

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

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование)

40.05.01 Правовое обеспечения национальной безопасности

(код и наименование направлению подготовки / специальности)

Государственно-правовой

(направленность (профиль) / специализация)

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА (ДИПЛОМНАЯ РАБОТА)

на тему «Защита трудовых прав граждан: понятие и способы»

Обучающийся

У.Ш. Гулуев

(Инициалы Фамилия)

(личная подпись)

Руководитель

к.ю.н., доцент О.Е. Репетева

(ученая степень (при наличии), ученое звание (при наличии), Инициалы Фамилия)

Тольятти 2023

Аннотация

Актуальность исследования. Закрепление защиты прав и интересов работников в перечне приоритетных целей трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ), а также её последующая детализация в нормах трудового законодательства и иных нормативных актах, свидетельствует об уклоне государственной политики России в сторону защиты прав и свобод человека и гражданина в трудовых отношениях. Для нейтрализации негативных последствий нарушения трудовых прав работников осуществляется их защита.

Цель исследования – проанализировать способы защиты трудовых прав граждан.

Задачи исследования: определить понятие защиты трудовых прав граждан; выявить формы защиты трудовых прав граждан; рассмотреть государственную защиту трудовых прав граждан; проанализировать коллективные формы защиты трудовых прав граждан; раскрыть особенности самозащиты трудовых прав граждан; установить проблемы защиты трудовых прав граждан; определить пути совершенствования форм и способов защиты трудовых прав граждан.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие при реализации гражданами установленных трудовым законодательством способов защиты трудовых прав.

Предмет исследования – монографические, диссертационные, иные научные работы, нормативные и эмпирические данные, раскрывающие особенности современной защиты трудовых прав граждан.

Научная новизна исследования – по результатам исследования сделаны важные замечания действующей системе правового регулирования форм и способов защиты трудовых прав граждан, в частности требуется:

- изменить содержание ч. 4 ст. 8 ТК РФ, изложив её в иной редакции;

- переименовать ст. 352 ТК РФ на «Формы защиты трудовых прав и свобод», а также изменить её содержание;
- дополнить ТК РФ новой нормой – ст. 352.1 ТК РФ «Способы защиты трудовых прав и свобод», изложив в ней открытую систему способов защиты трудовых прав и свобод граждан.

Методологическая основа исследования – общенаучные и частноправовые методы научного познания. В ходе исследования использовались следующие методы: анализ, синтез, индукция, дедукция, аналогия, абстрагирование, обобщение, метод контент-анализа публикаций по проблематике исследования, а также специальные частноправовые методы: формально-юридический метод, методы историко-правового и сравнительно-юридического анализа.

Структура исследования – введение, три главы, семь параграфов, заключение, список используемой литературы и используемых источников.

Объём исследования – 70 страниц.

Оглавление

| | |
|---|----|
| Введение | 5 |
| Глава 1 Система защиты трудовых прав граждан | 9 |
| 1.1 Понятие защиты трудовых прав граждан | 9 |
| 1.2 Формы защиты трудовых прав граждан | 16 |
| Глава 2 Способы защиты трудовых прав граждан | 22 |
| 2.1 Государственная защита трудовых прав граждан | 22 |
| 2.2 Коллективные формы защиты трудовых прав граждан | 30 |
| 2.3 Самозащита трудовых прав граждан | 35 |
| Глава 3 Проблемные аспекты защиты трудовых прав граждан | 46 |
| 3.1 Проблемы защиты трудовых прав граждан | 46 |
| 3.2 Совершенствование форм и способов защиты трудовых прав граждан | 54 |
| Заключение | 58 |
| Список используемой литературы и используемых источников | 62 |

Введение

Актуальность исследования. Закрепление защиты прав и интересов работников в перечне приоритетных целей трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ), а также её последующая детализация в нормах трудового законодательства и иных нормативных актах, свидетельствует об уклоне государственной политики России в сторону защиты прав и свобод человека и гражданина в трудовых отношениях, что неспроста: исходя из сведений ФСС РФ, уровень производственного травматизма в России достиг в 2019 г. отметки в 23,4 тыс. человек, погибло 1060 человек, в тот же год сотрудниками Роструда зарегистрировано и расследовано 590 скрытых несчастных случаев [4, с. 4]; из иных источников следует, что типичными нарушениями трудовых прав работников являются неточности и злоупотребление условиями, установленными трудовым договором, в том числе нарушения требований его оформления (18% от общего количества зафиксированных нарушений), нарушения сроков оплаты и правил нормирования труда (17,1%), нарушения правил обучения и инструктирования работников по вопросам охраны труда (13,3%), нарушение работодателем императивных правил о рабочем времени и времени отдыха работников (6,5%), иные нарушения, например, непредоставление работникам средств защиты (45,1%) [60, с. 560] и пр.

Для нейтрализации негативных последствий нарушения трудовых прав работников осуществляется их защита.

Цель исследования – проанализировать способы защиты трудовых прав граждан.

Задачи исследования:

- определить понятие защиты трудовых прав граждан;
- выявить формы защиты трудовых прав граждан;
- рассмотреть государственную защиту трудовых прав граждан;
- проанализировать коллективные формы защиты трудовых прав граждан;

- раскрыть особенности самозащиты трудовых прав граждан;
- установить проблемы защиты трудовых прав граждан;
- определить пути совершенствования форм и способов защиты трудовых прав граждан.

Объект исследования – общественные отношения, возникающие при реализации гражданами установленных трудовым законодательством способов защиты трудовых прав.

Предмет исследования – монографические, диссертационные, иные научные работы, нормативные и эмпирические данные, раскрывающие особенности современной защиты трудовых прав граждан.

Степень научной разработанности исследования. Формам и способам защиты трудовых прав граждан посвящены монографические и диссертационные работы следующих авторов: Ю.Н. Андреев «Механизм гражданско-правовой защиты» (2010 г.), А.И. Базилевич «Формы защиты субъективных гражданских прав» (2001 г.), Ю.В. Баранов «Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда» (2021 г.), Т.Ю. Барышникова «Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве» (2005 г.), Е.А. Ершова «Трудовое право в России» (2007 г.), И.А. Лушина «Бесспорный порядок взыскания денежных средств как форма защиты гражданских прав» (2006 г.), Т.А. Нестерова «Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов» (2005 г.), М.С. Шакарян «Соотношение судебной формы с иными формами защиты субъективных прав граждан» (1985 г.), А.А. Шувалова «Способы судебной защиты трудовых прав и правовых интересов» (2019 г.).

Отдельные вопросы правового регулирования форм и способов защиты трудовых прав граждан рассматриваются в научных исследованиях следующих авторов: Ю.Р. Абдрахимова, Ю.Н. Андреева, С.С. Алексеева, С.И. Архипова, Н.Г. Александрова, А.И. Базилевича, Ю.В. Баранова, Т.Ю. Барышниковой, Ю.Г. Басин, Б.К. Бегичев, В.С. Белых, Н.И. Воробьева, Л.В.

Воробьевой, Д.А. Грачевой, Е.А. Ершовой, О.С. Иоффе, А.Н. Иванова, В.И. Ковалева, И.А. Костян, Т.В. Ломакиной, В.А. Лапач, И.А. Лушиной, К.Е. Макушенко, М.В. Молодцова, Л.А. Николаевой, Т.А. Нестеровой, Ю.К. Осипова, А.В. Прокопенко, В.В. Селезнева, Н.Н. Тарусиной, А.А. Фаталиной, Д.М. Чечот, М.С. Шакарян, А.А. Шуваловой и многих других авторов.

Научная новизна исследования – по результатам исследования сделаны важные замечания действующей системе правового регулирования форм и способов защиты трудовых прав граждан, в частности требуется: изменить содержание ч. 4 ст. 8 ТК РФ, изложив её в иной редакции; переименовать ст. 352 ТК РФ на «Формы защиты трудовых прав и свобод», а также изменить её содержание; дополнить ТК РФ новой нормой – ст. 352.1 ТК РФ «Способы защиты трудовых прав и свобод», изложив в ней открытую систему способов защиты трудовых прав и свобод граждан.

Нормативная основа исследования состоит из четырёх блоков: конституционных законов: Конституция РФ; федеральных законов: ГК РФ (часть 1 и 2), ГПК РФ, КоАП РФ, ТК РФ, Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации», Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Федерального закона «Об исполнительном производстве»; подзаконных актов: Постановлений Правительства «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости», «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору», «О Федеральном медико-биологическом агентстве», «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»; ведомственных актов: Приказов Минтруда России Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин», «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем

мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней», Минтруда и Минздрава Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры», Приказа Роспотребнадзора «Об утверждении примерных Положений о структурных подразделениях территориальных органов Роспотребнадзора».

Методологическая основа исследования – общенаучные и частноправовые методы научного познания. В ходе исследования использовались следующие методы: анализ, синтез, индукция, дедукция, аналогия, абстрагирование, обобщение, метод контент-анализа публикаций по проблематике исследования, а также специальные частноправовые методы: формально-юридический метод, методы историко-правового и сравнительно-юридического анализа.

Структура исследования – введение, три главы, семь параграфов, заключение, список используемой литературы и используемых источников.

Глава 1 Система защиты трудовых прав граждан

1.1 Понятие защиты трудовых прав граждан

Принятием Конституции РФ 12.12.1993 г. [20] и в последующем нового Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) [68] создан современный фундамент нормативно-правового регулирования трудовых отношений, предельно соответствующих современной динамике социальной жизни человека. Закрепление защиты прав и интересов работников в перечне приоритетных целей трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ), а также её последующая детализация в нормах трудового законодательства и иных нормативных актах, свидетельствует об уклоне государственной политики России в сторону защиты прав и свобод человека и гражданина в трудовых отношениях, что неспроста: исходя из сведений ФСС РФ, уровень производственного травматизма в России достиг в 2019 г. отметки в 23,4 тыс. человек, погибло 1060 человек, в тот же год сотрудниками Роструда зарегистрировано и расследовано 590 скрытых несчастных случаев [3, с. 4]; из иных источников следует, что типичными нарушениями трудовых прав работников являются неточности и злоупотребление условиями, установленными трудовым договором, в том числе нарушения требований его оформления (18% от общего количества зафиксированных нарушений), нарушения сроков оплаты и правил нормирования труда (17,1%), нарушения правил обучения и инструктирования работников по вопросам охраны труда (13,3%), нарушение работодателем императивных правил о рабочем времени и времени отдыха работников (6,5%), иные нарушения, например, непредоставление работникам средств защиты (45,1%) [63, с. 560]; интернет-ресурс «Онлайн Инспекция», получивший в 2021 г. многочисленные обращения по поводу нарушения гражданских прав, выделяет следующие «популярные» нарушения трудовых прав работника: нарушение сроков выплаты заработной платы (25% от общего количества случаев); нарушение

правил о выплате работнику заработной платы при увольнении (21%); незаконное (необоснованное) увольнение (8%); незаконные удержания из заработной платы (4%); другие, раздробленные, группы нарушений трудовых прав работника (52%) [17, с. 38].

Для нейтрализации негативных последствий нарушения трудовых прав работников осуществляется их защита.

