, самозащита трудовых прав, на наш взгляд, представляет собой действия, которые направлены на недопущение или пресечение правонарушений со стороны нарушителя. Действия, не пресекающие правонарушение, направленные на восстановление или компенсацию имущественных потерь, не могут рассматриваться как самозащита трудовых прав, поскольку преследуют другую цель. Самозащита трудовых прав не единственная неюрисдикционная форма их защиты. Урегулирование трудовых споров возможно посредством медиации, переговоров, решающим же аргументом в определении самозащиты является её самостоятельное применение. Самозащита имеет свой правовой режим, способы и пределы.

2.2 Способы, условия и пределы самозащиты трудовых прав

Статьей 379 ТК РФ предусмотрен единственный способ самозащиты трудовых прав в виде отказа работника от продолжения работы в одностороннем порядке. Подобный отказ считается правомерным в следующих случаях. Во-первых, когда работнику поручается работа, не

предусмотренная его трудовым договором. Во-вторых, когда работник отказывается от выполнения работы, угрожающей его жизни и здоровью. В-третьих, при задержке выплаты заработной платы более чем на 15 дней. В отличие от гражданского законодательства (ст. 14 ГК РФ), трудовое законодательство не устанавливает принцип соразмерности способов самозащиты характеру и степени опасности нарушения.

Возможность отказа работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, соответствует правилу, закрепленному статьей 60 ТК РФ, запрещающему требовать от работника выполнение работы, не предусмотренной трудовым договором. По мнению ряда авторов²⁹³⁰, к самозащите работник может прибегнуть в следующих случаях:

- дискриминации или морального преследования;
- задержки заработной платы;
- незаконного перевода;
- при привлечении к сверхурочной работе;
- при привлечении к работе в выходные и праздничные дни без согласия.

На время обоснованного отказа от работы работник сохраняет право на гарантии, предоставляемые ТК РФ, например, статьей 234, и иными нормативными правовыми актам, коллективным договором.

Возможность отказа от выполнения работы, угрожающей жизни и здоровью работника соответствует конституционному праву на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Такой отказ также согласуется со ст. 4 ТК РФ, закрепляющей, что к принудительному труду относится работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания, в то время, как он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований

²⁹ Казакова Е.Б. Самозащита трудовых прав: актуальные вопросы // Юрист. 2011. № 22. С. 21. См.: Фарафонтова Е.Л. Проблемы реализации права работника на самозащиту в российском законодательстве // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. 2014. № 9. С. 228-231.

охраны труда. В частности, в случае необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Законодательство также предусматривает ряд гарантий на случай отказа работника от работы, угрожающей жизни или здоровью. Например, ст. 220 ТК РФ закрепляет гарантию занятости работника. Работодатель обязан предоставить другую работу на время устранения опасности или оплатить простой в соответствии с п. 1 ст. 157 ТК РФ. Также отказ работника от выполнения работы в указанных условиях не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Третий случай использования самозащиты указан в ст. 379 ТК РФ. В соответствии с этой статьей, работник может приостановить работу в случае задержки заработной платы (ст. 142 ТК РФ). Требование выполнения работы в нарушение установленных сроков выплаты заработной платы относится к принудительному труду, запрещенному в РФ ст. 4 ТК РФ и ст. 37 Конституции РФ. Норма ст. 4 ТК дополняет положения Конвенции МОТ № 29 «Относительно принудительного и обязательного труда» 1930 года³¹ и Конвенции МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 года³². Также указанная норма соответствует нормам Международного пакта о гражданских и политических правах 1966 года³³ и Конвенции МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» 1949 года³⁴.

Федеральным законом от 30.12.2015 № 434-ФЗ³⁵ была изменена статья 142 ТК РФ, посвященная ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы. Она дополнена указанием на необходимость сохранения за работниками среднего заработка на период приостановления работы из-за невыплаты заработной платы. Внесением этой нормы были решены некоторые проблемы, тем не менее, остается открытым вопрос о

³¹ Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. № 13. Ст. 279.

³² Собрание законодательства Российской Федерации от 10 декабря 2001 г. № 50 ст. 4649.

³³ "Бюллетень Верховного Суда РФ", № 12, 1994.

³⁴ "Бюллетень Верховного Суда РФ", № 5, 1995.

³⁵ "Российская газета", № 1, 11.01.2016.

