

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»

На правах рукописи

Шувалова Анастасия Александровна
СПОСОБЫ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ
ТРУДОВЫХ ПРАВ И ПРАВОВЫХ ИНТЕРЕСОВ

Специальность 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения

Диссертация на соискание ученой степени
кандидата юридических наук

Научный руководитель –
доктор юридических наук, профессор
Ершова Елена Александровна

Москва
2019

Оглавление

Введение	3
Глава 1 Дифференциация форм и способов защиты трудовых прав и правовых интересов	13
§1 Защита трудовых прав и правовых интересов и ее элементы.....	13
§2 Формы защиты трудовых прав и правовых интересов	35
§3 Судебная защита как одна из форм защиты трудовых прав и правовых интересов	43
§4 Общая характеристика способов защиты трудовых прав и правовых интересов.....	70
Глава 2 Способы защиты трудовых прав и правовых интересов	89
§1 Понуждение работодателя к заключению трудового договора...	89
§2 Отмена актов работодателя, не соответствующих основополагающим (общим) и специальным принципам, а также нормам российского и международного трудового права, имеющим более высокую юридическую силу	110
§3 Восстановление на работе	123
§4 Возмещение материального ущерба.....	134
§5 Компенсация морального вреда	145
Заключение	153
Список использованных источников	162

Введение

Актуальность темы исследования. По данным независимых социологических опросов, от 21 до 42% работающих граждан за последние три года сталкивались с нарушением своих трудовых прав и правовых интересов¹. Более половины таких работников (54,4% в 2016-2017 гг.) вовсе не обращались за защитой нарушенных трудовых прав и правовых интересов. Как отмечают респонденты социологического опроса Центра социально-политического мониторинга Института общественных наук РАНХиГС «Нарушения трудовых прав работников и способы защиты», основными причинами нарушения трудовых прав и правовых интересов являются неправомерные действия (бездействие) работодателя и несовершенство трудового законодательства². Среди прочих, источниками неэффективности защиты трудовых прав и правовых интересов работников исследователями названы слабая информированность и понимание доступных способов защиты.

Особое значение законодательному закреплению форм и способов защиты трудовых прав и правовых интересов, а в особенности судебной защиты, придает упомянутое неравное положение субъектов трудовых отношений. Традиционно, более «слабой» сторон признается работник – исторически был пройден сложный путь по закреплению форм и способов защиты от возможных нарушений работодателем трудовых прав и правовых интересов работника. Работодатель своей волей устанавливает условия труда работника и его оплаты, от него зависит выполнение положений законодательства об охране труда, работодатель обеспечивает работника средствами для выполнения трудовых обязанностей, ставит перед ним определенные задачи и цели. Однако, несмотря на все предпринятые

¹См.: Исследование Центра социально-политического мониторинга Института общественных наук РАНХиГС «Нарушения трудовых прав работников и способы защиты» <https://www.ranepa.ru/images/News/2017-10/31-10-2017-opros.pdf>; Репрезентативный всероссийский опрос НАФИ 2017 г. <https://nafi.ru/analytics/kazhdyy-pyatyy-rossiyanin-stalkivalsya-s-narusheniem-trudovogo-kodeksa/>
² Исследование Центра социально-политического мониторинга Института общественных наук РАНХиГС «Нарушения трудовых прав работников и способы защиты» С. 5 <https://www.ranepa.ru/images/News/2017-10/31-10-2017-opros.pdf>

законодателем меры, защита прав, свобод и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений обеспечена не в полной мере.

На наш взгляд, одной из основных сложностей для реализации субъектами трудовых правоотношений своего права на защиту является отсутствие в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) конкретных способов защиты трудовых прав и правовых интересов. Тогда как, например, в Гражданском кодексе Российской Федерации (далее – ГК РФ) в ст. 12 закреплено множество вариантов действий, в зависимости от того, какое право и каким образом нарушено. Статья 352 ТК РФ, закрепляя под видом способов защиты трудовых прав и правовых интересов, положения, отличные от положений других отраслей права (например, Земельного кодекса Российской Федерации, Жилищного кодекса Российской Федерации), на наш взгляд, противоречит логике развития всей системы российского права, не соответствует положениям общей теории права и не соответствует положениям общей теории права и затрудняет реализацию защитной функции трудового права.

Степень научной разработанности темы исследования. Защита трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений в различных ее проявлениях неоднократно исследовалась как в советский период, так и в настоящее время.

В советский период об особой защитной функции трудового права и защите трудовых прав и правовых интересов в целом писали Н.Г. Александров, В.С. Андреев, А.Д. Зайкин, А.С. Пашков, В.Н. Смирнов, С.А. Иванов, не конкретизируя, однако, понятийный аппарат защиты трудовых прав и правовых интересов, не в должной мере учитывая положений и выводов общей теории права

В настоящее время вопросам защиты трудовых прав и правовых интересов, а также механизма ее реализации посвящены работы А.М. Касумова, З.И. Джафарова, Ю.П. Орловского, С.П. Маврина. Имеются научные работы, посвященные отдельным формам (в трактовке авторов –

способам) защиты трудовых прав и правовых интересов – например, М.Ф. Завьялов «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде как способы защиты трудовых прав работников», А.В. Яковлева «Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект)», А.А. Сапфинова «Защита трудовых прав и законных интересов работников органами государственного надзора и контроля», В.Р. Халиков «Самозащита в российском трудовом праве», Л.М. Маирова «Защита профсоюзами трудовых прав работников» и другие.

Пристального внимания заслуживают работы Т.Ю. Барышниковой, И.А. Костян, Т.А. Нестеровой, Т.А. Сошниковой, Е.А. Федоровой, посвященные комплексному анализу защиты трудовых прав и правовых интересов, ее форм, способ и средств.

В отличие от перечисленных научных работ, настоящее диссертационное исследование основано, во-первых, на интегративном типе правопонимания, и, во-вторых, на признании необходимости приведения понятийного аппарата трудового права в соответствие с другими отраслями частного права исходя из представлений о частно-публичной природе трудового права и о необходимости сохранять преемственность соответствующих институтов права в рамках одной правовой системы.

Объектом исследования являются правоотношения, связанные с применением способов и форм защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений.

Предмет исследования составляют теоретические и практические вопросы правового регулирования способов судебной защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений.

Целью диссертационного исследования является развитие учения о защите трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений и ее элементов, а также разработка теоретически обоснованной системы способов защиты трудовых прав и правовых интересов в рамках судебной формы защиты.

Для достижения указанной цели определен круг взаимосвязанных **задач диссертационного исследования:**

1) рассмотреть различные воззрения о выделении самостоятельной защитной функции трудового права и обосновать, что реализация данной функции возможна лишь через закрепление системы трудовых прав и правовых интересов субъектов трудового права, установления конкретных форм и способов защиты этих прав и правовых интересов;

3) уточнить содержание и определение понятий «защита трудовых прав и правовых интересов», «форма защиты трудовых прав и правовых интересов» и «способы защиты трудовых прав и правовых интересов»;

4) выявить различные формы защиты трудовых прав и правовых интересов и провести их классификацию;

5) выявить особенности судебной защиты как формы защиты трудовых прав и правовых интересов;

6) провести классификацию способов защиты трудовых прав и правовых интересов;

7) сформулировать перечень способов защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений, реализуемых в рамках судебной защиты;

8) проанализировать отдельные способы защиты трудовых прав и правовых интересов, применяемых в рамках судебной защиты;

9) сформулировать предложения, имеющие теоретическое и практическое значение для совершенствования понятийного аппарата отрасли трудового права и правового регулирования защиты трудовых прав и правовых интересов в целом.

Теоретическую основу диссертационного исследования составили научные труды И.И. Андриановской, Н.Г. Александрова, А.И. Базилевича, Т.Ю. Барышниковой, А.К. Безиной, М.О. Буяновой, А.П. Вершинина, В.П. Грибанова, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, С.Х. Джиева, И.К. Дмитриевой, Е.А. Ершовой, В.В. Ершова, И.Я. Киселева, И.А. Костян,

А.М. Куренного, А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой, Н.Л. Лютого, С.П. Маврина, Т.А. Нестеровой, Ю.П. Орловского, В.П. Очередыко, И.О. Снегиревой, Е.А. Федоровой, Е.А. Суханова, Д.М. Чечота, и других ученых и исследователей как трудового, так и гражданского права, общей теории права.

Правовую основу работы составили: Конституция Российской Федерации, международные правовые акты, Трудовой кодекс Российской Федерации, Гражданский кодекс Российской Федерации, Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации, Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации, иные федеральные законы, указы Президента Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Эмпирическая базу диссертационного исследования образуют постановления Конституционного Суда Российской Федерации, постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, практика судов общей юрисдикции.

Методологию исследования составили такие общенаучные методы познания, как анализ, синтез, диалектический метод, индукция и дедукция. Также были использованы следующие частно-научные методы: историко-правовой, формально-юридический, сравнительно-правовой, системно-структурный и др.

Научная новизна исследования состоит в выявлении и обосновании форм и способов судебной защиты трудовых прав и правовых интересов, разработке авторской классификации способов защиты трудовых прав и правовых интересов.

В работе обоснованы и сформулированы **выносимые на защиту положения**:

1. Диссертантом выработано понятие «защита трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений»: защита

трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений реализуется действиями судов, уполномоченных государственных органов, профессиональных союзов и самих субъектов трудовых правоотношений в пределах форм и способов защиты трудовых прав и правовых интересов, а также в соответствии с принципами и нормами права, содержащимися в единой, развивающейся и многоуровневой системе форм национального и международного трудового права, реализуемых в России.