Трудовому праву приписываются две функции – регулятивная и охранительная. Особенности имплементации названных общеправовых функций в трудовые отношения достаточно точно описываются профессором Т.Н. Радько, которым упор делается именно на охранительной функции в связи с присутствием в этих отношениях слабой (зависимой стороны) – работника, как правило, непрофессионального субъекта: «специфика охранительной функции состоит в следующем:

Во-первых, она характеризует право, как особый способ воздействия на поведение людей, выражающийся во влиянии на их волю угрозой санкции, установлением запретов и реализацией юридической ответственности.

Во-вторых, она служит информатором для субъектов общественных отношений о том, какие специальные ценности взяты под охрану посредством правовых предписаний.

В-третьих, она является показателем политического и культурного уровня общества, гуманных начал, содержащихся в праве» [28, с. 81].

«Процессуалисты, цивилисты и административисты, давно и пристально исследующие защитную функцию соответствующих отраслей, не располагают четким общетеоретическим представлением о природе, месте и содержательных элементах защиты, ее связях с другими правовыми понятиями и роли в механизме правового регулирования» [65, с. 84].

О защитной функции трудового права первым писал знаменитый ученый-трудовик Н.Г. Александров в 1973 г. Руководствуясь его авторской позицией, советское трудовое право выполняет три функции:

– производственная;

- защитная;
- обеспечивающая участие работников и профсоюзов в управлении предприятием, в решении вопросов хозяйственного строительства.

Кроме того, им утверждалось, что «советское трудовое законодательство содействует осуществлению мер по повышению материального и культурного благосостояния трудящихся, обеспечивает охрану труда, защиту прав и законных интересов трудящихся от бюрократических извращений или ошибок отдельных хозяйственников. В этом состоит «защитная функция» трудового законодательства» [78, с. 78].

Необходимо согласиться с позицией И.А. Костян, что «уже на этапе формирования права необходимо устанавливать средства его реализации, т.е. на стадии формирования права оно должно сопровождаться обеспечением его охраны, в том числе правовыми средствами, что и определяет присущие праву две основные функции: регулятивную и охранительную» [22, с. 12].

Т.А. Нестерова трактует защиту трудовых прав граждан с трех самостоятельных позиций:

- как одну из функций трудового права. Действительно, ТК РФ устанавливает в качестве одной из своих целей защиту прав и интересов работников, а также определяет примерный перечень способов защиты трудовых прав и свобод, в числе которых самозащита, защита профсоюзами, федеральная государственная защита и судебная защита (ст. 352 ТК РФ);
- как правоприменительную деятельность уполномоченных органов (лиц)
- как комплексный институт трудового права [26, с. 16].

Советский юрист Л.А. Николаева ещё в 1971 г. выдвинула предположение, что с позиции широкого толкования защита трудовых прав работников заключается в деятельности уполномоченных контрольно-надзорных органов за соблюдением положений трудового законодательства [7, с. 21]. Другими авторами под защитой прав и законных интересов

трактуются «совокупность мер правоохранительного характера, направленных на применение в отношении правонарушителя принудительного воздействия в целях признания или восстановления оспариваемого или нарушенного права» [5, с. 34].

В монографической работе под авторством Е.Б. Хохловой излагается подход, согласно которому защита трудовых прав работников – это «правореализующая» деятельность, осуществляемая в установленном законом порядке работником или через его представителей, а также уполномоченными на том органами, выражающаяся в применении правовых мер к работодателю, проявившему неисправное исполнение императивных правил или условий, содержащихся в трудовом договоре с работником, приведшие к нарушению нормального хода трудовых отношений и, в частности, нормального осуществления работником своих прав [69, с. 237].

Остановимся на рассмотрении подхода, принадлежащего Е.Б. Хохловой: данный автор достаточно точно указывает на возможность осуществления мер защиты трудовых прав работников как самим работником, так и третьими лицами – сказанное соответствует ст. 352 ТК РФ, согласно которой в перечне основных способов защиты трудовых прав и свобод работника находятся самозащита, защита, осуществляемая судом, профсоюзом, государственным органом, уполномоченным на контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Целью правовых мер, применяемых в отношении работодателя в ходе защиты трудовых прав работника, является восстановление нарушенных прав работника, исключение в превентивном и пресекательном порядке дальнейшего неправомерного поведения работодателя. Последним осуществляется превентивная функция института защиты трудовых прав работников [25, с. 218].

Защита трудовых прав граждан может осуществляться любыми способами, не запрещенными законом. Об этом свидетельствует диспозиция

ст. 352 ТК РФ: «Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом». Анализ накопившейся правоприменительной практики привносит ряд положений, дополняющих изложенное правило:

Во-первых, допускается использование нескольких способов защиты трудовых прав граждан, где приоритетное значение отводится судебному решению. Так, Г.И.Н., получив на руки свою трудовую книжку по причине увольнения, написала обращение в трудовую инспекцию по Алтайскому краю с просьбой принять соответствующие меры в отношении работодателя ООО «Деметра» и по восстановлению нарушенных трудовых прав. На данное обращение получен ответ о направлении обращения Г.И.В. по территориальности в государственную инспекцию труда по Новосибирской области, которым в удовлетворении требований было отказано. Г.И.В. обратилась с аналогичным требованием в прокуратуру Новосибирской области, где также было отказано в их удовлетворении. Затем Г.И.В. обратилась в суд с иском к ООО «Деметра» о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Суд, придя к выводу о наличии нарушений трудового законодательства в действиях работодателя в лице ООО «Деметра», удовлетворила иск Г.И.В.: признал увольнение незаконным, потребовал ответчика восстановить истицу на работе, выплатить ей средний заработок за время вынужденного прогула, а также компенсировать моральный вред [45].

Во-вторых, безрезультативность или недостаточная эффективность применения того или иного способа защиты трудовых прав граждан может быть восполнена иным способом, установленным законом. К примеру, государственной инспекцией труда в Алтайском крае на основании обращения Д.Е.Г. по поводу нарушения её трудовых прав работодателем ООО «Зареченский мясокомбинат» проведена внеплановая выездная проверка, по результатам которой вынесено предписание об устранении выявленных

нарушений. Для решения разногласий между Д.Е.Г. и её работодателем им рекомендовано обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Д.Е.Г. последовала данной рекомендации, предъявив в Бийском городском суде Алтайского края иск к ООО «Зареченский мясокомбинат» с требованием о выплате задолженностей по заработной плате, компенсации морального вреда. Бийский городской суд Алтайского края на основании решения от 23 ноября 2020 г. по делу № 2-3523/2020 удовлетворил требования Д.Е.Г., взыскав с ООО «Зареченский мясокомбинат» в пользу Д.Е.Г. средний заработок за время вынужденного прогула, а также компенсацию морального вреда [46].

В-третьих, защита трудовых прав граждан отличается многоаспектностью, выражаемой в его комплексном и альтернативном характере. Так, первый признак выражается в том, что наряду с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав, например, при незаконном увольнении, работник может потребовать:

- выплаты заработной платы за время вынужденного прогула;
- компенсации морального вреда.

Так, к примеру, П.Ю.А. обратилась в Щучанский районный суд Курганской области с иском к Администрации города Щучье Курганской области со следующими требованиями:

- восстановить на работе;
- выплатить заработную плату за время вынужденного прогула;
- компенсировать моральный вред.

В обосновании заявленных требований истица указала, что с 19.01.2021 г. она в соответствии с трудовым договором от 19.01.2021 г. № б/н работала в Администрации города Щучье в должности специалист по муниципальному заказу с окладом 7 227 руб. 15.06.2021 г. приказом № р-л от 15.06.2021 г. она была уволена на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников. Работодатель на момент издания указанного приказа был известен статус П.Ю.А. как лица, имеющего ребенка

в возрасте до трех лет. На основании сказанного, Щучанский районный суд Курганской области удовлетворил заявленные иски, потребовав, распорядившись: восстановить П.Ю.А. в должности специалиста по муниципальному заказу Администрации города Щучье Курганской области; взыскать с Администрации города Щучье Курганской области в пользу П.Ю.А. средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе (16.07.2021 г.) в размере 20 959 рублей 44 копеек, а также компенсацию морального вреда в размере 2 000 рублей [47].

Как устанавливает закон, при задержке работодателем исполнения решения о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе, незаконно переведенного на другую работу орган, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за всё время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (ст. 396 ТК РФ). Так, например, Алейским городским судом Алтайского края по делу № 2-681/2020 установлено, что ответчик – ООО «Фруктовый рай», – уклонился от исполнения решения суда о восстановлении Д.М.В. на работе и истица восстановлена на работе только 18.08.2020 г., что свидетельствует о том, что работодатель обязан в пользу Д.М.В. возместить заработную плату за время вынужденного прогула. По результатам данного спора суд обязал ООО «Фруктовый рай» выплатить Д.М.В. заработную плату в размере 36 721 рублей и компенсировать причиненный моральный вред в размере 500 рублей [48].

Признак альтернативности защиты трудовых прав граждан, например, нарушенных при увольнении работника без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, выражается в выборе судом различных способов их компенсации:

- общее правило диктует о необходимости восстановлении такого работника на прежней работе;
- в случаях, когда невозможно такое восстановление вследствие ликвидации организации – допускается обжалование ликвидационной

организации или органа, принявшего решение о ликвидации организации, по выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула с указанием о иной причине увольнения в трудовой книжке (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, т.е. в связи с ликвидацией организации).

Таким образом, защита трудовых прав граждан – это правоприменительная деятельность, осуществляемая работником или его представителем в установленном законом порядке, заключающаяся в применении правовых мер к работодателю, проявившего неисправное исполнение императивных правил или условий, содержащихся в трудовом договоре с работником, приведшие к нарушению нормального хода трудовых отношений и, в частности, нормального осуществления работником своих прав. Защита трудовых прав граждан осуществляется любыми способами, не запрещенными законом. Типичными способами такой защиты признаются самозащита, защита профсоюзами, федеральная государственная защита и судебная защита (ст. 352 ТК РФ). Предполагаемыми результатами защиты прав граждан являются восстановление на работе, в должности, выплата заработной платы за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда.

1.2 Формы защиты трудовых прав граждан

Форма защита нарушенных прав – это процессуальная категория, комплекс способов защиты и сам порядок разрешения спора. В исследовательских трудах Д.М. Чечот [75, с. 36] и И.А. Лушиной [24, с. 87], достаточно точно указывается на такое обстоятельство, что форма защиты прав – это неотъемлемая процессуальный и процедурный элемент защиты прав. Впрочем, в законодательной технике не пользуется популярностью понятие «формы защиты права», в научной среде напрочь отсутствует единый

подход в определении названной категории. Рассмотрим подходы, выработанные известными российскими юристами:

- С.С. Алексеев предлагает трактовать форму защиты прав как правоприменительную деятельность суда по отправлению правосудия [67, с. 194]. Аналогичной позиции придерживается в своей монографической работе Ю.Н. Андреев [2, с. 272]. Применительно к трудовым отношениям следует дополнить трудовое законодательство не различает способы и формы защиты трудовых прав, практически в ст. 352 ТК РФ приравнивая данные категории, выделяя не только судебную форму защиты, но и административную (обращение в контрольно-надзорные органы), общественную (обращение в профсоюзы), коллегиальную (обращение в КТС). На наличие лексической ошибки в наименовании ст. 352 ТК РФ обращает внимание А.А. Шувалова, предлагая решить её путём переименования на «Формы защиты трудовых прав и свобод» [77, с. 8];
- А.П. Сергеев воспринимает форму защиты трудовых прав граждан как «комплекс внутренне согласованных организационных мероприятий по защите субъективных прав и охраняемых законом интересов» [14, с. 288];
- А.И. Базилевич говорит о том, что «форма защиты прав представляет собой воздействие, основанное на норме права или договоре, протекающее либо в рамках правовой процедуры, либо без нее, направленное на предупреждение, пресечение нарушения прав и их восстановление, осуществляемое специальным юрисдикционным органом либо самим правообладателем» [6, с. 63].