моменте возвращения работника к работе. В ст. 142 ТК РФ указано, что работник 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. На наш взгляд, «наличие готовности выплатить» не есть синоним слова «выплатить».

Справедливости ради надо заметить, что ст. 236 ТК РФ установлено, что в случае задержки заработной платы, работодатель должен выплатить её с учетом процентов за задержку. Законом не установлена продолжительность приостановки выполнения трудовых обязанностей в порядке самозащиты. Срок приостановки определяется временем, необходимым для восстановления нарушенных прав работника. Работодатель устраняет нарушения прав работников путем издания соответствующего приказа без вмешательства юрисдикционных органов, либо он может не издавать приказ, но в любом случае, ст. 380 ТК РФ запрещает препятствовать в осуществлении самозащиты³⁶. Это минимальная гарантия того, что самозащита работниками своих трудовых прав осуществляется свободно. Ни руководитель, ни другие должностные лица работодателя не вправе оказывать на работника давление и принуждать его к выполнению работы. По мнению некоторых авторов эта норма носит декларативный характер из-за отсутствия механизма привлечения к ответственности работодателя³⁷.

Порядок использования самозащиты законом не регламентирован. В некоторых случаях требуется соблюдать определенную процедуру.

Во-первых, ТК РФ закрепляет в виде обязанности работника письменное предупреждение работодателя о приостановке работы, невыполнение которой является дисциплинарным правонарушением и является основанием привлечения к дисциплинарной ответственности.

³⁶ Гладков Н.Г. Вопросы повышения эффективности самозащиты трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 8.

³⁷ Казакова Е.Б. указ. соч. С. 23.

Во-вторых, приостанавливать работу в качестве самозащиты допустимо только в случаях, предусмотренных законом. Отказ от работы не в установленных законом случаях также расценивается на нарушение дисциплины и влечет применение дисциплинарного взыскания.

В-третьих, необходимо помнить, что право на самозащиту ограничено. Законодательством РФ закреплен перечень работ, приостанавливать которые запрещено в связи с требованием об обеспечении безопасности государства, населения и охраны общественного порядка. Не допускается приостановление работы:

в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении. Так, на территории, на которой введено военное положение, запрещены забастовки и иные способы приостановления или прекращения деятельности организаций (ст. 7 ФКЗ № 1-ФКЗ «О военном положении»³⁸. Подобный запрет установлен и ст. 11 ФКЗ № 3-ФКЗ «О чрезвычайном положении»³⁹.

в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях и организациях, ведающих вопросами обеспечения обороны страны и безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, работ по предупреждению или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций, в правоохранительных органах;

государственными служащими;

в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;

работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности

³⁸ Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 № 1-ФКЗ (ред. от 12.03.2014) "О военном положении" // "Российская газета", № 21, 02.02.2002.

³⁹ Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ (ред. от 12.03.2014) "О чрезвычайном положении" // "Российская газета", № 105, 02.06.2001.

населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Таким образом, в трудовом праве есть самостоятельная форма защиты трудовых прав работника – самозащита. Под самозащитой понимаются действия, которые направлены на недопущение или пресечение правонарушений со стороны нарушителя. Также трудовое законодательство содержит нормы, гарантирующие право на самозащиту, что соответствует международным нормам в сфере труда. Тем не менее, стоит обратить внимание на несовершенство механизма самозащиты трудовых прав в виде отсутствия четких гарантий прав работников.

Глава 3. Самозащита в системе способов защиты трудовых прав работников

3.1 Защита трудовых прав работников Федеральной инспекцией труда и в судебном порядке

Как уже было отмечено, каждый работник может защищать свои трудовые права любыми не запрещенными законом способами. Способы защиты могут быть классифицированы по различным основаниям. Так, по субъекту защиты выделяют: самозащиту, судебную защиту, защиту через Государственную инспекцию труда, иные надзорные и контрольные органы, профсоюзную защиту. В зависимости от обращения в государственные органы или без обращения выделяют: юрисдикционные и неюрисдикционные формы защиты. Первая группа включает такие способы, как-то: судебная защита, обращение в ГИТ и иные контрольные и надзорные органы, обращение в КТС. Ко второй группе можно отнести медиацию, самозащиту, защиту прав профессиональными союзами.