2. В соответствии с научно обоснованной концепцией интегративного правопонимания, трудовое право, реализуемое в России, не ограничивается только национальным трудовым «законодательством», а включает в себя принципы и нормы трудового права, содержащиеся в единой, развивающейся и многоуровневой системе форм национального и международного трудового права, реализуемые в России. При таком теоретическом понимании трудового права автором сформулирован вывод о том, что категория «правовые интересы» характеризует не только интересы, защищаемые законом («законные интересы»), но и защищаемые принципами и нормами трудового права в целом, включающим в себя в том числе и «законные интересы».

3. Сделан вывод: в ст. 352 ТК РФ перечислены не способы, а формы защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений.

Автором предложена следующая классификация форм защиты трудовых прав и правовых интересов, в зависимости от того, осуществляется ли защита путем обращения в уполномоченные органы или лицом самостоятельно:

судебная форма защиты (универсальный (общий) порядок защиты);

административная форма защиты в виде государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, осуществляемого государственными инспекциями труда Федеральной службы по труду и занятости;

общественная форма защиты через обращение работников за защитой нарушенных прав и правовых интересов в профессиональные союзы;

коллегиальная форма защиты – обращение в комиссии по трудовым спорам (ст. 382 ТК РФ).

Самостоятельные действия по защите нарушенных трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений охватываются т.н. неюрисдикционной формой – самозащитой трудовых прав и правовых интересов.

4. Установлено, что преемственность и сходство в правовом регулировании способов защиты имеется только в совокупности отдельных отраслей, но не во всей системе права в целом. Сделан вывод о том, что основные юридические конструкции, общие для различных отраслей частного права (к таким конструкциям относятся и способы защиты) схожим образом должны быть закреплены в отраслевом законодательстве. Это придает стабильность и определенность правовому регулированию общественных отношений.

Сделан вывод: трудовое право по своему происхождению является отраслью частного права с элементами публичного, что обусловлено особенным положением работника в трудовых правоотношениях и необходимостью его повышенной правовой защиты со стороны государства.

5. Предложена авторская классификация способов защиты трудовых прав и правовых интересов в зависимости от того, в рамках какой формы защиты тот или иной способ защиты трудовых прав и правовых интересов может быть использован:

универсальные способы, которые могут быть реализованы во всех формах защиты трудовых прав и правовых интересов;

альтернативные способы, которые могут быть использованы в рамках нескольких форм защиты трудовых прав и правовых интересов, последовательно или параллельно;

исключительные способы, которые подлежат применению в рамках только одной формы защиты трудовых прав и правовых интересов.

6. Надлежащим способом защиты при нарушении обязанности заключить трудовой договор является не признание отношений трудовыми, а понуждение к заключению трудового договора. Предложено в ст. 352.1 ТК РФ закрепить способ защиты трудовых прав и правовых интересов – понуждение к заключению трудового договора с момента фактического допущения физического лица к работе с указанием обязательных условий трудового договора.

7. Выделены и дифференцированы способы защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений: 1) «отмена правового акта работодателя, не соответствующего основополагающим (общим) и специальным принципам, а также нормам российского и (или) международного трудового права, имеющим более высокую юридическую силу»; 2) «отмена индивидуального акта работодателя, не соответствующего основополагающим (общим) и специальным принципам и нормам российского и (или) международного трудового права».

8. Сформулированы следующие предложения:

а) изменить название ст. 352 ТК РФ «Способы защиты трудовых прав и свобод» на «Формы защиты трудовых прав и правовых интересов»;

б) изложить ст. 352 ТК РФ в следующей редакции:

«Основными формами защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений являются:

судебная защита;

защита трудовых прав и правовых интересов работников профессиональными союзами;

государственный контроль (надзор) за соблюдением принципов и норм трудового права, содержащихся в нормативных правовых актах в сфере труда;

защита трудовых прав и правовых интересов в комиссии по трудовым спорам;

самозащита.

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и правовые интересы в любой форме, не запрещенной федеральным законом.».

9. Автором выработано предложение закрепить в ТК РФ способы защиты трудовых прав субъектов трудовых правоотношений. Это позволит облегчить обращение в суд и ускорить процесс разрешения споров, исключив возможность оставить заявление без движения. Автором предложена следующая редакция статьи:

Статья 352.1 «Способы защиты трудовых прав и правовых интересов»

«Защита трудовых прав и правовых интересов осуществляется следующими способами:

отмена правового акта работодателя, не соответствующего основополагающим (общим) и специальным принципам, а также нормам российского и (или) международного трудового права, имеющим более высокую юридическую силу;

отмена индивидуального акта работодателя, не соответствующего основополагающим (общим) и специальным принципам и нормам российского и (или) международного трудового права;

восстановление на работе;

понуждение работодателя к заключению трудового договора с момента фактического допущения физического лица к работе с указанием обязательных условий трудового договора;

возмещение материального ущерба;

компенсация морального вреда;

иными способами, предусмотренными федеральными законами».

Теоретическая значимость результатов исследования. Результаты настоящего диссертационного исследования обобщают и дополняют научные знания о категориальном аппарате отрасли трудового права в части защиты

трудовых прав и правовых интересов, судебной формы защиты и отдельных способов защиты трудовых прав и правовых интересов. Результаты диссертационной работы могут быть использованы при проведении лекций и семинаров по предмету «Трудовое право России» и соответствующих теме работы спецкурсов и кружков.

Практическая значимость результатов исследования заключается в разработке предложений по совершенствованию как трудового, так и гражданско-правового законодательства, а также составлении перечня конкретных способов защиты трудовых прав и правовых интересов, пригодных для использования как субъектами трудовых правоотношений, так и судьями.

Апробация результатов исследования. Диссертационная работа выполнена и обсуждена на кафедре трудового права и права социального обеспечения ФГБОУ ВО «Российский государственный университет правосудия».

Результаты исследования прошли апробацию на международных и российских научно-практических конференциях, а также нашли отражение в опубликованных статьях диссертанта. По теме диссертации также опубликованы статьи в журналах и сборниках, аккредитованных ВАК.

Структура работы определена целями и задачами исследования. Работа состоит из введения, двух глав, объединяющих 9 параграфов, заключения и списка использованных источников.

Глава 1 Дифференциация форм и способов защиты трудовых прав и правовых интересов

§1 Защита трудовых прав и правовых интересов и ее элементы

Трудовому праву, как и всему праву в целом, имманентно присущи две основные функции: регулятивная и охранительная. Эту точку зрения разделяют как исследователи общей теории права, так и ученые-трудовики¹. Применительно к праву в целом, по мнению проф. Т.Н. Радько, «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»².

Как верно, на наш взгляд, отмечает И.А. Костян, «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»³.

В юридической науке, включая общую теорию права и отраслевые дисциплины, нет единства с определением и содержанием таких понятий как «правовая защита», «защита прав» и «охрана прав». Как отмечают А.М. Касумов и З.И. Джафаров, некоторые ученые рассматривают охрану основных прав гражданина как более широкую категорию, включающую в себя и защиту прав граждан. С другой стороны, понятие «правовая защита»

¹ См., например: 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.

² 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. – С. 61.

³ Костян И.А. Отдельные вопросы реализации права на судебную защиту / И.А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015 – №2. – С. 10-15. С. 10-15

используют в широком значении, охватывая этим термином любой конкретный вид деятельности, направленный на обеспечение прав и свобод человека¹.

Показательным является разграничение охраны прав и защиты прав, проведенное О.В. Ивановым на следующем примере. Для того, чтобы предотвратить воровство имущества, хранящегося на складе, двери склада запираются на замок и опечатываются, окна закрываются ставнями, ночью склад охраняет сторож с оружием. Все эти меры, которые в совокупности призваны предупредить хищение, называются *охраной*. А когда преступник все-таки нападает на склад, взламывает двери, т.е. совершает посягательство, несмотря на меры охраны, то в этой ситуации сторож уже осуществляет *защиту* и с оружием в руках отражает это нападение, принимает меры к задержанию преступника и отбирает у него похищенное².

Как отмечает проф. В.В. Лазарев, основное назначение охранительной функции права заключается, прежде всего, в превентивной охране общественных отношений, предотвращении правонарушений³. Кроме указанных выше чисто юридических функций права (регулятивной и охранительной), В.В. Лазарев выделяет следующие социальные функции: экономическую, политическую, воспитательную, компенсационную, ограничительную, восстановительную, информационную и экологическую. Подробного рассмотрения заслуживает трактовка В.В. Лазаревым восстановительной функции права. По его мнению, указанная функция имеет особое значение в правовом регулировании общественных отношений, с ее помощью «очень часто восстанавливается прежнее правовое положение субъекта права, лицо вновь становится обладателем тех прав, которых оно было лишено, ему возвращается имущество, он восстанавливается на работе, реабилитируется его имя, восстанавливается нарушенный общественный

¹ Правовое регулирование трудовых споров в контексте способов защиты трудовых прав: монография / А. М. Касумов, З. И. Джафаров. – Москва: Проспект, 2013. – 328 с.

² Иванов, О. В. Судебные доказательства в гражданском процессе / О. В. Иванов. – Иркутск, 1974. – 185 с.

³ Теория права и государства: учебник / под ред. проф. В. В. Лазарева. - М.: Право и закон, 2001. – С. 134 – 141.

порядок и т.д»¹. Таким образом, согласно В.В. Лазареву, восстановление нарушенных или оспариваемых прав не входит в содержание охранительной функции права. А восстановительная функция, с некоторой долей условности, может быть названа защитной.

По мнению С.П. Маврина, функции трудового права можно определить как обусловленные потребностями общества основные направления его воздействия на предмет правового регулирования, которые призваны способствовать решению задач в области организации и применения общественного труда².

Одним из первых об особой, «защитной функции» трудового права и его отраслевых функциях в целом писал именитый ученый-трудовик и теоретик права Н.Г. Александров еще в 1973 г. По его мнению, советскому трудовому праву присущи три основные функции: производственная, защитная и функция, обеспечивающая участие трудящихся и профсоюзных и иных общественных организаций в управлении предприятиями, в решении вопросов хозяйственного строительства³. «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», – указывал Н.Г. Александров⁴.