Применительно к трудовым отношениям Т.Ю. Барышникова две формы защиты прав граждан:

- общий юрисдикционный порядок (судебная защита);

- специальный юрисдикционный порядок (государственный контроль и надзор за исполнением императивных правил и условий трудового договора) [4, с. 12].

Ю.К. Осипов, пользуясь категориями «вид управомоченного органа, производящего защиту прав работников», дифференцирует формы защиты трудовых прав работников на четыре блока:

- государственная (осуществляется контрольно-надзорными органами (прокуратурой РФ), КТС, государственной инспекцией труда). Руководствуясь показателями 2021 г., благодаря прокурорскому надзору защищены права более одного миллиона граждан РФ [44, с. 371], в том числе взыскана задержанная заработная плата приблизительно в сумме 20,5 миллиарда рублей [9, с. 171]. В 2022 г. государственные инспекции труда рассмотрели 1079 обращений граждан по поводу нарушения трудовых прав на этапе приёма их на работу [27, с. 140]. Для целей сопоставления: в 2021 г. данный показатель составлял 994 обращения, в 2020 г. – 1253 обращения [66, с. 252]. Между 2021 г. и 2022 г. указанный показатель возрос на 8,55% [30, с. 171];
- общественная (осуществляется профсоюзными органами предприятия, некоммерческими организациями, помогающими гражданам в восстановлении нарушенных трудовых прав);
- третейская. ГПК РФ разрешает передачу индивидуально-трудовых споров спортсменов, тренеров в профессиональном спорте и спорте высших достижений на рассмотрение третейского суда, если между сторонами имеется действующее арбитражное соглашение (ст. 22.1 ГПК РФ) [13];
- смешанная [29, с. 15].

Авторский коллектив в лице М.С. Шакаряна [76, с. 12] и В.С. Белых [8, с. 37] предлагают исходить из категории «компетенция управомоченного

органа», разделяя формы защиты трудовых прав граждан на защиту, осуществляемую:

- органами специальной компетенции (суд общей юрисдикции, Конституционный суд, арбитражный суд, третейский суд);
- органами общей, отраслевой и межотраслевой компетенции (министерства, ведомства, комитеты);
- непосредственную защиту нарушенных или оспоренных прав в досудебном (претензионном) порядке (самозащита).

Достаточно оригинальный подход предлагается О.С. Иоффе, которым резюмируется о наличии общего, специального и исключительного порядка защиты трудовых прав граждан:

- общий порядок – это судебная защита, как наиболее универсальный и полный порядок защиты нарушенных трудовых прав;
- специальный порядок – это защита трудовых прав граждан в административном порядке, защита, осуществляемая профсоюзами, защита в порядке третейского производства;
- исключительный порядок, руководствуясь позицией О.С. Иоффе, «рассчитан на чрезвычайную ситуацию, когда в силу особых условий, при которых совершается посягательство на гражданские права, невозможно обеспечить их защиту в судебном или специальном порядке (самозащита)» [18, с. 332].

Подвергая критике актуальную редакцию ст. 352 ТК РФ, отметим, что законодатель намеревался при её разработке определить способы защиты трудовых прав и свобод работников, отнеся к числу таких способов:

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

- судебную защиту.

Учитывая вышеизложенные авторские позиции, представляется конструкция ст. 352 ТК РФ спорной, поскольку излагает именно формы защиты трудовых прав и свобод работника. Указанная норма трудового права предусматривает:

- одну неюрисдикционную форму защиты, а именно самозащиту;
- три юрисдикционные формы защиты, в частности защиту профсоюзами, контрольно-надзорными органами и судом.

С целью гармонизации содержания ст. 352 ТК РФ с её наименованием требуется переименовать названную норму на «Формы защиты трудовых прав и свобод». Для согласования наименования и содержания ст. 352 ТК РФ требуется изложить её в следующей редакции:

«Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы в любой форме, не запрещенной законом.

Основными формами защиты трудовых прав и свобод являются:

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

Выводы по первой главе исследования:

Защита трудовых прав граждан – это правоприменительная деятельность, осуществляемая работником или его представителем в установленном законом порядке, заключающаяся в применении правовых мер к работодателю, проявившего неисправное исполнение императивных правил или условий, содержащихся в трудовом договоре с работником, приведшие к

нарушению нормального хода трудовых отношений и, в частности, нормального осуществления работником своих прав. Защита трудовых прав граждан осуществляется любыми способами, не запрещенными законом. Типичными способами такой защиты признаются самозащита, защита профсоюзами, федеральная государственная защита и судебная защита (ст. 352 ТК РФ). Предполагаемыми результатами защиты прав граждан являются восстановление на работе, в должности, выплата заработной платы за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда.

Актуальная редакция ТК РФ содержит изъяны в вопросе правового регулирования форм защиты трудовых прав и свобод: в ст. 352 ТК РФ законодатель излагает формы (одну неюрисдикционную и три юрисдикционные), а не способы защиты трудовых прав и свобод работника. Для согласования наименования и содержания данной нормы трудового права следует внести редакцию, изложив её в редакции, предложенной в настоящем исследовании.

Глава 2 Способы защиты трудовых прав граждан

2.1 Государственная защита трудовых прав граждан

Государственная защита трудовых прав граждан осуществляется:

- федеральной инспекцией труда;
- органы специальной компетенции, осуществляющие государственный надзор;
- прокуратура РФ.

«Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов (государственных инспекций труда)» (ст. 354 ТК РФ).

Федеральная инспекция труда осуществляет:

- обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;
- обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 355 ТК РФ).

С целью защиты трудовых прав работников федеральная инспекция труда:

- осуществляет контрольно-надзорную деятельность за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает соответствующие меры по их ликвидации и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;
- анализирует обстоятельства и причины производственного травматизма и выдвигает предложения по его профилактике, участвует в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;
- принимает соответствующие меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов и (или) организаций в целях обеспечения надлежащего применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;
- производит информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет работодателей;

- принимает необходимые меры по исполнению обязанности работодателя в принудительном порядке по выплате начисленных, но не выплаченных в установленный срок работнику заработной платы и (или) других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений.

Имеющаяся судебная практика по отдельным аспектам деятельности федеральной инспекции труда позволяет резюмировать два важных вывода.

Во-первых, федеральная инспекция труда не занимается рассмотрением индивидуально-трудовых споров. Вовлечение в эту сферу приводит к отмене решения, вынесенное данным органом исполнительной власти. К такому умозаключению приводят положения ст. 382 ТК РФ и Решение Шатровского районного суда Курганской области от 12 марта 2021 г. по делу № 2А-83/2021, инициированное административным иском от Администрации Шатровского района Курганской области к Государственной инспекции труда в Курганской области о признании незаконным и отмене предписания от 29.01.2021 г. об устранении нарушения трудового законодательства и иных нормативно-правовых, содержащих нормы трудового права. Мотивирован данный иск тем, что обжалуемое предписание обязывало Администрацию Шатровского района Курганской области отменить распоряжение Главы Администрации Шатровского района Курганской области от 14.12.2020 г. «О прекращении трудового договора и увольнении Ш.С.В.», как изданное в нарушении норм ТК РФ. Шатровский районный суд Курганской области, рассмотрев изложенный иск, пришёл к выводу, что данный спор по факту прекращения трудового договора в силу ст. 382 ТК РФ является индивидуально-трудовым спором, подлежащим рассмотрению КТС или судом, но никак не федеральной инспекцией труда. На основании этого, суд признал незаконным и подлежащим отмене предписание Государственной инспекции труда в Курганской области от 29.01.2021 г. об устранении нарушения трудового законодательства и иных нормативно-правовых, содержащих нормы трудового права [49].

Во-вторых, решения федеральной инспекции труда могут быть оспорены заинтересованным лицом в порядке судебного производства, где судом подтверждается или опровергается законность и обоснованность произведенной проверки. Примером сказанному послужит дело № 2А-3668/2020, рассмотренное Старооскольским городским судом Белгородской области. Так, по обращению работника АО «Стойленский ГОК» ФИО7 Государственной инспекцией труда проведена проверка по вопросу соблюдения в отношении него работодателем норм трудового законодательства. По результатам проверки вынесено предписание, в соответствии с которым на АО «Стойленский ГОК» возложена обязанность устранить нарушения, отмеченные в акте проверки, а именно:

- провести специальную оценку условий труда по профессии «Специалист 2 категории» отдела экономической безопасности, управления безопасности, исполнительной дирекции в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организовать проведение работнику по профессии «Специалист 2 категории» отдела экономической безопасности, управления безопасности, исполнительной дирекции периодического медицинского осмотра, предусмотренного ТК РФ.

АО «Стойленский ГОК», посчитав данное предписание незаконным, обратился с административным иском в суд, мотивировав свою позицию тем, что предписание поставлено по вопросам, выходящим за компетенцию Государственной инспекции труда, в нем указано неверное наименование работодателя.

Старооскольским городским судом Белгородской области по результатам рассмотрения иска сделан вывод, что, действительно, неточно указано наименование работодателя, а в остальной части предписание обосновано и основано на нормах закона, отказав в удовлетворении иска [50].

В перечень органов специальной компетенции, осуществляющих государственный надзор в сфере труда, входят:

- федеральная служба по труду и занятости (далее – Роструд). Правительством РФ признаёт Роструд «федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по федеральному государственному контролю (надзору) в сфере труда, занятости, альтернативной гражданской службы, специальной оценки условий труда и социальной защиты населения, оказания государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров, а также по предоставлению социальных гарантий, установленных законодательством Российской Федерации для социально незащищенных категорий граждан» [31];
- федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (далее – Ростехнадзор). Ростехнадзор является «федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере деятельности, а также в сфере технологического и атомного надзора, функции по контролю (надзору) в сфере безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, промышленной безопасности, безопасности при использовании атомной энергии (за исключением деятельности по разработке, изготовлению, испытанию, эксплуатации и утилизации ядерного оружия и ядерных энергетических установок военного назначения), безопасности электрических и тепловых установок и сетей (кроме бытовых установок и сетей), безопасности гидротехнических сооружений (за исключением судоходных и портовых гидротехнических сооружений), безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения, а также

специальные функции в области государственной безопасности в указанной сфере» [32];

- федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (далее – Роспотребнадзор). В структуре Роспотребнадзора функционирует отдел надзора за условиями труда и радиационной безопасностью, который осуществляет «надзор за соблюдением законодательства Российской Федерации в области обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения в части надзора за условиями труда, рабочими местами и трудовыми процессами, технологическим оборудованием, организацией рабочих мест, коллективными и индивидуальными средствами защиты работников, режимом труда, отдыха и бытовым обслуживанием работников, за радиационной безопасностью» [38];
- федеральное медико-биологическое агентство (далее – ФМБА). ФМБА является федеральным органом исполнительной власти, в функционал которого входит: регулирование отношений в сфере медико-санитарного обеспечения работников отдельных отраслей экономики с особо опасными условиями труда; осуществление контроля (надзора) в организациях отдельных отраслей промышленности с особо опасными условиями труда; медико-санитарное обеспечение работников обслуживаемых организаций и населения обслуживаемых территорий; организация медико-социальной экспертизы работников обслуживаемых организаций и населения обслуживаемых территорий [33].