Говоря о соотношении самозащиты и обращения в государственные надзорные и судебные органы, можно отметить, что если самозащита не принесла результата, которого добивался работник, будь то признание работодателем факта нарушения, неприменение работодателем действий к устранению нарушений, работник вправе прибегнуть для защиты своих трудовых прав к иным способам. Выбор способа защиты зависит от работника. Самыми распространенными способами защиты трудовых прав являются обращение в Федеральную инспекцию труда и в суд общей юрисдикции.

Федеральная инспекция труда представляет собой единую централизованную систему, состоящую из Федеральной службы по труду и занятости, и уполномоченную на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и её территориальных органов (государственных инспекций труда).

Федеральная служба по труду и занятости, или Роструд, представляет собой федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров⁴⁰. Федеральная служба по труду и занятости находится в ведении Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

В своей деятельности Федеральная инспекция труда и её территориальные подразделения руководствуются статьями 12 и 16 Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» 1947 года⁴¹, нормами Конвенции № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация»⁴² 1978 года, нормами Конвенции МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде»⁴³ 1991 года. При проведении проверок инспекция обязана соблюдать нормы Федерального закона от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»⁴⁴, а также Административный регламент исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права⁴⁵. Федеральная инспекция труда обладает весьма обширными полномочиями,

⁴⁰ Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (ред. от 25.12.2015) "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости" // "Российская газета", № 144, 08.07.2004.

⁴¹ Собрание законодательства РФ", 10.12.2001, № 50, ст. 4650.

⁴² Конвенция МОТ № 150 О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация. [Электронный ресурс]. URL: http://www.co.NeveNetioNes.ru/view_base.php?id=325 (дата обращения: 26.04.2016).

⁴³ Конвенция МОТ № 155 О безопасности и гигиене труда и производственной среде. [Электронный ресурс]. URL: http://www.co.NeveNetioNes.ru/view_base.php?id=330 (дата обращения: 26.04.2016).

⁴⁴ Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ (ред. от 09.03.2016) "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля" // "Российская газета", № 266, 30.12.2008.

⁴⁵ Приказ Минтруда России от 30.10.2012 № 354н "Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" // "Российская газета", № 68, 29.03.2013.

часть из которых закреплена в ст. 356 ТК РФ. В частности, инспекция имеет право проводить проверки, обследования, составлять протоколы в пределах своих полномочий.

В целях защиты своих трудовых прав работник может обратиться в ГИТ путем подачи личного заявления. Часто, работники не знают, что нужно отразить в таком заявлении. Требования к заявлению содержатся в Федеральном законе «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации»⁴⁶. Работник в своем письменном обращении в обязательном порядке указывает либо наименование инспекции, в которую направляет письменное обращение, либо фамилию, имя, отчество соответствующего должностного лица, либо должность соответствующего лица, а также свои фамилию, имя, отчество (последнее - при наличии), почтовый адрес, по которому должны быть направлены ответ, уведомление о переадресации обращения, излагает суть предложения, заявления или жалобы, ставит личную подпись и дату. В случае необходимости в подтверждение своих доводов гражданин прилагает к письменному обращению документы и материалы либо их копии.

Обращение, поступившее в форме электронного документа, также подлежит рассмотрению. В обращении, работник в обязательном порядке указывает свои фамилию, имя, отчество, адрес электронной почты, если ответ должен быть направлен в форме электронного документа, и почтовый адрес, если ответ должен быть направлен в письменной форме. Работник вправе приложить к такому обращению необходимые документы и материалы в электронной форме либо направить указанные документы и материалы или их копии в письменной форме.

Сроки давности обращения в ГИТ законом не установлены. Вместе с тем в Обзоре судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за

⁴⁶ Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ (ред. от 03.11.2015) "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" // "Российская газета", № 95, 05.05.2006.

первый квартал 2011 года⁴⁷ Верховный суд указывает, что срок обращения работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора, согласно ч. 1 ст. 392 ТК РФ, составляет по спорам об увольнении один месяц, тем самым признав право на применение указанных в ст. 392 сроков и к обращениям в ГИТ. Также, Санкт-Петербургский городской суд указал, что последствия истечения срока, предусмотренного ч. 1 ст. 392 ТК РФ, к моменту обращения работника в государственную инспекцию труда за защитой нарушенного права не могут быть иными, чем последствия пропуска такого срока при обращении работника в суд за разрешением индивидуального трудового спора⁴⁸.