Как отдельную, самостоятельную функцию трудового права, защитную функцию выделял другой крупный ученый-трудовик В.С. Андреев. В 1976 году он писал, что «роль трудового права многогранна и оно выполняет не только социальную, но и защитную, воспитательную и народно-

¹ Теория права и государства: учебник / под ред. проф. В. В. Лазарева. - М.: Право и закон, 2001. –С. 134 – 141.

² Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юристъ, 2002. – С. 74.

³ Экономическая политика КПСС, труд и право / под ред. Н. Г. Александрова. - М.: Изд-во Московск. ун-та, 1973. – 157 с.

⁴ Экономическая политика КПСС, труд и право / под ред. Н. Г. Александрова. - М.: Изд-во Московск. ун-та, 1973. – 157 с.

хозяйственную». Другие ученые как, например, А.С. Пашков и В.Н. Смирнов, придерживались иной точки зрения, указывая, что «в условиях развитого социалистического общества, когда возрастает роль рабочего класса и расширяются задачи социального развития личности, защитную функцию целесообразно рассматривать как часть социальной»¹.

Точку зрения Н.Г. Александрова и В.С. Андреева разделял и А.Д. Зайкин, вслед за ними выделяя функцию защиты трудовых прав рабочих и служащих².

Более подробно о защитной функции трудового права писал С.А. Иванов. Он указывал, что защитная функция появилась одновременно с принятием первого трудового кодекса, появление ее обусловлено законодательными мероприятиями советского государства, имеющими целью организацию охраны труда. По мнению С.А. Иванова, «защитная функция имманентно присуща трудовому праву, вытекает из его природы, однако необходимы специальные нормы, ибо от их удельного веса в общей массе норм трудового права зависит успешная ее реализация»³.

Позднее проф. Ю.П. Орловский выделил несколько различных способов осуществления защитной функции трудового права. Первым таким способом является создание работникам благоприятных условий для проявления ими своих способностей к труду, вторым – установление минимальных правовых гарантий для работников, которые ни при каких условиях не могут быть снижены (например, минимальный размер оплаты труда), третьим способом является установление законодательством норм императивного характера, которые нельзя изменить как при заключении трудового договора, так и во время его действия и т.д.⁴ «Важным способом защиты интересов работника

¹ Пашков, А. С., Смирнов, В. Н. Трудовое право социалистического общества / А. С. Пашков, В. Н. Смирнов // Государство и право развитого социализма в СССР. - Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1977. – 256 с.

² Зайкин, А. Д. Основные функции советского трудового права / А. Д. Зайкин // Вестник МГУ. Серия «Право». - 1976. - № 3. – С. 12.

³ Иванов, С. А., Лившиц, Р. З., Орловский, Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. - М.: Наука, 1978. – 368 с.

⁴ Орловский, Ю. П. Роль трудового законодательства в обеспечении рыночной экономики / Ю. П. Орловский // Российское законодательство: проблемы и перспективы. - М.: БЕК, 1995. – 89 с.

является установление в законе механизма восстановления нарушенных прав», – отмечает Ю.П. Орловский¹.

В авторской концепции проф. С.П. Маврина защитная функция рассматривается как составная часть социальной. Он указывает, что «социальная функция имманентно присуща трудовому праву, причем она реализуется по нескольким направлениям, важнейшим из них является защита прав и законных интересов работников»². Фактически С.П. Маврин разделяет содержание социальной функции на две составляющие: собственно, социальную функцию и защитную. По его мнению, защитная функция трудового права должна реализовываться главным образом путем законодательного закрепления основных трудовых прав работников, фиксации механизмов их защиты и установления эффективных форм и способов государственного надзора и контроля за их соблюдением.³

В рамках данной диссертационной работы необходимо поддержать точку зрения тех исследователей, которые выделяют в качестве самостоятельной функции трудового права защитную или восстановительную функцию. Также обоснованным, на наш взгляд, является мнение, что реализация данной функции возможна лишь через закрепление системы трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений, установления конкретных форм и способов защиты этих прав и правовых интересов, а также определения эффективных принципов их функционирования.

В качестве обладателей права на защиту своих трудовых прав и правовых интересов в рамках данной диссертационной работы в качестве субъектов трудовых правоотношений, помимо работодателя и работника, признаются также и фактические работники. При этом, не углубляясь в научную дискуссию о правосубъектности и правоспособности, видится

¹ Орловский, Ю. П. Роль трудового законодательства в обеспечении рыночной экономики / Ю. П. Орловский // Российское законодательство: проблемы и перспективы. - М.: БЕК, 1995. – 89 с.

² Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Общая часть. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

³ Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Общая часть. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

необходимым отметить следующее. Исходя из положений общей теории права, общественное отношение переходит в форму правоотношения при наличии следующих условий: во-первых, данное общественное отношение выражено в актах волевого поведения людей и, во-вторых, такое общественное отношение регулируется принципами и нормами права. Соответственно, под правоотношениями субъектов трудового права понимаются общественные отношения субъектов в сфере применения труда, урегулированные принципами и нормами трудового права. При этом, как верно на наш взгляд отмечает И.К. Дмитриева, нормы трудового права способны порождать юридическую связь между субъектами, т.е. сами правоотношения, если субъекты совершают юридически значимое волевое действие – юридический акт, являющийся основанием для возникновения правоотношения¹. При этом основанием возникновения трудового правоотношения является такой юридический акт, как трудовой договор, заключаемый работником и работодателем – субъектами трудового правоотношения. Между иными субъектами (например, профсоюзами, объединениями работодателей и другими) на основании иных юридических актов и в соответствии с нормами трудового права возникают непосредственно связанные с трудовыми иными правоотношения. В целом следует согласиться со следующим определением системы правоотношений трудового права, выработанным коллективом авторов учебника Трудовое право России под ред. А.М. Куренного: «система правоотношений трудового права может рассматриваться как объединенная общими целями и задачами совокупность сходных общественных правоотношений, прежде всего трудовых, занимающих главное место в системе, и производных от трудовых иных правоотношений, возникающих в связи с трудом работников у работодателей и регулируемых нормами трудового законодательства»². Таким образом, субъектами защиты, т.е. носителями субъективного права на

¹ Трудовое право России: учебник/ под ред. А. М. Куренного. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2016. - 624 с.

² Трудовое право России: учебник/ под ред. А. М. Куренного. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2016. - С. 99.

защиту их прав и правовых интересов, выступают работник и работодатель. При этом право на защиту возникает и у такого субъекта, который с формальной точки зрения (например, при попытке работодателя подменить трудовые правоотношения гражданско-правовыми или не заключении трудового договора в принципе) не является субъектом трудовых правоотношений. Такую позицию закрепляет Рекомендация МОТ «О трудовом правоотношении», принятая Генеральной конференцией МОТ на 95-й сессии 15 июня 2006 г., в которой государствам-членам рекомендуется в нормативных правовых актах предусмотреть возможность определения конкретных признаков трудовых правоотношений. При этом отмечается, что реализовать трудовые права, имея различные формы их защиты, могут наемные работники, выполняющие работу при вступлении в трудовое правоотношение с работодателем, т.е. защита трудовых прав в любых формах возможна при наличии между субъектами трудового правоотношения. Также упоминается сложность при установлении факта трудовых правоотношений в ситуациях, когда соответствующие права и обязанности сторон не вполне ясны, когда предпринимаются попытки подмены трудовых отношений гражданско-правовыми и др. Имплементация указанных рекомендаций МОТ находит отражение в нормах ст. 15 ТК РФ, закрепляющее понятие трудового отношения и прямой запрет на заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, а также в нормах ч. 4 ст. 11 и ст. 19.1 ТК РФ.

Таким образом, рассматривая в качестве субъектов защиты, помимо работодателя и работников как сторон трудового договора, в рамках данного диссертационного исследования к таким субъектам также относятся и субъекты трудовых правоотношений, статус которых формально не определен и требует установления через определенные формы и способы защиты (фактические работники или работники по гражданско-правовому договору). В целях применения философского принципа «бритвы Оккама» и

избегания излишнего умножения сущностей и усложнения восприятия текста, в настоящей работе оба вида субъектов защиты (работники и фактические работники) объединены в понятие «работники».

Далее рассмотрим важнейшие элементы системы защиты, без которых само существование защитной (восстановительной) функции трудового право не имело бы смысла, а именно объекты защиты.

Для целей настоящего исследования права и свободы будем рассматривать как единый и неделимый объект защиты. Как отмечают авторы учебника Конституционного права, принципиальных различий между правами и свободами личности не существует, поскольку субъекты конституционного права всегда наделяются государством, с одной стороны, правами и свободами, а с другой – корреспондирующими им юридическими обязанностями¹. «В чисто семантическом плане право означает гарантированную законом возможность индивида обрести определенное социальное благо, а свобода истолковывается как отсутствие установленных государством стеснений и ограничений в его личной жизни и в практической деятельности в различных сферах общества»², – поясняют они. Также уместно привести следующие слова известного украинского компаративиста В.Н. Шаповала: «Право по существу означает "дай", а свобода – "не мешай"».

Важное значение в закреплении системы основных трудовых прав и свобод человека играют нормативные положения Всеобщей декларации прав человека. Согласно ч. 1 ст. 23 «каждый человек имеет право на труд, на свободный выбор работы, на справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы». Вторая часть данной статьи гласит, что «каждый человек без какой-либо дискриминации имеет равную оплату за равный труд». Часть третья закрепляет право работающих на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при

¹ Конституционное право: университетский курс: учебник: в 2 т. / под ред. А.И. Казанника, А.Н. Костюкова. М.: Проспект, 2015. Т. 2.

² Конституционное право: университетский курс: учебник: в 2 т. / под ред. А.И. Казанника, А.Н. Костюкова. М.: Проспект, 2015. Т. 2.