Прокуратура РФ, являясь надзорным органом за исполнением законов, учреждена для защиты прав и свобод человека и гражданина (ч. 1 ст. 1 Федерального закона «О прокуратуре Российской Федерации») [71]. На основании отдельного приказа Генпрокуратуры России прокуратура РФ осуществляет надзор за соблюдением трудовых прав граждан, для чего осуществляет:

- проверки своевременности и полноты выплаты заработных плат работникам;
- периодические проверки полноты принятых Рострудом, Росстатом, ФССП России, ФНС России и Росреестром мер по реализации принадлежащих им функций и полномочий в отношении работодателей, в особенности имеющих просроченную задолженность по заработной плате;
- в организациях-банкротах, имеющих просроченную задолженность по заработной плате перед работниками (экс-работниками), проверяет полноту выполнения арбитражными управляющими законодательства, выявляет факты искусственного затягивания процесса;
- обращения и информацию об игнорировании руководителем организации (ИП) мер по обеспечению безопасных условий труда направляет в федеральную инспекцию труда;
- при проявлении социальных протестов, обусловленных действиями либо решениями работодателей о массовых увольнениях работников, сокращении штата, невыплате или снижении заработной платы, организует проверки исполнения законов с привлечением органов контроля [39].

Судебно-прокурорская практика по защите прав граждан в сфере трудовых отношений говорит:

Во-первых, о преюдициальном характере решений прокуратуры РФ, вынесенных с целью защиты прав работников, по отношению к решению вопроса о привлечении работодателя к соответствующему виду ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (например, к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ) [19]. Так, по итогам прокурорской проверки исполнения трудового законодательства в деятельности директора ОГБУ «Парфеньевский центр социального

обслуживания населения» в Ц.О.В. прокуратурой 03.09.2020 г. было возбуждено дело об административном правонарушении, т.к. выявлены нарушения трудового законодательства, а именно ст. ст. 21, 22, 136, 142 и 236 ТК РФ, а также п. 6.2 Коллективного договора ОГБУ «Парфеньевский центр социального обслуживания населения», заработная плата выплачивалась один раз в месяц следующим работникам: за февраль 2020 г. – ФИО1, ФИО3, ФИО4, ФИО5, ФИО6, ФИО8, ФИО10; за март 2020 г. – ФИО10; за апрель 2020 г. – ФИО1, ФИО2, ФИО3, ФИО5, ФИО7, ФИО8, ФИО9, ФИО10; за май 2020 г. – ФИО3, ФИО6, ФИО10. После произведенной проверки в отношении Ц.О.В. возбуждено дело об административном правонарушении по причине совершения административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, и ей назначено неказание в виде штрафа в размере 10 тыс. рублей. После проверки и назначения наказания Ц.О.В. в добровольном порядке начала выплачивать работнику заработную плату в установленные законом сроки, а также выплатила денежную компенсацию за несвоевременную выплату заработной платы [51].

Во-вторых, о такой функции прокуратуры РФ, как рассмотрение вопросов об установлении факта наличия трудовых отношений. Однако, прокуратура РФ без судебного участия не может самостоятельно устанавливать факт наличия трудовых отношений. К такому выводу наталкивает исковое заявление Пермского транспортного прокурора, действовавшего в защиту прав и законных интересов ФИО1, по делу № 2-1711/2021 о признании наличия между ФИО1 и ООО «Премиум Сервис» факта наличия трудовых отношений. Так, в ходе рассмотрения данного спора суд пришёл к выводу, что представленные ему доказательства истцом свидетельствуют о фактическом допущении ФИО1 к работе с <дата> по <дата> с ведома или по поручению уполномоченного на это представителя ООО «Премиум Сервис». Факт выполнения ФИО1 работы в спорный период подтверждается табелями учета рабочего времени. Работы по уборке территорий станции <адрес> ФИО1 выполнял лично на постоянной основе в

период с <дата> по <дата>, работал каждый день, что говорит об устойчивом и постоянном характере работы, что исключает гражданско-правовой характер отношений. На основании сказанного, суд установил факт наличия трудовых отношений между ФИО1 и ООО «Премииум Сервис» с <дата> по <дата>, обязал ответчика выплатить заработную плату в размере 29 421 руб., компенсацию за невыплату заработной платы в размере 2 365 руб., произвести обязательные платежи в соответствии с пенсионным и налоговым законодательством [52].

Таким образом, государственная защита трудовых прав граждан осуществляется федеральной инспекцией труда, органами специальной компетенции, уполномоченных на государственный надзор за соответствием трудовых отношений требованиям трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (например, Роструд, Ростехнадзор, Роспотребнадзор, ФМБА), прокуратурой РФ.

2.2 Коллективные формы защиты трудовых прав граждан

Профсоюзы с целью защиты трудовых прав работников осуществляют контроль за соблюдением работодателями, должностными лицами:

- законодательства о труде;
- условий трудового договора (контракта);
- рабочего времени и времени отдыха;
- оплаты труда;
- гарантий компенсаций, льгот и преимуществ;
- других социально-трудовых вопросов в организациях, в которых работают члены данного профсоюза (ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности») [72].

Профсоюзы защищают трудовые права и свободы работников следующими способами:

- контролируя соблюдение трудового законодательства линейным и высшим руководством;
- принимая участие в принятии локальных решений, формировании локально-правовых актов предприятия;
- принимая участие в решении вопросов об увольнении сотрудников [70, с. 12].

На основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзы для защиты трудовых прав и свобод работников наделены следующими правами:

- «осуществлять контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций, работодателей – индивидуальных предпринимателей о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);
- предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда;
- принимать участие в разработке проектов федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации, нормативных правовых актов органов местного самоуправления, содержащих нормы трудового права;
- принимать участие в разработке проектов подзаконных нормативных правовых актов, устанавливающих государственные нормативные требования охраны труда, а также согласовывать их в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве».

Для реализации перечисленных прав профсоюзы могут свободно посещать организации независимо от форм собственности и подчиненности, в которых работают члены данного профсоюза, с целью проведения проверок соблюдения законодательства о труде и законодательства о профсоюзах, а также выполнения работодателями условий коллективного договора, соглашения.

Императивными правилами трудового законодательства определены случаи обязательного участия профсоюзов в социально-партнёрских отношениях. Для их соблюдения работодатель включает представителей профсоюзных органов в состав комиссий по следующим вопросам:

- материальное стимулирование работников (ст. 135 ТК РФ);
- аттестация педагогических работников (ст. 82 ТК РФ);
- охрана труда (ст. 218 ТК РФ);
- расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ);
- трудовые споры (ст. 384 ТК РФ).

Общее правило гласит, что работодатель принимает решения с учетом мнения профсоюза в установленных ТК РФ случаях. К числу таких случаев необходимо отнести:

- введение (отмена) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст. 74 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- установление размера дополнительного вознаграждения, а также порядка выплаты такого вознаграждения за работу в нерабочий праздничный день (ст. 112 ТК РФ);
- решение вопросов о порядке и условиях предоставления дополнительных отпусков для работников (ст. 116 ТК РФ);
- решение вопросов об очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- разработка системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- определения порядка, места и сроков выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- определение размеров оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- при угрозе массовых увольнений работодатель при учёте мнения профсоюза принимает необходимые меры по предотвращению массового увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение совместно с работодателем свода правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) и т.д.

Важным аспектом деятельности профсоюза в направлении защиты трудовых прав и свобод работников является участие в дисциплинарном производстве. Закон устанавливает обязательность учёта мнения профсоюза при применении дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ). Этим выполняется две важные задачи:

Во-первых, устанавливается законность и обосновать принятия решения о привлечении работника к дисциплинарной ответственности. Поскольку работодатель может исходить из ложных убеждений при привлечении работника к дисциплинарной ответственности, то участие третьего лица в виде профсоюза вполне логично. Этому свидетельствует дело № 2А-124/2019, рассмотренное Борисоглебским городским судом Воронежской области. В ходе судебного заседания выявлено нарушение требований ч. 3 ст. 103 ТК РФ, а именно при составлении графика сменности с 01.10.2018 г. по 05.10.2018 г. работодатель не учел мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Кроме того, в нарушение требований ч. 4 ст. 103 ТК РФ с графиком сменности с 01.10.2018 г. по 05.10.2018 г. воспитатель С.М.А. не ознакомлена под роспись не позднее, чем за один месяц до введения их в действие, что нарушает требования п. 5.4 Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ БГО Центр развития ребенка – детский сад № 19. С целью восстановления нарушенных трудовых прав С.М.А. суд удовлетворен административный иск МБДОУ БГО Центр развития ребенка – детский сад № 19, признав предписание № 36/12-9250-18-И от 19.12.2018 г. главного государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Воронежской области А.С.А. незаконным, обязав МБДОУ БГО Центр

развития ребенка – детский сад № 19 отменить приказ № 95 от 23.10.2018 г. «О привлечении к дисциплинарному взысканию С.М.А.» и приказ № 96 от 24.10.2018 «О лишении премии за совершение дисциплинарного проступка» [53].

Во-вторых, привлекается к участию третье лицо, незаинтересованное в исходе, однако заинтересованное в соблюдении установленных процедур, что вынуждает работодателя действовать строго в рамках закона и проведенных проверок. Так, в деле № 2-2788/2015, рассмотренном Кировским районным судом г. Томска Томской области, оспаривался приказ директора ООО «Крон-Т» № 21/09-1 от 21.09.2015 г. об увольнении М.Л.В. с 06.05.2015 г. в связи с прогулом в соответствии с пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Суд согласился с заявленным требованием, указав, что нарушены положения ст. ст. 192 – 193 ТК РФ, т.к. решение об дисциплинарном взыскании принято в нарушение установленных законом сроков, а также без учета мнения представительного органа работников. По итогам рассмотрения дела исковые требования М.Л.В. к ООО «Крон-Т» удовлетворены, приказ об увольнении признан незаконным, а М.Л.В. восстановлен в должности менеджера с 06.05.2015 г. [54].

Таким образом, профсоюзы осуществляют защиту трудовых прав и свобод работников, используя такие способы, как контроль за соблюдением трудового законодательства работодателем, участие в принятии локальных нормативных актов предприятия, участие в решении вопросов, связанных с дисциплинарным взысканием работников, участие в деятельности отдельных комиссий предприятия.