Мы согласны с некоторыми авторами, отмечающими, что работники, обращаясь в ГИТ, надеются на эффективность такого способа защиты⁴⁹. На практике он может оказаться менее эффективным, поскольку письменное обращение рассматривается в течение 30 дней со дня его регистрации, и это срок может быть продлен еще на 30 дней. Учитывая, что регистрация обращения проводится в 3-хдневный срок, то максимальный срок рассмотрения обращения может составить 63 дня с момента его поступления в ГИТ, что значительно превышает срок обращения в суд. Об этом нужно помнить, подавая жалобу.

После поступления ГИТ обязана провести проверку, во время которой инспектор устанавливает факты нарушений, указанных в жалобе работника. По окончании проверки составляется акт, при наличии нарушений работодателю выдается предписание об устранении нарушений. Заявителю направляется ответ, в котором указываются выявленные факты нарушений, меры реагирования, примененные к работодателю (предписание, постановление о возбуждении дела об административном правонарушении),

⁴⁷ "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011) // "Бюллетень Верховного Суда РФ", № 9, сентябрь, 2011 (извлечение).

⁴⁸ Кассационное определение от 19.12.2011 № 33-18751 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

⁴⁹ Саффинова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015. № 1. С. 65.

разъясняется дальнейший порядок действий по защите прав работника. Если работник не согласен с принятым решением, он имеет право подать жалобу руководителю территориальной инспекции труда. Действия или бездействие инспектора, также как и предписание, могут быть обжалованы в суд (ст. 218 КАС РФ)⁵⁰.

Каждому работнику предоставляется гарантия защиты его трудовых прав в судебном порядке, а ГПК РФ закрепляет общие правила рассмотрения и разрешения трудовых споров, а главы 60 и 61 ТК РФ регламентируют особенности таких споров. Судебная защита трудовых прав имеет ряд особенностей.

Во-первых, срок исковой давности по общему правилу составляет три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение один месяц со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. В Госдуму РФ внесен законопроект, предусматривающий изменение сроков давности по делам о невыплате заработной платы. Соответствующие изменения предлагается внести в ст. 392 ТК РФ. Предполагается, что работник будет иметь право обратиться в суд за разрешением такого индивидуального трудового спора в течение одного года со дня установленного срока выплаты заработной платы.

Если работник пропустил срок давности, могут ли они быть восстановлены судом и по каким причинам? Анализ судебной практики показывает, то такими причинами могут быть болезнь работника, уход за больным членом семьи. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ признала уважительной причиной обстоятельство ошибочного определения подсудности спора, приведшее к пропуску срока обращения в надлежащий суд, что не зависело от истца⁵¹.

⁵⁰ "Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации" от 08.03.2015 № 21-ФЗ (ред. от 15.02.2016) // "Собрание законодательства РФ", 09.03.2015, № 10, ст. 1391.

⁵¹ Определение Верховного Суда РФ от 02.11.2015 № 5-КГ15-139 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

В связи с тем, что работник может выбрать любой способ защиты трудовых прав, как-то самозащита, КТС, обращение в ГИТ и прокуратуру, обращение в суд. Как указал Верховный суд в своем обзоре, если работник выбрал административный способ защиты своих прав, то это не может быть уважительной причиной пропуска срока исковой давности для обращения в суд⁵².

Во-вторых, возраст, с которого работник может обращаться в суд за защитой своего права составляет 16 лет, поскольку именно такой возраст определен в трудовом праве как возраст полной трудовой правосубъектности.

В-третьих, работник может обратиться за защитой своих трудовых прав как в суд, так и в федеральную инспекцию труда и если эти органы рассматривают жалобу и заявление по одному основанию, то в случае выявления нарушения инспектор не имеет права выдать предписание, а составляет акт о проведенной проверке, который в суде выполняет роль доказательства. Некоторые авторы отмечают нецелесообразность предоставления двойной защиты и предлагают два пути решения⁵³. Во-первых, предлагается ввести однократное обязательное досудебное обжалование, во-вторых, признание уважительной причиной пропуск срока давности обращения в суд в связи с обращением в несудебные органы. На наш взгляд, введение обязательного досудебного разрешения любого трудового спора в силу того, что не во всех предприятиях действует КТС, загруженность ГИТ не вызывает сомнений, медиация – довольно редкое пока явление, самозащиту можно использовать только в установленных законом случаях, нецелесообразно. У работников остается один способ – обратиться в суд.