необходимости, другими средствами социального обеспечения. Право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов, установлено в ч. 4 ст. 23. Также ст. 24 Всеобщей декларации прав человека закрепляет право каждого человека на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и оплачиваемый периодический отпуск.

Как отмечают А.М. Касумов и З.И. Джафаров, Всеобщая декларация прав человека не содержит некоторые важные права и свободы человека, как, например, право работающих на забастовку, хотя такое право было закреплено еще 5 июля 1935 года в Законе Вагнера в США (полное официальное название – National Labor Relations Act – национальный закон о трудовых отношениях). Также, отмечают авторы, в Декларации не упоминается механизм защиты трудовых прав и свобод работников.¹

Следует отметить, что система трудовых прав и свобод человека была в дальнейшем развита, усовершенствована и дополнена другими актами международного значения, например, в ряде пактов Генеральной Ассамблеи ООН, конвенциях и рекомендациях МОТ (Международной организации труда), пактах от 16 декабря 1966 г. – Международном пакте о гражданских и политических правах и Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах. Последний провозгласил право на забастовки при условии его осуществления в соответствии с законами страны (п. d ст. 8), право на особую охрану труда и интересов женщин-матерей, детей и подростков (п. 2, 3 ст. 10) и ряд других прав и свобод работников. Названные положения также дополняются отдельными Конвенциями, имеющие важное значение в сфере регулирования наемного труда, например, Конвенция о ликвидации всех форм расовой дискриминации от 7 марта 1966 г., Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин от 18 декабря 1979 г., Конвенция о защите прав трудящихся-мигрантов 1990 г. и другие.

¹ Правовое регулирование трудовых споров в контексте способов защиты трудовых прав: монография / А. М. Касумов, З. И. Джафаров. – Москва: Проспект, 2013. – 328 с. С. 49.

На международном уровне также установлена определенная процедура защиты трудовых прав и свобод человека. Жалоба на нарушение прав и свобод человека со стороны государства, в том числе и индивидуального характера, может быть подана в специально созданный для этих целей орган – Комитет по правам человека, а также в Европейский суд по правам человека.

На региональном уровне наиболее полно разработана система социальных прав в Европейской социальной хартии. Как отмечает И.Я. Киселев, «основная часть европейских норм, относящихся к труду и трудовым отношениям, содержится в Европейской социальной хартии, принятой в 1961 году и пересмотренной в мае 1996 года».

К региональным документам, закрепляющим в том числе и трудовые права работников, относится и Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (СНГ), утвержденная 29 октября 1994 г. Международной Ассамблеей государств-участников СНГ. Хартия является довольно значимым актом международного права и закрепляет конкретный перечень основных социальных прав и порядок предоставления гарантий странами СНГ, включая Россию.

Конституция Российской Федерации (далее – Конституция РФ) закрепляет трудовые права и гарантии в ст. 37. Так, ч. 1 ст. 37 гласит: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию», ч. 2 указывает на запрет принудительного труда. О праве на труд говорит ч. 3 ст. 37: «Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы».

Конституция РФ провозглашает права и свободы человека и гражданина высшей ценностью, они подлежат защите государства. Однако недостаточно

декларативно объявить о защите прав на конституционном уровне. Для реального осуществления прав и свобод, в том числе и трудовых, необходимо создать систему эффективных правовых средств, форм и способов для их защиты и возможного принудительного осуществления при противодействии со стороны, например, работодателей или государственных органов.

Помимо трудовых прав и свобод, рассмотренных выше, объектом защиты также являются и правовые интересы. На практике, как отмечает И.А. Костян, в судах общей юрисдикции правовые интересы часто не рассматриваются в качестве объектов защиты. «Суды в большей степени исходят из наличия или отсутствия права, прямо предусмотренного в установленном законом порядке. Законный интерес, выраженный, например, в виде определенной возможности работать неполное рабочее время (в частности лицам, не относящимся к категории работников, которым работодатель обязан обеспечить реализацию права работать в условиях неполного рабочего времени), как правило, даже не обсуждается. При этом аргументом защиты работодателя в основном является отсутствие юридической обязанности предоставить возможность работнику работать в условиях неполного рабочего времени», – обосновывает свою позицию И.А. Костян¹. С ее предложением, основываясь на ст. 2 ГПК РФ, регламентировать на уровне законодательства определенную форму защиты законного интереса (по нашему мнению – правового интереса) следует согласиться. Отсутствие указания в рамках раздела XIII ТК РФ на правовые интересы как объект правовой защиты, на наш взгляд, является упущением и затрудняет функционирование всего механизма правовой защиты в рамках отрасли трудового права.

В юридической науке и литературе нет единого понимания интересов вообще и правовых интересов в частности. В рамках настоящего исследования нет необходимости обращаться ко всему пласту исследований

¹ Костян И.А. Отдельные вопросы реализации права на судебную защиту // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015 – №2. – С. 10-15.

в области определения смысла понятия «интерес», следует лишь обосновать понятийную достаточность термина «правовые интересы».

На основе проведенных научных исследований, С.В. Савченко выделяет следующие подходы к пониманию интереса в праве: 1) объективный подход, когда интерес представляется существующим вне сознания субъекта; 2) субъективный – возникновение интереса зависит от воли конкретного субъекта обладать определенными благами и осознается им; 3) «смешанная концепция» – интерес представляет собой единство объективной и субъективной реальностей¹. Как указывает Т.В. Шершень, интерес в праве может рассматриваться «во-первых, как один из критериев разграничения публичного и частного права; во-вторых, как предпосылка, элемент или цель субъективного права; в-третьих, в узко материальном смысле – как «польза», «благо», «выгода»².

Следует отметить, что категория «интерес» употребляется в правовых актах только как «законные интересы»³, дискуссия же о содержании этого понятия и его соотношении с такими понятиями как «правовые интересы», «юридические интересы» и т.п. ведется лишь в научной литературе. Некоторые исследователи предлагают рассматривать «правовые интересы» и «юридические интересы» как синонимы с учетом сложившейся и используемой юридической терминологией, другие указывают, что юридический интерес должен рассматриваться как структурная часть правового интереса⁴. При этом А.В. Кузьмина уточняет, что понятие «законный интерес» необходимо признать более объемным, чем понятие «правовой интерес», поскольку «законный интерес» может отражать как собственно правовые, так и экономические, социальные, политические,

¹ Савченко, С. В. Правовой интерес и его соотношение со смежными правовыми категориями / С. В. Савченко // Международный журнал экспериментального образования. - 2013. - № 8. – С. 180 – 184.

² Шершень, Т. В. Частный и публичный интерес в договорном регулировании семейных отношений: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Т. В. Шершень. - Екатеринбург, 2002. – 202 с.

³ См., например: глава 58 «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами» ТК РФ, Федеральный закон от 05.03.1999 № 46-ФЗ «О защите прав и законных интересов инвесторов на рынке ценных бумаг», глава 28.2 «Рассмотрение дел о защите прав и законных интересов группы лиц» АПК РФ и др.

⁴ Кузьмина, А. В. О типологии правовых интересов / А. В. Кузьмина // Журнал российского права. – 2011. - № 3. – С. 49 – 56.

идеологические и другие интересы. «По сути, это совокупность самых различных интересов государства, личности, бизнес-структур, институтов гражданского общества и других субъектов социальных отношений, взятых под правовую «опеку» норм действующего законодательства. Но в этом симбиозе интересов растворяются собственно правовые интересы», – отмечает А.В. Кузьмина¹. С.В. Савченко считает правовой интерес разновидностью интереса социального, реализуемого в рамках закона².

Следует отметить, что вышеперечисленные позиции основаны на юридическом позитивизме, в соответствии с которым все право сводится прежде всего к «законодательству» – к нормативным правовым актам, принятым органами государственной власти, причем не только правотворческими и исполнительными, но и судебными органами. Как верно, на наш взгляд, отмечает В.В. Ершов, юридический позитивизм относит к праву только систему норм, выражающих государственную волю, оставляя при этом за пределами права принципы и нормы права, содержащиеся в национальных нормативных правовых договорах и обычаях права, а также основополагающие (общие) принципы как международного, так и внутригосударственного права³. Данное диссертационное исследование основывается на интегративном понимании права, в соответствии с которым правом является не только закон, законодательство в понимании позитивистов, но прежде всего принципы и нормы права, содержащиеся в единой системе форм международного и национального права, реализуемых в государстве. Таким образом, категория «правовые интересы» охватывает не только интересы, прямо закрепленные и предусмотренные законом («законные интересы»), но и основанные на праве в целом, то есть соответствующие не только «букве закона», то и «духу права» – единой многоуровневой системе принципов и норм права, содержащихся в формах

¹ Кузьмина, А. В. О типологии правовых интересов / А. В. Кузьмина // Журнал российского права. – 2011. - № 3. – С. 49 – 56.

² Савченко, С. В. Правовой интерес и его соотношение со смежными правовыми категориями / С. В. Савченко // Международный журнал экспериментального образования. - 2013. - № 8. – С. 180 – 184.

³ Ершов, В. В. Международное и внутригосударственное право и неправое: юридическая природа, классификация, дифференциация / В. В. Ершов // Российское правосудие. - 2015. - № 9 (113). – С. 3 – 17.

международного и национального права, реализуемых в государстве. Уместно будет привести следующее изречение И.А. Ильина: «Право и правосознание начинаются и кончаются там, где начинается и кончается вопрос: «А что на самом деле имеет правовое значение и в чем оно?» Судья, чиновник, адвокат и гражданин – если они не ставят этого вопроса и не добиваются его предметного разрешения – не живут правом и не творят право, и правосознание их стоит на самом низком уровне. Они довольствуются суррогатами права и фальсифицируют его. Тот, кто пользуется бестолковостью судьи, продажностью чиновника, «гибкостью» адвоката или безграмотностью соседа для того, чтобы осуществить свой неправомерный интерес, выдавая неправое за право, – тот мыслит и действует как софист низшего разбора, полагая, что «истина есть то, в чем я сумею убедить других». Он работает над вырождением и деградацией общей жизни»¹.