2.3 Самозащита трудовых прав граждан

Категория «самозащита» вводится в законодательный оборот ГК РФ, допускающей самозащиту гражданских прав и ограничивающая избираемые способы самозащиты размеру нарушению, а также запрещающая выход самозащиты за пределы действий, необходимых для его пресечения (ст. 14 ГК

РФ) [11]. Высшая судебная инстанция подтверждает право гражданина на самозащиту: «лицо, право которого нарушено, может прибегнуть к его самозащите, соответствующей способу и характеру нарушения (статья 14 ГК РФ). Возможность самозащиты не исключает права такого лица воспользоваться иными способами защиты, предусмотренными статьей 12 ГК РФ, в том числе в судебном порядке» (п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации») [35]. Самозащита может выражаться в воздействии на имущество правонарушителя, в том случае если она обладает признаками необходимой обороны (ст. 1066 ГК РФ) либо совершена в состоянии крайней необходимости (ст. 1067 ГК РФ) [12].

ТК РФ не содержит официального подхода к определению понятия «самозащита трудовых прав». В трудовом праве под самозащитой понимается «осуществление самостоятельно работником действий фактического характера, направленных на устранение нарушения принадлежащих ему прав, предусмотренных законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, способами, не противоречащими законодательству» [15, с. 94]. Другой вариант предлагается М. Пресянковым, считающим под самозащитой предусмотренную ТК РФ возможность работника самостоятельно, своими правомерными действиями осуществлять защиту индивидуальных трудовых прав и законных интересов, в пределах, установленных законом [37, с. 53]. А.В. Прокопенко определяет под самозащитой, прежде всего, способ защиты трудовых прав, выражающийся в действиях работника, направленных на пресечение нарушения его трудовых прав или на восстановление нарушенного права [43, с. 299].

ТК РФ содержит лишь порядок осуществления самозащиты трудовых прав работника, для чего требуется:

- известить работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя об отказе от выполнения

трудовых функций, а также работ, не предусмотренных трудовым договором;

- письменная форма выражения (ст. 379 ТК РФ).

Самозащита трудовых прав работника осуществляется с целью отказа от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказа от выполнения работы, которая угрожает его жизни и здоровью. Кроме того, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник вправе после извещения работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

ТК РФ не допускает отказ от работы:

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

На время отказа от работы, как предусмотренной, так и не предусмотренной трудовым договором, в особенности угрожающей жизни и

здоровью работника, за ним сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ и иными актами, содержащими нормы трудового права. В числе таких прав:

- место работы;
- должность;
- трудовой стаж;
- условия труда.

«Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав» (ст. 380 ТК РФ).

Из сказанного следует, что ТК РФ различает три способа самозащиты трудовых прав работника:

- отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором;
- отказ от работы, угрожающей жизни и здоровью работника;
- отказ от работы, если работодатель задерживает выплату заработной платы на срок более 15 дней.

Рассмотрим указанные способы подробнее.

Работник вправе отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором. Данное право является проекцией запрета требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме исключительных случаев (ст. 60 ТК РФ). К числу таких исключительных случаев относятся служебная необходимость, обусловленная целью «предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия ... предотвращения несчастных случаев, временной приостановки профессиональной служебной деятельности по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера, уничтожения или порчи имущества, а также ... замещения временно отсутствующего гражданского служащего» (ст. 30 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации») [73].

Трудовое законодательство, регламентируя вопросы перевода работника на другую работу, резюмирует о возможности перевода работника на другую работу без его согласия «в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части». Срок перевода работника без его согласия на выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, составляет один месяц (ст. 72.2 ТК РФ). Превышение указанного срока влечёт незаконность приказа работодателя. К такому выводу наталкивает дело № 2-3804/2020, рассмотренное Благовещенским городским судом Амурской области. Так, суд, анализируя представленные ему доказательства, рассуждал, что при разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признаётся нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом. Российский законодатель предусмотрел за работодателями право переводить работников без их согласия на другую работу в чрезвычайных обстоятельствах, в ситуациях, наступление которых грозит безопасности жизни и здоровья широкого круга лиц, а также в форс-мажорных обстоятельствах. Из приказа № 47 от 17.04.2020 г. «О переводе сотрудника на другую должность» следует, что работодатель не определил условие о том, на какой срок К.А.В. подлежал переводу на другую работу, указаны лишь сроки перевода (с 18.06.2020 г.) и начала исчисления стажировки в должности, на которую истец подлежал переводу (с 18.04.2020 г.). Получается, что в указанном приказе отсутствует существенное условие – срок перевода на другую должность, тогда как в силу закона срок временного перевода по инициативе работодателя не может превышать одного месяца. На основании этого, суд признал незаконным приказ № 47 от 17.04.2020 г. «О переводе сотрудника на другую должность» в отношении К.А.В., признал незаконным приказ № 18 от 22.04.2020 г. об

увольнении К.А.В. по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, восстановил К.А.В. в должности руководителя клиентской службы ООО «ЛабОст» с 23.04.2020 г., взыскал с ООО «ЛабОст» в пользу К.А.В. заработную плату за время вынужденного прогула в размере 36 389 рублей 76 копеек и компенсацию морального вреда в сумме 5 000 рублей [59].

На основании изложенного, самозащита трудовых прав работника путём отказа от работы, не обусловленной трудовым договором, допускается, если отсутствуют исключительный характер такой работы. При этом это не должно расцениваться со стороны работодателя в качестве нарушения трудовой дисциплины и восприниматься в качестве основания для привлечения работника к дисциплинарной ответственности. Такое восприятие общепризнано трактуется судами в качестве ошибочного. Подтверждением сказанному послужит дело № 2-853/2020, рассмотренное Нерюнгринским городским судом Республики Саха (Якутия). Так, приказом № 14 от 21.04.2020 г. В.Е.А. был переведен на иную должность на срок с 22.04.2020 г. по 22.05.2020 г. В.Е.А., сославшись на отсутствие исключительных обстоятельств, в письменных объяснениях от 08.05.2020 г. выразил несогласие с указанным приказом, пояснив, что работа по уборке мусора на территории в предоставленном наряд-задании не относится к его должностной инструкции. Отказ В.Е.А. от работы по должности, на которую был переведен приказом № 14 от 21.04.2020 г., работодателем воспринят в качестве дисциплинарного проступка, послужившего основанием для привлечения В.Е.А. к дисциплинарной ответственности с назначением взыскания в виде выговора. 12.05.2020 г. В.Е.А. вновь отказался от выполнения трудовых обязанностей, возложенных приказом о переводе. В соответствии с приказом ООО «Долгучан» № 14 от 22.05.2020 г. В.Е.А. был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Нерюнгринский городской суд Республики Саха (Якутия) признал приказ ООО «Долгучан» в отношении В.Е.А. незаконным, восстановив его в

должности, обязав работодателя произвести выплаты заработной платы за время вынужденного прогула и компенсировать причиненный моральный вред [60].

Работник вправе отказаться от работы, угрожающей его жизни и здоровью. В области охраны труда закон предусматривает за работником право на «отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами» (ст. 216 ТК РФ).

ТК РФ гласит, что условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда. Это подразумевает соответствие условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, процедурам, критериям и нормативам, направленным на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Важное замечание: закон допускает работу с вредными и (или) опасными условиями труда, однако возлагая на работодателя обязанности по минимизации вредного (опасного) воздействия на работника, выдаче индивидуальных (коллективных) средств защиты, дополнительному денежному поощрению работника (ст. 147 ТК РФ), ежегодному дополнительному оплачиваемому отпуску (ст. 117 ТК РФ). Впрочем, устанавливается запрет на привлечение к выполнению работы с вредными и (или) опасными условиями труда несовершеннолетних лиц [34] и женщин [40]. К числу таких работ относятся: химические производства; подземные работы; горные работы; металлообработка; бурение скважин; добыча нефти и газа; черная металлургия; цветная металлургия и т.д.

Для обеспечения безопасных условий и охраны труда работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, инструментов, сырья, материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места требованиям охраны труда;
- проверки по выявлению опасностей и профессиональных рисков;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Важным направлением деятельности работодателя по направлению обеспечения безопасных условий и охраны труда за счет организации осуществляет медицинское обследование работников, осуществляющих трудовые функции во вредных и (или) опасных условиях. Обязательность проведения такого обследования устанавливается в отношении работников, в отношении которых воздействуют в процессе реализации трудовых обязанностей:

- химические факторы;
- биологические факторы;
- аэрозоли преимущественно фиброгенного действия и пыли;
- физические факторы [41].

В общей структуре профессиональных заболеваний на протяжении долгих лет второе место занимают болезни органов дыхания, вызванные воздействием аэрозольных фиброгенных веществ и промышленной пыли [1, с. 4]. Для уменьшения числа профессиональных заболеваний Минтруд России в 2021 г. опубликовал примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, включив в неё обязанность работодателя по своевременному удалению и обезвреживанию отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей [42].

Высшая судебная инстанция разъясняет, что «... работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности

либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями, не предусмотренных трудовым договором» [36]. Из сказанного следует, что работник за отказ от выполнения работ, представляющих угрозу для его жизни и здоровью, не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, если трудовым договором не предусмотрено иного. При этом, если трудовым договором предусмотрены вредные и (или) опасные условия труда, работник вправе отказаться выполнения работы, если работодатель не обеспечил средствами защиты работника, очистительными сооружениями и иными средствами, минимизирующими вредное и (или) опасное воздействие труда на здоровье работника. Так, как следует из экспертного заключения на рабочем месте Ч.Ю.В. вальцовщика стана холодной прокатки третьего разряда ООО «Петербургский завод прецизионных сплавов» отсутствует приточно-вытяжная вентиляция от стана холодной прокатки микронной ленты «Зундвиг», что является нарушением санитарных норм и правил. Ч.Ю.В. отказался от выполнения работы, угрожающей его жизни и здоровью, до непосредственного устранения такой угрозы. Работодатель посчитал данный отказ в качестве дисциплинарного проступка, избрав в качестве дисциплинарного взыскания увольнение за прогул. В соответствии с п. 4.11 СП 2.2.2.1327-03 «Гигиенические требования к организации технологических процессов, производственному оборудованию и рабочему инструменту» рабочее место вальцовщика должно быть оборудовано приточно-вытяжной вентиляцией над станом «Зундвиг». Руководствуясь изложенным, суд признал приказ о прекращении действия трудового договора по причине увольнения в связи с прогулом Ч.Ю.В. незаконным, восстановил Ч.Ю.В. в должности вальцовщика стана холодной прокатки третьего разряда ООО «Петербургский завод прецизионных сплавов», обязал работодателя устранить выявленные нарушения, оплатить Ч.Ю.В. заработную плату за время вынужденного прогула, а также компенсировать моральный вред [55].