Таким образом, возможно сочетание самозащиты с абсолютно любыми способами защиты трудовых прав работника, что не противоречит закону. Более того, основанием прекращения самозащиты является решение

⁵² Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2011 года, утв. Президиумом ВС РФ 01.06.2011 // Бюллетень ВС РФ. 2011. № 9.

⁵³ Сапфинова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015. № 1. С. 65.

государственного надзорного или судебного органа о наличии или отсутствии в действиях работодателя нарушений прав работника, после вступления в силу такого решения действия по самозащите являются незаконными и работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Отношения по самозащите трудовых прав существуют с отношениями по судебной защите до момента исполнения решения суда.

3.2 Альтернативные способы защиты трудовых прав работников

Спор между работником и работодателем по поводу нарушения прав работника может быть разрешен посредством переговоров в целях разрешения возникших разногласий. В качестве способа защиты трудовых прав в ТК РФ обращение в комиссию по трудовым спорам (КТС) не названо, но согласно ч. 2 ст. 385 ТК РФ, работник может обратиться в КТС если он не смог урегулировать возникшие с работодателем разногласия посредством переговоров. Другими словами, трудовое законодательство предусматривает необходимость проведения переговоров между сторонами.

По мнению некоторых авторов, на стадии возникновения разногласий может стать эффективным участие посредника. В качестве такого посредника называется медиатор⁵⁴, участие которого сможет предотвратить обострение конфликта. На сегодняшний день, к сожалению, не сформирована практика урегулирования споров посредством участия медиатора.

В настоящее время действует Федеральный закон "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)"⁵⁵ (далее – Закон о медиации), который ввел процедуру медиации как альтернативного внесудебного способа урегулирования споров. Этот нормативный акт изменил процессуальное законодательство, предоставив

⁵⁴ Грабовский И.А., Лиликова О.С. Медиация как институт рассмотрения трудовых споров // Юрист. 2015. № 18. С. 44.

⁵⁵ Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (ред. от 23 июля 2013 г.) // СЗ РФ. 2010. N 31. 2 авг. Ст. 4162.

судьям право отложить рассмотрение трудового спора на срок до 60 дней для проведения сторонами процедуры медиации, а также обязал судей разъяснять сторонам право на разрешение спора посредством медиации.

Указанный закон разработан в целях создания правовых условий для применения в Российской Федерации альтернативной процедуры урегулирования споров с участием в качестве посредника независимого лица - медиатора (процедуры медиации), содействия развитию партнерских деловых отношений и формированию этики делового оборота, гармонизации социальных отношений. Он распространяет свое действие на отношения, связанные с применением процедуры медиации к спорам, возникающим, в том числе, из трудовых правоотношений.

Процедура медиации представляет собой способ урегулирования споров при содействии медиатора на основе добровольного согласия сторон в целях достижения ими взаимоприемлемого решения. В качестве законодательной гарантии эффективности медиации можно указать на то обстоятельство, что в отличие судебного разбирательства, которое возникает по инициативе одной из сторон, принудительное вовлечение в медиативную процедуру невозможно, поскольку, согласно п. 4 ст. 7 Закона о медиации, оно начинается с заключения соглашения сторон. В юридической литературе предлагается внести в ТК РФ примерный перечень споров, которые можно будет выносить на медиативное урегулирование, указывается на необходимость внесения указаний на то, что процедура медиации не препятствует использованию других способов защиты и время, потраченное на эту процедуру, исключается из сроков исковой давности, фактически его продлевает⁵⁶.

В соответствии с Законом о медиации возможность использования медиации можно закрепить тремя способами.

Комплексный анализ ст. 7 и 8 Закона о медиации позволяет выделить два вида соглашений, заключаемых в целях применения медиации – это соглашение о применении медиации и соглашение о проведении медиации.

⁵⁶ Грабовский И.А., Лиликова О.С. Указ. соч. С. 46.

Соглашение о применении медиации позволяет обозначить намерения сторон при необходимости проводить медиацию. Такое соглашение, в соответствии со ст. 7 Закона о медиации, можно считать заключенным при включении медиативной оговорки в трудовой договор. При этом, медиативная оговорка к ни к чему стороны не обязывает и они, в случае возникновения конфликта, могут не применять данную процедуру, а перенести рассмотрение спора в суд.

Другой вид соглашений - соглашение о проведении процедуры медиации в том случае, когда стороны выбрали медиатора, пришли к договоренности о сроках и порядке проведения и возмещении расходов на медиативную процедуру.