Таким образом, на наш взгляд, необходимо произвести изменения в понятийном аппарате большинства отраслей российского права и изменить используемую категорию «законные интересы» на «правовые интересы», в том числе и в национальных правовых актах.

В ст. 1 ТК РФ Цели и задачи трудового законодательства используется формулировка «защита прав и интересов работников и работодателей». На наш взгляд, с учетом вышеизложенного, такая формулировка представляется спорной, т.к. интересы как работников, так и работодателей могут быть неправовыми. Представляется теоретически обоснованным изменить указанную формулировку на «защита прав и правовых интересов работников и работодателей».

Раздел XIII ТК РФ в названии содержит словосочетание «защита трудовых прав и свобод», ст. 352 ТК РФ также называется «Способы защиты трудовых прав и *свобод*». Другие нормативные правовые акты в названиях

¹ Ильин, И. А. Теория права и государства. Издание 2-е, дополненное / под редакцией В. А. Томсинова. - М.: Зерцало, 2008. – 550 с., Кузьмина, А. В. О типологии правовых интересов / А. В. Кузьмина // Журнал российского права. – 2011. - № 3. – С. 49 – 56.

статей и глав оперируют такими словосочетаниями как, например, «рассмотрение дел о защите прав и законных интересов группы лиц»¹, «о защите прав и законных интересов инвесторов на рынке ценных бумаг»² и другие.

На наш взгляд, названия ст. 352 ТК РФ и раздела XIII ТК РФ, а также подобные словосочетания в рамках всего указанного раздела необходимо изложить в следующей редакции: «защита трудовых прав и правовых интересов». Изменение формулировки позволит решить проблему регламентации и защиты правовых интересов в трудовом законодательстве.

Исключение слова «свобод» из указанного словосочетания не призвано ограничить или уменьшить степень защищенности, а лишь избавляет от громоздкости конструкции. Более того, многие национальные правовые акты не содержат ссылки ни на свободы, ни на правовые интересы, что не мешает правильному применению таких норм. В качестве примера можно привести главу 2 ГК РФ «Возникновение гражданских прав и обязанностей, осуществление и защита гражданских прав», ст. 12 которой также называется «Способы защиты гражданских прав».

Наиболее разработанной в теоретическом плане является теория защиты гражданских прав и правовых интересов, которая, несомненно, подлежит рассмотрению в рамках данного исследования. Под гражданскими правами в гражданском и гражданском процессуальном праве понимаются права, вытекающие из гражданских, семейных, **трудовых**, жилищных, экологических и иных правоотношений с участием граждан, организаций, государственных и муниципальных органов (ч. 1 ст. 22 ГПК РФ).

Традиционно более широким понятием считается защита прав и правовых интересов. Защита инициируется субъектом права в случаях нарушения или угрозы нарушения его прав и (или) правовых интересов, с целью восстановить положение, существовавшее до нарушения и привлечь

¹ Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24 июля 2002 г. № 95-ФЗ (ред. от 25 декабря 2018 г.) // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3012.

² Федеральный закон от 05.03.1999 № 46-ФЗ О защите прав и законных интересов инвесторов на рынке ценных бумаг // Собрание законодательства РФ, 08.03.1999, № 10, ст. 1163.

нарушителей к ответственности. В.Б. Вершинин выделяет следующие существенные характеристики правовой защиты: «во-первых, защита субъектов правоотношений – это обязательная для государства деятельность всех его органов и должностных лиц; во-вторых, защита осуществляется не только органами государства и всеми другими субъектами права, входящими в механизм государства, но и многими другими участниками правоотношений, в том числе гражданами; в-третьих, защита права представляет собой совокупность действий, осуществляемых с помощью законодательно установленных средств, способов, приемов и форм; в-четвертых, защита прав отличается комплексностью правового регулирования – набор разнообразных по характеру и содержанию норм, затрагивающих проблемы защиты, содержится в конституционном, гражданском, уголовном, административном, трудовом и других отраслях права»¹.

Термин «защита права» имеет двойственную природу и включает элементы как материально-правового, так и процессуально-правового порядка. С точки зрения материального права, каждый акт защиты состоит в принятии мер материально-правового воздействия в отношении обязанной стороны, применении материально-правовых *способов*, предусмотренных нормами материального права. С другой стороны, защита прав и правовых интересов осуществляется с использованием определенной процедуры, в определенной *форме* и определенными процессуальными средствами². Соответственно, процессуальная сторона защиты реализуется на базе процессуального права, процессуальных правоотношений с участием управомоченного лица (заявителя, истца, жалобщика), юрисдикционного органа (должностного лица) и правонарушителя, могут участвовать и третьи лица. Право на защиту с точки зрения материального права включает возможность управомоченного лица в установленной законом форме с

¹ Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. - Саратов, 2011. – 224 с.

² Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

помощью предусмотренных законом правовых средств использовать не противоречащие закону правовые способы принудительного воздействия на правонарушителя, включая меры самозащиты или государственной (юрисдикционной) защиты. Процессуальное содержание права на защиту позволяет обладателю субъективного права обратиться в установленном законом порядке к соответствующим органам государственной власти, местного самоуправления, к иным уполномоченным субъектам защиты с требованием о понуждении обязанного лица к определенному поведению.

В научной литературе существует несколько точек зрения на сущность защиты прав и правовых интересов. Первая – «теория мер», ее приверженцы определяют защиту как предусмотренную законом систему мер для борьбы с правонарушениями в широком смысле этого слова, которые опираются на государственное принуждение и направлены на обеспечение неприкосновенности права и ликвидацию его нарушения¹. Ю.Г. Басин понимает под защитой прав и законных интересов «совокупность мер правоохранительного характера, направленных на применение в отношении правонарушителя принудительного воздействия в целях признания или восстановления оспариваемого или нарушенного права»². Другие ученые под защитой подразумевают совокупность правовых средств, которые используются для восстановления нарушенного права. Так, Д.М. Чечот полагает, что «гражданско-правовая защита права представляет собой применение совокупности тех допустимых законом средств, которые направлены на защиту нарушенного права»³. По его мнению, применение средств защиты обусловлено нарушением право и направлены на реальное

¹ Советское гражданское право: учебник: в 2 ч. / под ред. В. Т. Смирнова, Ю. К. Толстого, А. К. Юрченко. 2-е изд. - Л., 1982. Ч. 1. – 414 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

² Басин, Ю. Г. Основы гражданского законодательства и защита субъективных гражданских прав / Ю. Г. Басин // 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.

³ Чечот, Д. М. Субъективное право и формы его защиты / Д. М. Чечот. - Л., 1968. – 71 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

восстановление нарушенных правоотношений¹. По мнению Ю.Н. Андреева, «приверженцы «теории мер» несколько уменьшают объем и содержание понятия «защита», необоснованно исключают из его содержания фактические и юридические действия самого управомоченного (потерпевшего) лица по самозащите своих нарушенных прав без обращения к иным субъектам защиты, применение им в процессе самозащиты разрешенных законом правовых способов и средств, возможность обращения в государственный или иной правозащитный орган. При этом, вышеперечисленные определения не указывают на цели правовой защиты: предупреждение вероятных правонарушений, подтверждение (признание) оспариваемого права, пресечение продолжаемого гражданского правонарушения»².

Эту позицию поддерживают ряд других ученых, сторонников «теории деятельности», которые понимают под защитой деятельность управомоченных лиц или компетентных органов по устранению препятствий в осуществлении своих законных прав и интересов³. Так, в учебнике Советское гражданское право под ред. О.А. Красавчикова защита гражданских прав определяется через действия государственных и общественных органов по предупреждению нарушения или восстановлению нарушенных прав⁴. Н.А. Чечина указывает, что защита гражданских прав проявляется в принудительном способе осуществления субъективного права, применяемого в установленном порядке компетентными органами в целях восстановления нарушенного или оспоренного права⁵. А.П. Вершинин понимает под защитой деятельность по устранению препятствий на пути

¹ Чечот, Д. М. Субъективное право и формы его защиты / Д. М. Чечот. - Л., 1968. - 71 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. - 464 с.

² Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. - 464 с.

³ Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. - 464 с.

⁴ Советское гражданское право: в 2 т. / под ред. О. А. Красавчикова. - М., 1985. Т. 1. - 544 с.

⁵ Чечина, Н. А. Предмет гражданского судопроизводства / Н. А. Чечина // Предмет процессуальной деятельности в суде и арбитраже. - Ярославль, 1985. - 54 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. - 464 с.

осуществления субъективных прав¹, а Е.А. Крашенинников полагает, что «защита регулятивного субъективного гражданского права или охраняемого законом интереса представляет собой деятельность по реализации права на защиту»². Т.Ю. Барышникова дает следующее определение: «защита трудовых прав – это деятельность по реализации мер, направленных на восстановление нарушенного права и устранение препятствий к осуществлению субъективных трудовых прав и охраняемых законом интересов работника и работодателя»³.

Некоторые другие авторы трактуют защиту прав и правовых интересов как «систему юридических норм, направленных на предупреждение правонарушений и устранение последствий правонарушений»⁴, «систему правового регулирования гражданско-правовых отношений, которая предотвращает правонарушения, а в случае их совершения устанавливает ответственность за допущенное правонарушение»⁵.

Такое множество различных подходов к пониманию защиты прав, по мнению Н.Н. Тарусиной, обусловлено во многом тем, что «общая теория права до настоящего времени не предложила отраслевым юридическим наукам сколько-нибудь удовлетворительного определения защиты субъективных прав и интересов, а также критериев формирования ее системы». Как отмечает Н.Н. Тарусина, «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

¹ Вершинин, А. П. Меры защиты субъективных прав по гражданскому законодательству // Проблемы совершенствования законодательства о защите субъективных гражданских прав / Под ред. В. В. Бутнева. - Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 1988. – 164 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

² Крашенинников, Е. А. Право на защиту / Е. А. Крашенинников // Методологические вопросы теории правоотношений: Тезисы научно-практической конференции. - Ярославль, 1986. – С. 6 – 11.; Муратова, Д. А. Правовая природа способа защиты гражданских прав / Д. А. Муратова // Российская юстиция. - 2009. - № 4. – С. 16 – 20.