Работник вправе отказаться от работы, по которой задерживается выплата заработной платы на срок более 15 дней. Данное право является проекцией запрета на принудительный труд: к разновидностям такого труда относится выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе нарушением в установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере (ст. 4 ТК РФ). При таких условиях работодатель лишается права на привлечение работника к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте (прогул). К примеру, У.В.М. на основании приказа № 68 от 15.03.2019 г. принят на должность замдиректора МУП «Снабресурс» Экспериментального сельсовета Оренбургского района Оренбургской области. 20.07.2020 г. У.В.М. по причине продолжительной задержки выплаты заработной платы в письменной форме уведомил руководителя о приостановлении работы до момента выплаты задержанной заработной платы. Работодатель 17.08.2020 г. уведомил в письменной форме о необходимости выйти У.В.М. на работу, на что У.В.М. 18.07.2020 г. отказался без выплаты заработной платы. 20.08.2020 г. У.В.М. были вручены акты о нарушении трудовой дисциплины, а 25.08.2020 г. на основании приказа № 91 от 20.08.2020 г. он был уволен за прогул (п. 6 ст. 81 ТК РФ), расчет по заработной плате не произведен. Оренбургский районный суд Оренбургской области, усмотрев в действиях работодателя нарушение ст. 142 ТК РФ, удовлетворил исковые требования У.В.М., обязав: выплатить У.В.М. задолженность по заработной плате, отменить приказ об увольнении У.В.М. за прогул, восстановить У.В.М. в должности замдиректора МУП «Снабресурс» с 25.08.2020 г. [56].

Приостановление работы допускается не только, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой (п. 57 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Работник, приостановивший работу по причине задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, 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 (ст. 142 ТК РФ).

Приостановка работы по причине отказа работника от выполнения трудовых функций, вызванных задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не признаётся забастовкой и не обуславливает соблюдения особых процессуальных и предварительных процедур.

Выводы по первой второй исследования:

Государственная защита трудовых прав граждан осуществляется федеральной инспекцией труда, органами специальной компетенции, уполномоченных на государственный надзор за соответствием трудовых отношений требованиям трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (например, Роструд, Ростехнадзор, Роспотребнадзор, ФМБА), прокуратурой РФ.

Профсоюзы осуществляют защиту трудовых прав и свобод работников, используя такие способы, как контроль за соблюдением трудового законодательства работодателем, участие в принятии локальных нормативных актов предприятия, участие в решении вопросов, связанных с дисциплинарным взысканием работников, участие в деятельности отдельных комиссий предприятия.

Самозащита как форма защиты трудовых прав и свобод работника может реализовываться тремя самостоятельными способами:

- отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором;
- отказ от работы, угрожающей жизни и здоровью работника;
- отказ от работы, если работодатель задерживает выплату заработной платы на срок более 15 дней.

Глава 3 Проблемные аспекты защиты трудовых прав граждан

3.1 Проблемы защиты трудовых прав граждан

Первая проблема заключается в ухудшение правилами внутреннего трудового распорядка положения работников по сравнению с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на который установлен прямой запрет ст. 8 ТК РФ.

На сегодняшний день имеется образцовая правоприменительная практика по реализации и конкретизации положений ст. 8 ТК РФ. Так, решением Тигильского районного суда Камчатского края по делу № 2-94/2010 требования прокурора о защите неопределенного круга лиц о признании незаконным и не подлежащим применению положений правил внутреннего трудового распорядка АО, поскольку они противоречат требованиям ТК РФ о периодичности выплат заработной платы. Необходимо согласиться с аргументацией и выводами указанного суда:

«По общему правилу, если в правовом государстве существует иерархия источников права, то должен существовать и судебно-юрисдикционный механизм проверки соответствия источников права, имеющих меньшую юридическую силу, источникам права, имеющим большую юридическую силу.

ГПК РФ не содержит специальных норм, регулирующих особенности рассмотрения дел об оспаривании локальных нормативных актов. Следовательно, оспаривание таких актов вопреки их правовой природе как источников права происходит в исковом порядке путем подачи искового заявления о признании незаконным и недействующим (недействительным) локального нормативного акта или его части.

... Признание судом положений локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, противоречащим норме права, имеющей большую юридическую силу, влечет за собой признание таких

положений недействующими и не подлежащими применению. Статья 8 ТК РФ как предусматривающая способ защиты права прямо определяет, что локальный нормативный акт или его часть, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, не подлежат применению.

Недействующий (недействительный) правовой акт – это акт, не подлежащий применению и утрачивающий юридическую силу по решению суда.

Таким образом, оспариваемый в деле локальный нормативный акт следует признать противоречащим действующему законодательству, недействующим и не подлежащим применению» [57].

Изложенная позиция находит свое отражение и в иных судебных решениях. Так, при разработке и принятии норм по оплате труда МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» г. Шарья не прописал их в своих локальных актах, чем нарушил положения ст. 135 ТК РФ. В одних муниципальных бюджетных учреждениях г. Шарья установлен оклад свыше 4 485 рублей, а в МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» г. Шарья установлен оклад 2 250, 12 рублей. Истец, как сторож, выполняет одни и те же трудовые функции, должности одинаковые, а оклады разные. Таким образом, работодатель ухудшил его положение по сравнению с нормами по оплате труда, установленным ТК РФ, а устаревшие локальные акты не подлежат применению. Работодателем нарушены ч. 1 и ч. 3 ст. 8 ТК РФ. Суд, рассмотрел исковое требование, обязал устранить нарушения закона: 12.01.2018 г. в установленном порядке МБУ «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» г. Шарья приняты и утверждены изменения в спорное положение, которым рабочей Проффессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», в том числе сторожу установлен базовый оклад в размере 2 206 рублей, коэффициент по должности поднят до 1,05 единиц [58].

Решение исследуемой проблеме содержится в работе Е.А. Ершова. Данное решение обуславливает принятие соответствующих мероприятий по совершенствованию законодательства о способах защиты трудовых прав граждан [16, с. 147].

Вторая проблема защиты трудовых прав и свобод граждан заключается в отсутствии законодательной точности в норме ТК РФ, посвященной способам защиты трудовых прав и свобод граждан – ст. 352 ТК РФ. Указанная норма фактически предусматривает формы, а не способы защиты трудовых прав и свобод граждан:

- самозащита;
- защита профсоюзами;
- федеральный государственный контроль (надзор);
- судебная защита.

Думается, что решением данной проблемы может стать изменение формулировки наименования и содержания ст. 352 ТК РФ, а для восполнения пробела, а именно отсутствия системы способов защиты трудовых прав и свобод граждан, следует закрепить ст. 352.1 ТК РФ, именуемую «Способы защиты трудовых прав и свобод».

«Заинтересованное лицо может по своему усмотрению пользоваться правом на защиту. Свобода выбора способов защиты возникает в силу принципов самостоятельности и диспозитивности участников гражданского оборота, а также в результате закрепления в различных источниках многочисленных видов способов защиты и отдельных правил о их выборе заинтересованными лицами. Право участников гражданского оборота на выбор способов защиты вытекает из основных начал гражданского законодательства» [64, с. 271].

Исходя из сказанного, что систему способов, потенциально формирующих содержание ст. 352.1 ТК РФ, необходимо наполнить следующими положениями:

Во-первых, как следует из ст. 8 ТК РФ, при издании работодателем локального нормативного акта, противоречащего нормам ТК РФ либо ухудшающего положение работника на фоне положений ТК РФ, предусмотреть в качестве способа защиты обращение в судебный орган или федеральную инспекцию труда с требованием об отмене локального нормативного акта работодателя, не соответствующего принципам ТК РФ, а также нормам российского и (или) международного права.

Потребность введения данного способа обуславливается недостаточной эффективностью досудебного урегулирования спора, возникшего из принятия локального нормативного акта, ухудшающего положение работника. Порой даже усилия третьих лиц (профсоюзов и федеральной инспекции труда) являются недостаточными. Например, как установлено в судебном заседании ПАО «Сахалинэнерго» 14.06.2019 г. направило проект приказа о введении в действие спорной программы во внутренние первичные профсоюзные организации с целью получения мотивированного мнения. 21.06.2019 г. из профсоюзных организаций было получено мотивированное мнение о несогласии первичных профсоюзных организаций с проектом локального акта, после чего 26.06.2019 г. сторонами были проведены консультации в целях достижения единого взаимоприемлемого решения, после чего работодателем были изданы оспариваемые локальные нормативные акты, вносившие изменения в минимальную месячную тарифную ставку (далее – ММТС).

Суд, исходя из того, что ПАО «Сахалинэнерго» не обосновало экономический либо иной характер причин, которые препятствовали ему выполнить обязательства по отраслевому соглашению, что не позволило сторонам определить обоснованность изменения ММТС, усмотрев в действиях ПАО «Сахалинэнерго» нарушение требований ст. 8 ТК РФ, приняло решение об отмене локальных нормативных актов ПАО «Сахалинэнерго», оформленных приказом № 28.06.2019 г. «О вводе в действие локального нормативного акта «Программа по поэтапному доведению размера тарифной

ставки первого разряда до уровня ММТС в электроэнергетике в ПАО «Сахалинэнерго» в период 2019 – 2021 годов» и приказом от 28.06.2019 г. «Об индексации должностных окладов (тарифных ставок)» [61].

Во-вторых, в систему способов защиты трудовых прав и свобод работника следует включить право оспаривания индивидуального акта работодателя, противоречащего требованиям ТК РФ, иным нормам трудового права, международного трудового права.

Данный способ защиты трудовых прав и свобод работника предполагается будет реализовываться в двух вариациях:

- оспаривание индивидуального акта работодателя до момента его приведения в действие;
- оспаривание индивидуального акта работодателя после введения его в действие [23, с. 12].

При оспаривании индивидуального акта работодателя, противоречащего требованиям ТК РФ, иным нормам трудового права, международного трудового права осуществляется признание незаконным самого индивидуального акта работодателя, компенсация задержанной заработной платы и морального вреда, причиненного работнику. Например, ФИО1 в обоснование иска указал, что с апреля 2017 г. состоит в трудовых отношениях с ООО «Газпром межрегионгаз Махачкала» в должности мастера по работе с населением абонентской группы территориального участка <абонент> абонентской службы «Махачкалинская». Приказом от 18.11.2021 г. №-у трудовой договор ФИО1 расторгнут в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Из представленных в суд документов не усматривается в каком объеме ФИО1 не исполнены обязанности по заключению договоров на поставку газа для обеспечения коммунально-бытовых нужд граждан и сплошной инвентаризации объектов жилого фонда.

В судебном заседании представитель ответчика также не смог пояснить суду в каком именно объеме истцу отведена задача по заключению договоров

на поставку газа, ограничившись лишь ссылкой на общие показатели по ТУ. На основании указанного, суд признал незаконным и подлежащим отмене приказ ООО «Газпром межрегионгаз Махачкала» №-у от 18.11.2021 г. о расторжении трудового договора и увольнении ФИО1, восстановив ФИО1 в должности мастера по работе с населением абонентской группы территориального участка <адрес> абонентской службы «Махачкалинская» с ДД.ММ.ГГГГ, взыскав с ответчика заработную плату за время вынужденного прогула [62].

В-третьих, предлагается включить в перечень способов защиты трудовых прав и свобод работников восстановление на работе. Этим способом будут обеспечиваться права и законные интересы работника в таких ситуациях, как:

- незаконное увольнение;
- восстановление на прежней работе;
- незаконный перевод на другую работу.