Третий способ довести до работников информацию о возможности применения медиации – наличие локальных актов о медиации, например положения об урегулировании трудовых конфликтов при участии посредника (медиатора).

Таким образом, можно выделить следующие характеристики медиации в трудовых отношениях:

Во-первых, она представляет собой внесудебную форму разрешения спора с использованием неюрисдикционных способов защиты трудовых прав работника;

Во-вторых, стороны самостоятельно выбирают посредника без обращения в государственные органы;

В-третьих, медиация представляет собой своего рода переговоры, учитывающие, прежде всего, интересы сторон, а не их позицию;

В-четвертых, в результате медиации заключается добровольное соглашение между сторонами.

Таким образом, медиация представляет собой новый вектор развития трудового законодательства и является весьма перспективной технологией совершенствования правовой культуры. Самозащита и медиация являются способами устранения конфликтов, но они не могут его разрешить, в отличие от обращения государственных органов. Тем не менее, эти способы защиты

нарушенных прав нацелены на урегулирование разногласий между сторонами трудовых отношений без общественной огласки. Плюсами также являются быстрота и гибкость этих способов, а также их участие в снижении количества исковых заявлений и обращений в надзорные органы.

Заключение

В результате проведенного исследования мы пришли к следующим выводам.

Во-первых, в трудовом праве, как и в праве в общем, понятия «охрана прав» и «защита прав» не синонимичны. Охрана прав есть меры, способствующие реализации прав и интересов работников в трудовом правоотношении, как-то: правовые, экономические, организационные меры, направленные на создание благоприятных условий для осуществления трудовых прав работника. Часть этих мер обеспечивает развитие трудовых отношений (компенсации, гарантии), а часть используются для восстановления прав и пресечения правонарушений – это и есть меры защиты.

Во-вторых, самозащита заимствована из гражданского права, но в отличие от гражданского законодательства, Трудовой кодекс не ограничивает право работника на использование самозащиты, а лишь устанавливает её способ в виде отказа от продолжения работы. Самозащита трудовых прав представляет собой действия, направленные на недопущение или пресечение правонарушений, реализуемые работником самостоятельно без обращения в государственные и общественные организации. Самозащита представляет собой ответные действия работника, которые не требуют проведения каких-либо примирительных процедур.

В-третьих, процедура реализации самозащиты трудовым законодательством не закреплена, однако анализ некоторых норм позволяет сделать вывод, что соблюдение определенной процедуры самозащиты обязательно. ТК РФ закрепляет обязанность работника предупредить работодателя о приостановке работы в письменной форме, в противном случае работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Приостанавливать работу в качестве самозащиты допустимо только в случаях, предусмотренных законом. Отказ от работы не в установленных законом случаях также расценивается на нарушение дисциплины. Нельзя забывать, что

право на самозащиту ограничено. В российском законодательстве закреплён перечень работ, приостанавливать которые запрещено в связи с требованием об обеспечении безопасности и охраны правопорядка.

Несмотря на то, что самозащита де-юре представляется весьма эффективным способом защиты трудовых прав работника (не зря же законодатель поставил этот способ защиты трудовых прав на первое место в ст. 352 ТК), де-факто, он остается мало применимым на практике. В этом заключается основная проблема. Далеко не все работники используют такой способ защиты по ряду причин. Во-первых, не каждый работник хочет обострять отношения с работодателем и высказывать свои претензии, а большинство их скрывают. Во-вторых, распространено мнение, что защита трудовых прав и интересов работников есть задача государственных надзорных и судебных органов, которые должны пресекать нарушения, используя все многообразие предоставленных законом способов и мер. Тем не менее, в современных условиях полностью устранить нарушения трудовых прав работника невозможно, поскольку работодатель исходит, прежде всего, из своих интересов и не любит нести дополнительные экономические издержки, поэтому работник должен самостоятельно защищать свои права, не надеясь только на государственные органы.

Проблемой применения самозащиты является также и то, что она может использоваться с целью пресечения нарушений и имеет свойство их прекращать, но не предотвращать или восстанавливать права после нарушения. Остановить нарушение своих прав работник может, вопреки воле работодателя прекратив работу. Но он не застрахован от нарушений в будущем, и скорее всего, не сможет получить заработанную плату за время отказа от работы, без участия государственных органов, если работодатель откажется её выплатить.