³ Барышникова, Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук / Т. Ю. Барышникова. - Ярославль, 2005. – 29 с.

⁴ Малеин, Н. С. Гражданский закон и право личности / Н. С. Малеин. - М.: Юрид. лит., 1981. – 216 с.

⁵ Стоякин, Г. Я. Защита абсолютного субъективного права / Г. Я. Стоякин // Гражданско-правовая охрана интересов личности в СССР: Межвузовский сборник научных трудов / Под ред. О. А. Красавчикова. Вып. 53. - Свердловск: Свердл. юрид. ин-т, 1977. – 160 с.

связях с другими правовыми понятиями и роли в механизме правового регулирования»¹.

Следует согласиться с мнением Т.Ю. Барышниковой, которая отмечает, что защита – это, прежде всего, активная деятельность, но для осуществления этой деятельности необходима база, в качестве которой выступает правовой механизм защиты, включающий в себя охранительные нормы, охранительные правоотношения и акты реализации права². Таким образом, не могут быть признаны защитой права исключительно закрепленные в законе меры, которые не применяются и не используются. Также не может быть признана защитой прав только деятельность как самого управомоченного лица, так и юрисдикционных и неюрисдикционных органов, которая не основана на праве, не состоит в применении правовых средств и норм.

Защита как трудовых, так и гражданских, прав и правовых интересов представляет собой сложную систему и включает как материальные (*способы защиты*), так и процессуальные (*формы защиты*) элементы, которые тесно взаимосвязаны между собой. Способы защиты активно взаимодействуют с формами³. Способы реализуются в определенной форме (процессуальном порядке) в результате правозащитной деятельности юрисдикционных органов и самого лица, чьи права подлежат защите⁴. Выбор конкретного способа защиты зависит от характера и вида нарушаемого права, от нормы закона, закрепляющей конкретные меры по восстановлению права, а также от решения самого управомоченного лица, которое может самостоятельно осуществлять восстановление нарушенного права (самозащита). С точки зрения возможности самостоятельно защищать свои

¹ Тарусина, Н. Н. Основы совершенствования законодательства о защите субъективных прав и интересов / Н. Н. Тарусина // Проблемы совершенствования законодательства о защите субъективных гражданских прав / Под ред. В. В. Бутнева. - Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 1988. – 142 с.

² Барышникова, Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук / Т. Ю. Барышникова. - Ярославль, 2005. – 29 с.

³ Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

⁴ Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

права приведем позицию В.П. Грибанова. Он выделял в понятии «защита гражданских прав» следующие элементы: 1) возможность лица самостоятельно, дозволенными законом средствами воздействовать на нарушителя его прав – т.е. самозащиту; 2) возможность лица обратиться к управомоченным органам с определенными требованиями о восстановлении нарушенных прав¹. Н.В. Витрук предлагает различать три аспекта правовой защиты: «1) самозащиту права, когда сам правообладатель совершает фактические действия, направленные на устранение препятствий в реализации прав, свобод и законных интересов в пределах, предусмотренных законом; 2) использование правообладателем мер защиты, инициирование им законной деятельности компетентных органов и должностных лиц по применению соответствующих мер государственного принуждения в целях устранения препятствий в осуществлении прав и обязанностей; 3) восстановление нарушенного правового состояния, возмещение причиненного ущерба либо надлежащая компенсация, а также справедливое наказание за совершенное правонарушение».²

Исходя из всего вышеизложенного можно сформулировать такое определение понятия «защита трудовых прав и правовых интересов работников». **Защита трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений** – это действия судов, иных управомоченных государственных органов, профессиональных союзов и самих работников, в пределах форм и способов защиты трудовых прав и правовых интересов, а также в соответствии с принципами и нормами права, содержащимися в единой, развивающейся и многоуровневой системе форм национального и международного трудового права, реализуемыми в России.

Таким образом, способы защиты трудовых прав и правовых интересов работников и формы защиты трудовых прав и правовых интересов

¹ Грибанов, В. П. Осуществление и защита гражданских прав / В. П. Грибанов. - М., 2000. С. 155-156.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

² Витрук, Н. В. Общая теория правового положения личности: монография / Н. В. Витрук. – М.: Норма, 2017. – 448 с.

работников являются взаимосвязанными элементами системы защиты трудовых прав и правовых интересов работников. Формы и способы защиты, как уже отмечалось выше, дифференцируются как по характеру отношений (процессуальные и материальные), так и по возможности их выбора и использования в зависимости от характера нарушенных прав и правовых интересов. Особенности каждого из этих элементов защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений будут рассмотрены далее по тексту.

§2 Формы защиты трудовых прав и правовых интересов

Форму защиты гражданских прав принято считать категорией процессуального характера¹. Формой защиты определяется управомоченный орган по защите нарушенного права или правового интереса, набор применимых способов защиты и сама процедура разрешения спора. Как отмечают многие исследователи, например, Д.М. Чечот² и И.А. Лушина³, форма защиты гражданских прав является неотъемлемым процессуальным и процедурным элементом защиты прав.

Однако российское законодательство не использует понятие «формы защиты права», не дает ему официального определения и толкования. В связи с этим в науке также нет общепринятого определения формы защиты прав.

Так, например, С.С. Алексеев рассматривает в качестве формы защиты прав правоприменительную деятельность суда по осуществлению правосудия⁴. А.П. Сергеев к форме защиты относит «комплекс внутренне согласованных организационных мероприятий по защите субъективных прав и охраняемых законом интересов»⁵.

Подавляющее большинство исследователей воспринимают форму защиты как категорию процессуального права, правозащитную деятельность управомоченных органов, определенную совокупность юридических процедур. Так, М.К. Треушников определяет форму защиты через деятельность управомоченных органов по защите права, определению способа защиты права, вынесению решения и осуществлению контроля за его исполнением⁶. По мнению А.И. Базилевича, «форма защиты прав

¹ Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

² Чечот, Д. М. Субъективное право и формы его защиты / Д. М. Чечот. - Л., 1968. – 71 с.

³ Лушина, И. А. Бесспорный порядок взыскания денежных средств как форма защиты гражданских прав: дис. ... канд. юрид. наук / И. А. Лушина. - М., 2006. – 183 с.

⁴ Теория государства и права / С. С. Алексеев, С. И. Архипов и др. - М.: Норма, 2005. – 458 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

⁵ Гражданское право: учебник: в 3 т. / под ред. А. П. Сергеева. - М., 2008. – 548 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

⁶ Гражданский процесс: учебник / под ред. М. К. Треушниковой. – М: Статут, 2014. – 960 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

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»¹. М.С. Шакарян понимает под формой защиты прав определенный порядок защиты прав и интересов, обусловленный природой юрисдикционного органа, осуществляющего защиту². Поддерживая точку зрения А.П. Сергеева, В.В. Бугаев указывает, что «форма защиты представляет собой не только процедуру, присущую всем юрисдикционным органам, но и весь комплекс внутренних согласованных организационных мероприятий по защите субъективных прав, протекающих в рамках единого правового режима»³.

Несколько иной позиции придерживается Ю.Н. Андреев, который под формой защиты понимает не только саму правозащитную деятельность, но и воспринимает как указание для субъекта защиты на конкретный управомоченный орган, осуществляющий такую деятельность, объем его полномочий и доступный этому органу набор правовых средств и способов защиты нарушенного права.⁴

На наш взгляд, категорию «форма защиты» необходимо рассматривать не только с процессуальной точки зрения, но и с точки зрения материального права, которое закрепляет те способы защиты и нормы права, на основании которых иницируется процессуальная деятельность правозащитных органов.

¹ Базилевич, А. И. Формы защиты субъективных гражданских прав: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / А. И. Базилевич. - Ульяновск, 2001. - 205 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. - 464 с.

² Шакарян, М. С. Соотношение судебной формы с иными формами защиты субъективных прав граждан / М. С. Шакарян // Актуальные проблемы защиты субъективных прав граждан и организаций. - М.: ВЮЗИ, 1985. - С. 7 - 17.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. - 464 с.

³ Бугаев, В. В. К понятию механизма защиты субъективных прав / В. В. Бугаев - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

⁴ Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. - 464 с.

Традиционно выделяют две основные формы защиты субъективных прав: юрисдикционную, которая подразумевает обращение лица в уполномоченные органы, и неюрисдикционную, реализуемую лицом самостоятельно. Такого разделения придерживаются многие ученые, в частности А.П. Сергеев¹, В.В. Бугаев², А.Н. Кожухарь³ и А.И. Базилевич⁴. С.А. Шишкин ставит такое разделение в зависимости от преимущественно применяемого права – локальная, неюрисдикционная форма защиты базируется на нормах материального права, юрисдикционная форма имеет процессуально-правовой характер⁵.

Ю.Н. Андреев отмечает, что составными частями юрисдикции являются гражданское и административное судопроизводство (наряду с конституционным и уголовным)⁶. Юрисдикция, от лат. Jurisdictio (от jus – право и dico – говорю), означает судопроизводство, ведение суда. А.М. Гребенцов понимает под юрисдикцией деятельность компетентных (уполномоченных на основании федеральных законов) органов по рассмотрению в установленном законом порядке правовых вопросов и вынесению по ним юридически обязательных решений⁷. Согласно Большому юридическому словарю, юрисдикция означает установленную законом совокупность правомочий соответствующих государственных органов разрешать правовые споры и дела о правонарушениях, оценивать действия лица или иного субъекта права с точки зрения их правомерности либо неправомерности, применять юридические санкции к правонарушителям, а

¹ Гражданское право: учебник: в 3 т. / под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. - М., 2005. Т. 1. – 776 с.