Н.И. Воробьев и Л.Н. Воробьева определяют следующие действия, совершаемые работодателем при исполнении решения о восстановлении на работе:

«1) фактически допустить работника к работе. Допуск к работе означает не просто отсутствие формальных препятствий к тому, чтобы работник проходил в производственный или иной корпус, где находится его рабочее место. Важно, чтобы работник фактически был допущен к непосредственному исполнению трудовых обязанностей;

2) издать приказ об отмене приказа об увольнении и (или) восстановлении работника на работе. В любом случае в приказе должна быть запись о том, что предыдущий приказ, признанный судом незаконным, отменяется;

3) ознакомить работника под роспись с этим приказом (по аналогии с правилами приема на работе – ч. 2 ст. 68 ТК РФ). Приказ должен быть предъявлен работнику подлинным, на котором соответствующая подпись

работника ставится после слова «ознакомлен». Такое требование вытекает непосредственно из ч. 2 ст. 68 ТК РФ и п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»;

4) кроме того, помимо издания приказа и ознакомления с ним работника необходимо, чтобы работодателем было безусловно исполнена и обязанность выплаты заработной платы, присужденной за время вынужденного прогула» [10, с. 53-54].

ТК РФ устанавливает, что решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. В случае задержки работодателем исполнения такого решения орган, принявший решение, «выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке» (ст. 396 ТК РФ).

Отметим, что Федеральным законом «Об исполнительном производстве» оглашается правило, согласно которому неисполнение «должником требований, содержащихся в исполнительном документе, без уважительных причин во вновь установленный срок должностным лицом службы судебных приставов составляет в отношении должника протокол об административном правонарушении в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях и устанавливается новый срок для исполнения. Если для исполнения указанных требований участие должника необязательно, то судебный пристав-исполнитель организует исполнение в соответствии с правами, предоставленными ему настоящим Федеральным законом» (ст. 105 Федерального закона «Об исполнительном производстве») [74].

В-четвертых, следует включить в разрабатываемый перечень возможность понуждения работодателя к заключению трудового договора с

момента фактического допущения физического лица к работе с указанием обязательных условий трудового договора.

Справедливо замечают В.И. Ковалев и Т.В. Ломакина, что «действующее законодательство достаточно полно регулирует процедуру принудительного исполнения судебных решений о восстановлении на работе, но вместе с тем существуют проблемы, связанные с отсутствием легальных определений понятий «фактическое допущение к работе», «немедленное исполнение», что создает определенные практические сложности, влечет неоднозначное их толкование» [21, с. 64].

В-пятых, как следствие из индивидуального трудового спора, необходимо на этапе досудебного урегулирования спора решать вопросы о возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Из этого следует, следующими способами защиты трудовых прав и свобод граждан необходимо признать: «требовать возмещения материального вреда; требовать компенсации морального вреда».

В-шестых, такой перечень должен носить открытый характер.

Таким образом, установлено три проблемы правового регулирования защиты трудовых прав и свобод работников:

- первая заключается в ухудшение правилами внутреннего трудового распорядка положения работников по сравнению с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на который установлен прямой запрет ст. 8 ТК РФ;
- вторая проблема защиты трудовых прав и свобод граждан заключается в отсутствии законодательной точности в норме ТК РФ, посвященной способам защиты трудовых прав и свобод граждан – ст. 352 ТК РФ. Указанная норма фактически предусматривает формы, а не способы защиты трудовых прав и свобод граждан: самозащита; защита профсоюзами; федеральный государственный контроль (надзор); судебная защита;

- третья проблема выражается в отсутствии системы способов защиты трудовых прав и свобод граждан.

3.2 Совершенствование форм и способов защиты трудовых прав граждан

Для развития положений ТК РФ в части форм и способов защиты трудовых прав граждан необходимо произвести следующие мероприятия.

Во-первых, как на то указывает Е.А. Ершова, ч. 4 ст. 8 ТК РФ необходимо изложить в иной редакции, могущей отвечать вызовам, исходящим от локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников. Данный автор предлагает переформулировать содержание названной нормы, изложив её в следующей редакции:

«Нормы локальных нормативных правовых актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным международным трудовым правом, Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, настоящим Кодексом, другими федеральными законами, федеральными подзаконными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются правовые нормы, регулирующие трудовые правоотношения и имеющие более высокую юридическую силу. Данные локальные нормативные акты также могут быть признаны судом в установленном законом порядке не соответствующими правовым нормам, имеющим более высокую юридическую силу» [16, с. 141].

Во-вторых, в ст. 352 ТК РФ предусматриваются формы, а не способы защиты трудовых прав и свобод работника:

- одну неюрисдикционную форму защиты – самозащиту, реализуемую такими способами как отказ работника от работы, не предусмотренной трудовым договором, либо угрожающей жизни и здоровью работника, либо если работодатель задерживает выплату заработной платы на срок более 15 дней;
- три юрисдикционные формы защиты – защита профсоюзами, контрольно-надзорными органами и судом.

Для гармонизации и придания точности ст. 352 ТК РФ требуется:

Изначально, следует переименовать её на «Формы защиты трудовых прав и свобод».

А после, изложить ст. 352 ТК РФ в следующей редакции:

«Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы в любой форме, не запрещенной законом.

Основными формами защиты трудовых прав и свобод являются:

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

В-третьих, необходимо дополнить ТК РФ новой нормой ст. 352.1, именуемой «Способы защиты трудовых прав и свобод», выступающей аналогией ст. 12 ГК РФ, устанавливающей такие способы защиты гражданских прав, как признание права, реституция, признания оспоримой сделки недействительной и применения последствий её недействительности,

применения последствий недействительности ничтожной сделки и т.п., но с конкретизацией для трудовых отношений.

Как нами было выяснено, в систему способов защиты трудовых прав и свобод необходимо включить:

- отмену локального нормативного акта работодателя, не соответствующего общим и специальным принципам ТК РФ, а также российского и (или) международного права;
- отмену индивидуального акта работодателя, противоречащего требованиям ТК РФ, иным нормам трудового права, международного трудового права;
- восстановление на работе;
- понуждение работодателя к заключению трудового договора при фактическом допущении физического лица к работе с обязательным указанием условий трудового договора;
- возмещение материального ущерба;
- компенсация морального вреда.

Таким образом, ст. 352.1 ТК РФ необходимо ввести со следующим содержанием:

«Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- отмена локального нормативного акта работодателя, не соответствующего общим и специальным принципам ТК РФ, а также российского и (или) международного права;
- отмена индивидуального акта работодателя, противоречащего требованиям ТК РФ, иным нормам трудового права, международного трудового права;
- восстановление на работе;

- понуждение работодателя к заключению трудового договора при фактическом допущении физического лица к работе с обязательным указанием условий трудового договора;
- возмещение материального ущерба;
- компенсация морального вреда».

Выводы по третьей главе исследования:

Необходимо обновить содержание ТК РФ:

- изменив содержание ч. 4 ст. 8 ТК РФ, изложив её в иной редакции, могущей отвечать вызовам, исходящим от локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников;
- переименовав ст. 352 ТК РФ на «Формы защиты трудовых прав и свобод», а также изменив её содержание;
- дополнить ТК РФ новой статье – ст. 352.1 ТК РФ «Способы защиты трудовых прав и свобод», изложив в ней открытую систему способов защиты трудовых прав и свобод граждан.

Заключение

Проведенное исследование позволяет сделать следующие выводы.

Защита трудовых прав граждан – это правоприменительная деятельность, осуществляемая работником или его представителем в установленном законом порядке, заключающаяся в применении правовых мер к работодателю, проявившего неисправное исполнение императивных правил или условий, содержащихся в трудовом договоре с работником, приведшие к нарушению нормального хода трудовых отношений и, в частности, нормального осуществления работником своих прав. Защита трудовых прав граждан осуществляется любыми способами, не запрещенными законом. Типичными способами такой защиты признаются самозащита, защита профсоюзами, федеральная государственная защита и судебная защита (ст. 352 ТК РФ). Предполагаемыми результатами защиты прав граждан являются восстановление на работе, в должности, выплата заработной платы за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда.

Актуальная редакция ТК РФ содержит изъяны в вопросе правового регулирования форм защиты трудовых прав и свобод: в ст. 352 ТК РФ законодатель излагает формы (одну неюрисдикционную и три юрисдикционные), а не способы защиты трудовых прав и свобод работника. Для согласования наименования и содержания данной нормы трудового права следует внести редакцию, изложив её в редакции, предложенной в настоящем исследовании.

Государственная защита трудовых прав граждан осуществляется федеральной инспекцией труда, органами специальной компетенции, уполномоченных на государственный надзор за соответствием трудовых отношений требованиям трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (например, Роструд, Ростехнадзор, Роспотребнадзор, ФМБА), прокуратурой РФ.

Профсоюзы осуществляют защиту трудовых прав и свобод работников, используя такие способы, как контроль за соблюдением трудового законодательства работодателем, участие в принятии локальных нормативных актов предприятия, участие в решении вопросов, связанных с дисциплинарным взысканием работников, участие в деятельности отдельных комиссий предприятия.

Самозащита как форма защиты трудовых прав и свобод работника может реализовываться тремя самостоятельными способами:

- отказ от работы, не предусмотренной трудовым договором;
- отказ от работы, угрожающей жизни и здоровью работника;
- отказ от работы, если работодатель задерживает выплату заработной платы на срок более 15 дней.

Для развития положений ТК РФ в части форм и способов защиты трудовых прав граждан необходимо произвести следующие мероприятия.

Во-первых, как на то указывает Е.А. Ершова, ч. 4 ст. 8 ТК РФ необходимо изложить в иной редакции, могущей отвечать вызовам, исходящим от локальных нормативных актов, ухудшающих положение работников. Данный автор предлагает переформулировать содержание названной нормы, изложив её в следующей редакции:

«Нормы локальных нормативных правовых актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным международным трудовым правом, Конституцией РФ, федеральными конституционными законами, настоящим Кодексом, другими федеральными законами, федеральными подзаконными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 настоящего Кодекса порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких

случаях применяются правовые нормы, регулирующие трудовые правоотношения и имеющие более высокую юридическую силу. Данные локальные нормативные акты также могут быть признаны судом в установленном законом порядке не соответствующими правовым нормам, имеющим более высокую юридическую силу».

Во-вторых, в ст. 352 ТК РФ предусматриваются формы, а не способы защиты трудовых прав и свобод работника. Для гармонизации и придания точности ст. 352 ТК РФ требуется:

Изначально, следует переименовать её на «Формы защиты трудовых прав и свобод», а после, изложить ст. 352 ТК РФ в следующей редакции:

«Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы в любой форме, не запрещенной законом.

Основными формами защиты трудовых прав и свобод являются:

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

В-третьих, необходимо восполнить упущение ТК РФ нормативной системы способов защиты трудовых прав и свобод работника, дополнив ТК РФ новой нормой – ст. 352.1 ТК РФ, именуемой «Способы защиты трудовых прав и свобод» со следующим содержанием:

«Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- отмена локального нормативного акта работодателя, не соответствующего общим и специальным принципам ТК РФ, а также российского и (или) международного права;
- отмена индивидуального акта работодателя, противоречащего требованиям ТК РФ, иным нормам трудового права, международного трудового права;
- восстановление на работе;
- понуждение работодателя к заключению трудового договора при фактическом допущении физического лица к работе с обязательным указанием условий трудового договора;
- возмещение материального ущерба;
- компенсация морального вреда».