Проблемой правового регулирования применения самозащиты является то обстоятельство, что закон не определяет однозначно момент, когда работник должен прекратить её использовать. Законом не установлена

продолжительность приостановки выполнения трудовых обязанностей в порядке самозащиты. Представляется, что срок приостановки работы определяется временем, необходимым для восстановления нарушенных прав работника.

В заключении отметим, что право на самозащиту является одной из основ правового регулирования трудовых отношений, и это является принципиальным. Тем не менее, на сегодняшний день право работника на самозащиту не входит в число основополагающих принципов трудового права, перечисленных в статье 2 Трудового кодекса РФ. В отличие от остальных способов защиты трудовых прав, самозащита не имеет принципа, на основании которого этот институт развивался бы, что на наш взгляд требуется изменить, включив в число принципов правового регулирования трудовых отношений право на самозащиту.

Список используемых источников

Нормативные правовые акты:

1. Международный пакт о гражданских и политических правах 1966 года // "Бюллетень Верховного Суда РФ", № 12, 1994.
2. Конвенция МОТ № 29 «Относительно принудительного и обязательного труда» 1930 года // Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. № 13. Ст. 279.
3. Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» 1947 года // Собрание законодательства РФ", 10.12.2001, № 50, ст. 4650.
4. Конвенция МОТ № 95 «Относительно защиты заработной платы» 1949 года // "Бюллетень Верховного Суда РФ", № 5, 1995.
5. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 года // Собрание законодательства Российской Федерации от 10 декабря 2001 г. № 50 ст. 4649.
6. Конвенция МОТ № 150 «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация» [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=325 (дата обращения: 26.04.2016).
7. Конвенция МОТ № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде» [Электронный ресурс]. URL: http://www.conventions.ru/view_base.php?id=330 (дата обращения: 26.04.2016).
8. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // "Собрание законодательства РФ", 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
9. Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 № 1-ФКЗ (ред.

от 12.03.2014) "О военном положении" // "Российская газета", № 21, 02.02.2002.

10. Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 № 3-ФКЗ (ред. от 12.03.2014) "О чрезвычайном положении" // "Российская газета", № 105, 02.06.2001.

11. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) // "Собрание законодательства РФ", 05.12.1994, N 32, ст. 3301.

12. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 06.04.2015) (с изм. и доп., вступ. в силу с 15.09.2015) // "Собрание законодательства РФ", 18.11.2002, № 46, ст. 4532.

13. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08.03.2015 № 21-ФЗ (ред. от 15.02.2016) // "Собрание законодательства РФ", 09.03.2015, № 10, ст. 1391.

14. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.10.2015) // "Собрание законодательства РФ", 07.01.2002, № 1 (ч. 1), ст. 3.

15. Федеральный закон от 27 июля 2010 г. N 193-ФЗ "Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)" (ред. от 23 июля 2013 г.) // СЗ РФ. 2010. N 31. 2 авг. Ст. 4162.

16. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ (ред. от 03.11.2015) "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" // "Российская газета", № 95, 05.05.2006.

17. Федеральный закон от 30.12.2015 № 434-ФЗ «О внесении изменений в статью 142 трудового кодекса российской федерации» // "Российская газета", № 1, 11.01.2016.

18. Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ (ред. от 09.03.2016) "О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального

контроля" // "Российская газета", № 266, 30.12.2008.

19. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (ред. от 25.12.2015) "Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости" // "Российская газета", № 144, 08.07.2004.

20. Приказ Минтруда России от 30.10.2012 № 354н "Об утверждении Административного регламента исполнения Федеральной службой по труду и занятости государственной функции по осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права" // "Российская газета", № 68, 29.03.2013.

Специальная литература:

21. Алексеев С.С. Общая теория права: В 2 т. М., 1981. Т. 1. 360 с.

22. Андрияхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан: Практическое пособие. М.: Дашков и К, 2008. 216 с.

23. Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: Автореф. дис. ... к.ю.н. Ярославль, 2005. 235 с.

24. Ведяхин В.М., Шубина Т.Б. Защита прав как правовая категория // Правоведение. 1998. № 1. С. 67-79.

25. Гаврилов Э.П. Комментарий Закона об авторских и смежных правах. М., 1996. 217 с.

26. Геворгян М.А. Некоторые теоретические аспекты самозащиты как способа защиты семейных прав // Вестник Пермского Университета. Юридические науки. 2014. № 4. С. 102 - 110.