² Бугаев, В. В. К понятию механизма защиты субъективных прав / В. В. Бугаев – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

³ Кожухарь, А. Н. Право на защиту в исковом производстве / А. Н. Кожухарь. - Кишинев, 1990. – 128 с.

⁴ Базилевич, А. И. Формы защиты субъективных гражданских прав: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / А. И. Базилевич. - Ульяновск, 2001. - 205 с.

⁵ Шишкин, С. А. Состязательность в судебном механизме защиты гражданских прав: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / С. А. Шишкин. – М., 1996. – 23 с.

⁶ Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

⁷ Гребенцов, А. М. Развитие хозяйственной юрисдикции в России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А. М. Гребенцов. – Екатеринбург, 2001. – 27 с.

также иную деятельность государственных органов по рассмотрению споров, дел о правонарушениях и применению санкций¹.

При юрисдикционной форме защиты конфликт разрешается юридическим путем, о чем свидетельствуют следующие признаки, выделенные В.Н. Кудрявцевым: 1) конфликт рассматривается и разрешается органом, уполномоченным на то государством; 2) орган, разрешающий конфликт, действует на основе и во исполнение норм права; 3) конфликтующие стороны наделяются в период рассмотрения спора определенными, предусмотренными законодательством правами и обязанностями; 4) решение, принятое по конфликту, обязательно для сторон и, как правило, для других организаций и граждан². При этом А.П. Сергеев отмечает, что к юрисдикционной форме относится защита прав как в судебном порядке, который он называет «общим», так и в административном порядке, «специальном»³.

С этой точкой зрения необходимо согласиться ввиду того, что суд является органом, единственной задачей которого является именно юрисдикционная деятельность по защите прав и правовых интересов граждан. Административные органы, напротив, преимущественно осуществляют иную деятельность. Кроме того, следует обратить внимание, что ст. 11 ГК РФ ограничивает право на защиту гражданских прав в административном порядке, устанавливая, что такая защита осуществляется лишь в случаях, предусмотренных законом. Такую же норму содержат и другие кодексы, например, ст. 11 Жилищного кодекса РФ. В трудовом праве Т.Ю. Барышникова также выделяет общий юрисдикционный порядок, к которому относит судебную защиту трудовых прав, и специальный юрисдикционный порядок, под которым понимается государственный

¹ Большой юридический словарь / под ред. Сухарева А. Я., Крутских В. Е. - М., 2000. – 1235 с.

² Конфликты в современной России (проблемы анализа и регулирования) / под ред. Степанова Е. И. - М., 1999. – 344 с. (автор главы – Кудрявцев В.Н.).

³ Гражданское право: учебник: в 3 т. / под ред. А. П. Сергеева. - М., 2008. – 548 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 352 ТК РФ)¹.

Другие ученые, например, Ю.К. Осипов, в зависимости от вида управомоченного органа, осуществляющего правозащитную деятельность, различают государственную, общественную, смешанную и третейскую формы защиты гражданских прав². Д.М. Чечот выделяет пять форм защиты: судебную, административную, арбитражную, нотариальную и общественную³. В зависимости от компетенции управомоченного органа некоторые исследователи, например, М.С. Шакарян и В.С. Белых, различают защиту, осуществляемую: органами специальной компетенции (суд, арбитраж, третейский суд и т.д.); органами общей, отраслевой, межотраслевой компетенции (министерства, ведомства, комитеты); непосредственную защиту нарушенных или оспоренных прав в претензионном порядке – самозащиту; судебную и административную формы защиты прав⁴.

Оригинальную концепцию предложил в свое время О.С. Иоффе, который выделил общий, специальный и исключительный порядок защиты. Под общим порядком он понимал судебную защиту как самую универсальную и подходящую для оспаривания любых действий или решений. К специальному порядку О.С.Иоффе отнес административный порядок, защиту прав профсоюзными организациями, процедуру третейского производства, применяемые только в соответствии с прямым указанием закона. Исключительный порядок, по его мнению, «рассчитан на чрезвычайную ситуацию, когда в силу особых условий, при которых

¹ Барышникова, Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук / Т. Ю. Барышникова. - Ярославль, 2005. – 29 с.

² Осипов, Ю. К. Подведомственность юридических дел / Ю. К. Осипов. - Свердловск, 1973. – 36 с.

³ Чечот, Д. М. Субъективное право и формы его защиты / Д. М. Чечот. - Л., 1968. – 71 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

⁴ См., например: Шакарян, М. С. Соотношение судебной формы с иными формами защиты субъективных прав граждан / М. С. Шакарян // Актуальные проблемы защиты субъективных прав граждан и организаций. - М.: ВЮЗИ, 1985. – С. 7 – 17. ; Белых, В. С. Формы и способы защиты прав хозяйственных организаций: учебное пособие / В. С. Белых. – Свердловск: Свердловский юрид. ин-т, 1985. – 64 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

совершается посягательство на гражданские права, невозможно обеспечить их защиту в судебном или специальном порядке (самозащита)»¹.

Относительно трудового законодательства, Т.Ю. Барышникова предлагает выделить еще одну специфическую юрисдикционную форму защиты трудовых прав – социально-партнерскую². Она обосновывает это наличием в трудовом праве такого органа как КТС, использования элементов медиации посредством обращения к примирительным комиссиям, посреднику или трудовому арбитражу.

В целях настоящей диссертационной работы предлагается относить к юрисдикционным формам защиты не только обращение в такие уполномоченные государственные органы как суд или трудовая инспекция, но и в такие специфические, свойственные исключительно трудовому праву, органы как профсоюзы и КТС.

Если рассматривать ст. 352 ТК РФ, то она закрепляет, что основными *способами* защиты трудовых прав и свобод являются:

самозащита работниками трудовых прав;

защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;

государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

Как было отмечено выше, относить перечисленные правовые институты к способам защиты теоретически спорно, научно необоснованно. Исходя из рассмотренных определений понятия «форма защиты субъективных прав» и классификаций форм защиты можно сделать обоснованный вывод, что ст. 352 ТК РФ перечисляет не способы, а формы защиты трудовых прав и законных интересов. В этой статье представлена как неюрисдикционная

¹ Иоффе, О. С. Советское гражданское право: учебник / О. С. Иоффе. - М.: Юрид. лит., 1967. – 494 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

² Иоффе, О. С. Советское гражданское право: учебник / О. С. Иоффе. - М.: Юрид. лит., 1967. – 494 с.

форма защиты – самозащита, так и несколько юрисдикционных форм. Среди них можно выделить судебный порядок защиты; административный порядок в виде государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, осуществляемого государственными инспекциями труда Федеральной службы по труду и занятости; общественный порядок защиты через обращение работников за защитой нарушенных прав и законных интересов в профессиональные союзы.

Исходя из вышеизложенного, можно предложить следующую классификацию форм защиты трудовых прав и правовых интересов в зависимости от того, осуществляется ли защита путем обращения в уполномоченные органы или лицом самостоятельно. Таким образом, к опосредованным (т.н. юрисдикционным) формам относятся:

- судебная форма защиты (универсальный (общий) порядок защиты);
- административная форма защиты в виде государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, осуществляемого государственными инспекциями труда Федеральной службы по труду и занятости;
- общественная форма защиты через обращение работников за защитой нарушенных прав и правовых интересов в профессиональные союзы;
- коллегиальная форма защиты – обращение в комиссии по трудовым спорам (ст. 382 ТК РФ).

Самостоятельные действия по защите нарушенных трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений охватываются т.н. неюрисдикционной формой – самозащитой трудовых прав и правовых интересов. При этом представляется обоснованным отнесение самозащиты именно к формам защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений. Данный вывод можно сделать исходя из того, что юридическая категория «самозащита» не содержит в себе указания на какие-либо конкретные действия или требования по защите нарушенного права, а

является указанием на самостоятельный характер таких действий, без привлечения посредников.

Также, на наш взгляд, следует предложить законодателю внести изменения в ТК РФ, а именно:

1) изменить название ст. 352 ТК РФ «Способы защиты трудовых прав и свобод» на «Формы защиты трудовых прав и правовых интересов»;

2) изложить ст. 352 ТК РФ в следующей редакции:

«Основными формами защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений являются:

судебная защита;

защита трудовых прав и правовых интересов работников профессиональными союзами;

государственный контроль (надзор) за соблюдением принципов и норм трудового права, содержащихся в нормативных правовых актах в сфере труда;

защита трудовых прав и правовых интересов в комиссии по трудовым спорам;

самозащита.

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и правовые интересы в любой форме, не запрещенной федеральным законом».

§3 Судебная защита как форма защиты трудовых прав и правовых интересов

Наиболее эффективной формой защиты трудовых прав и правовых интересов каждого члена общества является судебная защита. Судебная защита может быть использована наряду с другими формами защиты, а в некоторых случаях является единственно возможным средством реализации правовой защиты. Как показывает мировой опыт, уровень судебной защиты является основным показателем правового характера государства и демократичности общества. Еще древние римляне признавали важнейшую роль судебной защиты в государстве – «*justicia regnorum fundamentum*», что в переводе с латинского означает «правосудие – основа государства».

Право на судебную защиту и гарантии его реализации (в том числе и правовые механизмы обеспечения) закреплены как в Конституции РФ, так и во многих международных правовых актах. К таким международным правовым актам относятся, например, Всеобщая декларация прав человека¹ (ст. 8 и 10), Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод² (ст. 6) и др. Право на судебную защиту является одним из важнейших элементов правового статуса человека и гражданина, относится к основным неотчуждаемым правам человека³.

Судебная защита представляет собой сложное, многовариантное и многофункциональное явление⁴. В научной литературе судебную защиту рассматривают как институт конституционного права, как общественное отношение и функцию государственной власти⁵, вид государственной защиты прав и свобод личности⁶. Как отмечают авторы «Концепции судебной защиты прав и свобод человека и гражданина» (одобрена Советом

¹ Международные акты о правах человека. Сборник документов. - М.: Норма, 2000. – 784 с.