Список используемой литературы и используемых источников

1. Абдрахимов Ю.Р., Иванов А.Н. Необходимость средств индивидуальной защиты органов дыхания на производственных объектах // Глобус: технические науки. №. 7 (31). 2019. С. 4-5.
2. Андреев Ю.Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю.Н. Андреев. М.: Норма: ИНФРА-М, 2019. 464 с.
3. Баранов Ю.В. Регулирование социально-трудовых отношений в сфере охраны труда: автор. дисс. док. экон. наук. М. 2021. 51 с.
4. Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2005. 29 с.
5. Басин Ю.Г. Основы гражданского законодательства и защита субъективных гражданских прав // Проблемы применения Основ гражданского законодательства и Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик. Саратов: Изд-во Саратов. юрид. ин-та, 1971. С. 32-37.
6. Базилевич А.И. Формы защиты субъективных гражданских прав: дис. ... канд. юрид. наук. Ульяновск, 2001. 205 с.
7. Бегичев Б.К., Молодцов М.В. Николаева Л.А. Защита трудовых прав советских граждан (развитие демократических начал и укрепление социалистической законности в процессе защиты трудовых прав советских граждан). Алма-Ата: Наука, 1971. 275 с.
8. Белых В.С. Формы и способы защиты прав хозяйственных организаций: учебное пособие. Свердловск: Свердловский юрид. ин-т, 1985. 64 с.
9. Васильева С.А. Основные направления прокурорского надзора в сфере соблюдения прав субъектов предпринимательской деятельности // Молодой ученый. 2020. № 50 (340). С. 172–174.

10. Воробьев Н.И., Воробьева Л.В. О некоторых вопросах исполнения судебных решений // Российская юстиция. 2013. № 7. С. 52- 55.
11. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 14.04.2023, с изм. от 16.05.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.04.2023) // Собрание законодательства РФ. 05.12.1994. № 32. ст. 3301.
12. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 01.07.2021, с изм. от 08.07.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2022) // Собрание законодательства РФ. № 5. 29.01.1996. ст. 410.
13. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 14.04.2023, с изм. от 26.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 28.04.2023) // Собрание законодательства РФ. № 46. 18.11.2002. ст. 4532.
14. Гражданское право: учебник: в 3 т. / под ред. А.П. Сергеева. М., 2016. 548 с.
15. Грачева Д.А. Самозащита трудовых прав работников: особенности института и перспективы развития // Всероссийский студенческий конвент «Инновация»: сборник материалов. 2016. 600 с.
16. Ершова Е.А. Трудовое право в России / Российская академия правосудия. М.: Статут, 2007. 231 с.
17. Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект: монография / М.О. Буянова [и др.]; под редакцией М. О. Буяновой. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 139 с.
18. Иоффе О.С. Советское гражданское право: учебник / О.С. Иоффе. М.: Юрид. лит., 1967. 494 с.
19. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (ред. от 28.04.2023) // Собрание законодательства РФ. № 1. 07.01.2002. ст. 1.

20. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Российская газета. № 144. 04.07.2020.

21. Ковалев В. И., Ломакина Т.В. Актуальные вопросы восстановления на работе в воинских частях (военных организациях) Вооруженных Сил Российской Федерации незаконно уволенных лиц гражданского персонала // Право в Вооруженных Силах. 2015. № 8. С. 62 – 67.

22. Костян И.А. Отдельные вопросы реализации права на судебную защиту // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 10-15.

23. Лапач В.А. Отпадение и восстановление права // Гражданское право. 2005. № 2. С. 9-14.

24. Лушина И.А. Бесспорный порядок взыскания денежных средств как форма защиты гражданских прав: дис. ... канд. юрид. наук / И. А. Лушина. М., 2006. 183 с.

25. Макушенко К.Е. Защита трудовых прав работников в современном контексте трудовой политики Российской Федерации // Молодой ученый. 2020. № 52 (342). С. 217-219.

26. Нестерова Т.А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов: автореф. дис. док. юрид. наук. Екатеринбург, 2005. 43 с.

27. Новичков И.В. Проблема защиты трудовых прав женщин: практика рассмотрения споров о защите трудовых прав женщин // Аграрное и земельное право. 2021. № 12(204). С. 139–141.

28. Общая теория государства и права. Т. 2. Теория права. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Общая часть / под ред. Е.В. Хохлова. М.: Юрайт, 2017. 229 с.

29. Осипов Ю.К. Подведомственность юридических дел / Ю. К. Осипов. Свердловск, 1973. 36 с.

30. Оганесян В.Г. Судебная защита прав беременных женщин при расторжении трудового договора // Право, экономика и управление: от теории к практике: Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, Чебоксары, 21 мая 2020 года / Гл. редактор Г.Н. Петров. Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда», 2020. С. 170–173.

31. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 (ред. от 10.01.2023) «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // Собрание законодательства РФ. № 28. 12.07.2004. ст. 2901.

32. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 № 401 (ред. от 06.12.2021) «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору» // Собрание законодательства РФ. № 32. 09.08.2004. ст. 3348.

33. Постановление Правительства РФ от 11.04.2005 № 206 (ред. от 28.07.2022) «О Федеральном медико-биологическом агентстве» // Собрание законодательства РФ. № 16. ст. 1456.

34. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (ред. от 20.06.2011) «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» // Собрание законодательства РФ. № 10. 06.03.2000. ст. 1131.

35. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2015. № 140.

36. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 08.04.2004. № 72.

37. Пресняков М. Самозащита трудовых прав // Трудовое право. 2013. № 3. С. 51-70.

38. Приказ Роспотребнадзора от 23.05.2007 № 163 «Об утверждении примерных Положений о структурных подразделениях территориальных органов Роспотребнадзора» // Документ опубликован не был

39. Приказ Генпрокуратуры России от 15.03.2019 № 196 «Об организации прокурорского надзора за соблюдением трудовых прав граждан» // Законность. № 5. 2019.

40. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н (ред. от 13.05.2021) «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (Зарегистрировано в Минюсте России 14.08.2019 № 55594) // Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru. 15.08.2019. № 0001201908150010.

41. Приказ Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 № 62278) // Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru. 29.01.2021. № 0001202101290042.

42. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» (Зарегистрировано в Минюсте России 03.12.2021 № 66196) // Официальный интернет-портал правовой информации www.pravo.gov.ru. 03.12.2021. № 0001202112030061.

43. Прокопенко А.В. Самозащита работниками трудовых прав и ее востребованность на практике // Молодой ученый. 2017. № 15 (149). С. 297-300.

44. Радыш А.А. Значимость прокурорского надзора за трудовой сферой // Молодой ученый. 2022. № 20 (415). С. 370-372.
45. Решение Бийского городского суда Алтайского края от 27 ноября 2020 г. по делу № 2-3748/2020 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>
46. Решение Бийского городского суда Алтайского края от 23 ноября 2020 г. по делу № 2-3524/2020 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>
47. Решение Щучанского районного суда Курганской области от 16 июля 2021 г. по делу № 2-487/2021 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>
48. Решение Алейского городского суда Алтайского края от 24 ноября 2020 г. по делу № 2-681/2020 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>
49. Решение Шатровского районного суда Курганской области от 12 марта 2021 г. по делу № 2А-83/2021 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>
50. Решение Старооскольского городского суда Белгородской области от 26 ноября 2020 г. по делу № 2А-3668/2020 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>
51. Решение Нейского районного суда Костромской области от 16 ноября 2020 г. по делу № 12-48/2020 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>
52. Решение Чусовского городского суда Пермской области от 29 ноября 2021 г. по делу № 2-1711/2021 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>
53. Решение Борисоглебского городского суда Воронежской области от 05 марта 2019 г. по делу № 2А-124/2019 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>
54. Решение Кировского районного суда г. Томска Томской области от 14 января 2016 г. по делу № 2-2788/2015 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>

55. Решение Петродворцового районного суда г. Санкт-Петербурга от 13 сентября 2018 г. по делу № 2-777/2018 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>

56. Решение Оренбургского районного суда Оренбургской области от 27 ноября 2020 г. по делу № 2-2010/2020 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>

57. Решение Тигильского районного суда Камчатского края от 15 октября 2010 г. № 2-94/2010 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>

58. Решение Шарьинского районного суда Костромской области от 22 сентября 2020 г. по делу № 2-574/2020 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>

59. Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 17 июля 2020 г. по делу № 2-3804/2020 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>

60. Решение Нерюнгринского городского суда Республики Саха (Якутия) от 7 июля 2020 г. по делу № 2-853/2020 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>

61. Решение Южно-Сахалинского городского суда Сахалинской области от 21 ноября 2019 г. по делу № 2-5793/2019 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>

62. Решение Ленинского районного суда г. Махачкалы Республики Дагестан от 11 февраля 2022 г. по делу № 2-6124/2021 // [Электронный ресурс] // URL: <https://sudact.ru/>

63. Селезнев В.В. Ответственность за несоблюдение трудового законодательства // Молодой ученый. 2017. № 14 (148). С. 559-562.

64. Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт-Петербургского государственного университета, 2000. 384 с.

65. Тарусина Н.Н. Основы совершенствования законодательства о защите субъективных прав и интересов // Проблемы совершенствования

законодательства о защите субъективных гражданских прав / Под ред. В.В. Бутнева. Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 1988. 142 с.

66. Темников И.А. Правовые аспекты защиты трудовых прав беременных женщин на современном этапе // Молодой ученый. 2023. № 14 (461). С. 251-253.

67. Теория государства и права / С.С. Алексеев, С.И. Архипов и др. М.: Норма, 2016. 458 с.

68. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023) // Собрание законодательства РФ. № 1. 07.01.2002. ст. 3.

69. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть: учебник для вузов / Е.Б. Хохлов [и др.]; ответственные редакторы Е.Б. Хохлов, В.А. Сафонов. 9-е изд., перераб. и доп. Москва: Издательство Юрайт, 2023. 475 с.

70. Фаталина А.А. Защита трудовых прав работников в России // Вестник науки и образования, №. 14-3 (92), 2020, С. 11-13.

71. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 (ред. от 29.12.2022) «О прокуратуре Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 09.01.2023) // Ведомости Съезда народных депутатов РФ и Верховного Совета РФ. 1992. № 8. ст. 366.

72. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Собрание законодательства РФ. № 3. 15.01.1996. ст. 148.

73. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 28.04.2023) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. № 31. 02.08.2004. ст. 3215.

74. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 29.12.2022, с изм. от 26.04.2023) «Об исполнительном производстве» (с изм. и доп., вступ. в силу с 09.01.2023) // Собрание законодательства РФ. № 41. 08.10.2007. ст. 4849.

75. Чечот Д.М. Субъективное право и формы его защиты / Д. М. Чечот. Л., 1968. 71 с.

76. Шакарян М.С. Соотношение судебной формы с иными формами защиты субъективных прав граждан // Актуальные проблемы защиты субъективных прав граждан и организаций. М.: ВЮЗИ, 1985. 680 с.

77. Шувалова А.А. Способы судебной защиты трудовых прав и правовых интересов: дисс... к.ю.н. ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия», М. 2019. 179 с.

78. Экономическая политика КПСС, труд и право / под ред. Н.Г. Александрова. М.: Изд-во Московск. ун-та, 1973. 157 с.