27. Гладков Н.Г. Вопросы повышения эффективности самозащиты трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 6 - 9.

28. Головки И.И. О понятии "защита прокурором трудовых прав, свобод и законных интересов работников в гражданском судопроизводстве" // Администратор суда. 2012. № 4. С. 37 - 40.
29. Грабовский И.А., Лиликова О.С. Медиация как институт рассмотрения трудовых споров // Юрист. 2015. № 18. С. 42 - 46.
30. Грибанов В.П. Осуществление и защита гражданских прав. М.: Статут, 2000. 411 с.
31. Дедюева М.В. Трудовые права: способы защиты и подсудность споров [Электронный ресурс] // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс», 2016.
32. Казакова Е.Б. Самозащита как юридическое средство: проблемы теории и практики. Монография / Казакова Е.Б.; Под ред.: Малько А.В. - Пенза: ИИЦ ПГУ, 2007. - 140 с.
33. Казакова Е.Б. Самозащита трудовых прав: актуальные вопросы // Юрист. 2011. № 22. С. 21 - 23.
34. Канунников С.А., Канунников А.Б., Пастухов А.А. Правовая культура самозащиты работниками своих трудовых прав // Трудовое право. 2007. № 2. С. 51-54.
35. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации" (постатейный). 3-е издание, пересмотренное / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова. "НОРМА", "ИНФРА-М", 2015. 736 с.
36. Малько А.В., Субочев В.В., Шериев А.М. Права, свободы и законные интересы: проблемы юридического обеспечения. М.: Норма; Инфра-М, 2010. 192 с.
37. Матузов Н.И. Правовая система и личность. Саратов, 1987. 294 с.
38. Мордовец А.С. Социально-юридический механизм обеспечения прав человека и гражданина / Мордовец А.С.; Под ред.: Матузов Н.И. - Саратов: Изд-во Сарат. ВШ МВД РФ, 1996. - 286 с.
39. Рясенцев В.А. Осуществление и защита гражданских прав // Советское гражд. право: В 2 ч. / Под ред. В.А. Рясенцева. Ч. 1. М., 2002.

40. Сапфилова А.А. Способы защиты трудовых прав, свобод и правовых интересов в сфере труда внесудебными органами государства [Электронный ресурс] // Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс», 2016.

41. Сапфилова А.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав: комплексный подход // Современное право. 2015. № 1. С. 63 - 67.

42. Свердлык Г.А. Защита и самозащита гражданских прав: Учеб. пособие. М.: Лекс-Книга, 2002. 208 с.

43. Свердлык Г.А., Страунинг Э.Л. Понятие и юридическая природа самозащиты гражданских прав // Государство и право. 1998. № 5. С. 17 - 24.

44. Свердлык Г.А., Страунинг Э.Л. Способы защиты гражданских прав и их классификация // Хозяйство и право. 1999. № 1. С. 35-41.

45. Снежко О.А. Право на защиту: понятие и принципы // Российский юридический журнал. 2008. № 2. С. 68 - 73.

46. Степин А.Б. Правовая ситуация как элемент механизма защиты частного права // Современное право. 2015. № 4. С. 88 - 90.

47. Трудовое право. Курс лекций / Толкунова В.Н. - М.: ООО "ТК Велби", 2002. 320 с.

48. Трудовое право России : учебник для бакалавров / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. – 5-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2013. – 673 с. – Серия : Бакалавр. Углубленный курс.

49. Фарафонтова Е.Л. Проблемы реализации права работника на самозащиту в российском законодательстве // Вестник Красноярского государственного аграрного университета. 2014. № 9. С. 228-231.

50. Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников: Автореф. дис. ... к.ю.н. М., 2005. 22 с.

Материалы судебной практики:

51. "Обзор судебной практики Верховного Суда Российской

Федерации за первый квартал 2011 года" (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 01.06.2011) // "Бюллетень Верховного Суда РФ", № 9, сентябрь, 2011 (извлечение).

52. Определение Верховного Суда РФ от 02.11.2015 № 5-КГ15-139 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».

53. Определение Московского городского суда от 29.07.2010 по делу № 33-22851 [Электронный ресурс] // СПС «Консультант+».

54. Кассационное определение от 19.12.2011 № 33-18751 [Электронный ресурс] // Документ опубликован не был. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».