² Международные акты о правах человека. Сборник документов. - М.: Норма, 2000. – 784 с.

³ Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. – Саратов, 2011. – 224 с.

⁴ Лазарева, В. А. Теоретические и правовые основы судебной защиты прав и свобод личности / В. А. Лазарева // Юриспруденция. - Самара. - 2000. - № 1. – С. 17 – 26.

⁵ Филиппов, П. А. Проблемы теории судебной защиты: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / П. А. Филиппов. – Л., 1988. – 16 с.

⁶ Судебная защита прав и свобод граждан / под ред. В. П. Кашепова. – М., 1999. – 124 с.

по судебной реформе РФ 11 января 1995 г.), выделение судебной защиты в самостоятельную функцию государства обусловлено необходимостью реального и эффективного обеспечения прав и свобод человека и гражданина, а судебный порядок является наиболее совершенным из всех известных мировой человеческой цивилизации методов и средств обеспечения прав личности.

Длительный период судебная защита считалась институтом гражданского права и судопроизводства, до тех пор, пока не были высказаны предположения о его межотраслевом характере. П.М. Филиппов, проведя исследование судебной защиты в двух формах судопроизводства, сделал вывод, что судебная защита представляет собой деятельность суда по восстановлению права, а конституционное право на судебную защиту – право личности и объединений граждан на деятельность суда¹.

Судебная защита многими учеными преимущественно рассматривается с точки зрения судопроизводства и процессуального права. Так, в науке уголовно-процессуального права главенствует позиция, что судебная защита представляет собой «совокупность организационных и процессуальных правил, предоставленных подозреваемому, обвиняемому и потерпевшему для защиты своих прав и законных интересов»². В гражданском процессе, как полагает Т.В. Сахнова, сущность судебной защиты может быть раскрыта через категорию «деятельность» по защите, осуществляемую как судом, так и заинтересованными лицами в суде³.

Другие исследователи понимают под судебной защитой способ реализации судебной власти и соотносят ее в таком контексте с

¹ Филиппов, П. М. Судебная защита и правосудие в СССР / П. М. Филиппов. - Саратов, 1987. – 181 с.; Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. – Саратов, 2011. – 224 с.

² Толкачев, К. Б., Хабибулин А. Г. Личные конституционные права и свободы граждан СССР: система, характеристика, особенности реализации / К. Б. Толкачев, А. Г. Хабибулин. - Уфа, 1990. – 160 с.

³ Сахнова, Т. В. О сущности судебной защиты в гражданском процессе / Т. В. Сахнова // Российское правосудие. - 2006. - № 7. – С. 22 – 35.; Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. – Саратов, 2011. – 224 с.

правосудием¹. Несмотря на то, что правосудие является основным (но не единственным) способом осуществления судебной власти, самой формой существования судебной защиты и ее важнейшей сущностной характеристикой, отождествлять институт судебной защиты с ним не следует. Также институт судебной защиты не тождественен процессуальной деятельности суда. Как отмечает В.Б. Вершинин, процессуальная деятельность представляет собой разновидность более общих понятий – юридической и судебной деятельности, а последняя осуществляется не только в процессуальной форме². Действительно, многие организационные функции суда, например, обобщение и разъяснение судебной практики, право законодательной инициативы, судебное управление, организационное и материально-техническое обеспечение судебной деятельности и некоторые другие, реализуются вне рамок правосудия. Более того, судебная защита нарушенного права не заканчивается рассмотрением и разрешением дела по существу (то есть правосудием), а включает в себя также все механизмы и процедуры исполнения решения суда.

Существует и иная точка зрения, предполагающая наиболее объемное понимание судебной защиты. Например, по мнению О.А. Снежко, «содержательность и многоаспектность категории «судебная защита» наиболее полно раскрывает широкий подход, в соответствии с которым судебная защита является комплексным институтом и включает в себя совокупность правовых норм, регламентирующих процедуру защиты прав граждан, правовое положение лиц, участвующих в деле и их гарантии, статус органов правосудия и гарантии доступа к нему»³. К более широкому пониманию судебной защиты склоняются Д.В. Белоусов и Н.М. Чепурнова. По их мнению, «судебная защита в специальном ее значении представляет собой

¹ См., например: Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. - Саратов, 2011. – 224 с.

² Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. – Саратов, 2011. – 224 с.

³ Снежко, О. А. Государственная защита прав граждан / О. А. Снежко. - М., 2005. – 265 с.; Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. – Саратов, 2011. – 224 с.

комплексный конституционно-правовой институт судебного обеспечения прав и свобод человека и гражданина посредством рассмотрения в процедурах конституционного, гражданского, уголовного и административного судопроизводства дел по обращениям граждан на нарушение или создание препятствий в реализации их прав и свобод либо возложения на них не предусмотренной законом обязанности, направленного на восстановление нарушенного права, обеспечение свободы и компенсацию причиненного вреда»¹.

Такое разнообразие взглядов и интерпретаций судебной защиты достаточно верно отражает сложный характер этого правового института.

Также следует рассмотреть вопрос о понимании такого явления как субъективное право на судебную защиту и его соотношении с институтом судебной защиты. Здесь видится необходимым поддержать мнение В.Б. Вершинина о том, что институт судебной защиты имеет двойственную структуру. С одной стороны, он представляет собой деятельность государства, в том числе органов судебной власти, по обеспечению защиты участников правоотношений, с другой – субъективное право физических и юридических лиц на эффективную деятельность суда и других государственных органов². Таким образом, субъективное право на судебную защиту является структурным элементом комплексного института судебной защиты.

Однако в юридической науке нет единого понимания права на судебную защиту. Так, О.И. Иванов полагает, что «право на судебную защиту состоит в том, что при определенных условиях лицо, имеющее это право, вправе требовать от конкретного суда вынесения решения о применении одного из способов защиты, а суд обязан вынести решение соответствующего

¹ Чепурнова, Н. М., Белоусов, Д. В. Судебная защита в механизме гарантирования прав и свобод. Конституционно-правовой аспект / Н. М. Чепурнова, Д. В. Белоусов. - М., 2010. – 168 с.; Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. – Саратов, 2011. – 224 с.

² Чепурнова, Н. М., Белоусов, Д. В. Судебная защита в механизме гарантирования прав и свобод. Конституционно-правовой аспект / Н. М. Чепурнова, Д. В. Белоусов. - М., 2010. – 168 с.; Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. – Саратов, 2011. – 224 с.

содержания»¹. Другие ученые считают, что право на судебную защиту предполагает возможность восстановления нарушенных прав и свобод, правомерность требований которых установлена в надлежащей судебной процедуре и формализована в судебном решении². А вот Г.А. Жилин утверждает, что право на судебную защиту является прежде всего процессуальным, так как «без обращения заинтересованного лица в суд и разрешения спора судом в установленной законом процедуре ... невозможна защита неправомерно нарушенного или оспариваемого права»³.

Исходя из анализа научной и учебной литературы, можно сделать вывод, что наиболее распространенным пониманием права на судебную защиту является следующее. Право на судебную защиту представляет собой совокупность материального и процессуального аспектов⁴. К первому аспекту относится право на восстановление нарушенных прав и законных интересов, право на возмещение ущерба, т.е. право на удовлетворение материального требования. Второй аспект включает в себя право на обращение в судебные органы, т.е. «право на судебное разбирательство заявленного требования, право на процесс и судебное решение»⁵. Такого же определения придерживаются А.П. Вершинин⁶, С.Ю. Кац⁷ и другие.

¹ Иванов, О. В. Право на судебную защиту / О. В. Иванов // Советское государство и право. - 1970. - №7. - С. 40 – 48.

² См., например: Шевцов, В. С. Право и судебная власть в Российской Федерации / В. С. Шевцов. - М.: Профобразование, 2003. – 368 с.; Гукасян, Р. Е. Реализация конституционного права на судебную защиту / Р. Е. Гукасян // Процессуальные средства реализации конституционного права на судебную и арбитражную защиту. - Калинин, 1982. – С. 3 -13.; Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. – Саратов, 2011. – 224 с. и др.

³ Жилин, Г. А. Право на судебную защиту / Г. А. Жилин // ЭЖ Юрист. - 2009. - № 8 (563). – С. 49 – 56.

⁴ Адзипова, Е. А. Конституционное право на судебную защиту / Е. А. Адзипова // Российское правосудие. - 2008. - № 4. – С. 24 – 29.; Банников, Г. Н. Проблемы реализации права граждан на судебную защиту в Российской Федерации (общетеоретический аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. / Г. Н. Банников. - Саратов, 2006. – 30 с.; Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. – Саратов, 2011. – 224 с.

⁵ Адзипова, Е. А. Конституционное право на судебную защиту / Е. А. Адзипова // Российское правосудие. - 2008. - № 4. – С. 24 – 29.; Банников, Г. Н. Проблемы реализации права граждан на судебную защиту в Российской Федерации (общетеоретический аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. / Г. Н. Банников. - Саратов, 2006. – 30 с.

⁶ Вершинин, А. П. // Вопросы теории охранительных отношений: Материалы научной конференции. - Ярославль, 1991. – 127 с.

⁷ Кац, С. Ю. Конституционное право граждан СССР на судебную защиту / С. Ю. Кац // XXVI Съезд КПСС и укрепление законности и правопорядка. - М., 1982. – С. 135 – 137.

Таким образом, можно сделать вывод, что определение содержания права на судебную защиту является вопросом как материального, так и процессуального права. Судебная защита в целом, как институт российского права находится на грани материального и процессуального права, отражает диалектическое взаимодействие между собой различных отраслевых сфер¹. Оба значения – и материально-правовое, и процессуальное – существуют вместе, однако различаются в зависимости от того, что имеется в виду: конечная цель процесса или использование средств достижения этой цели.

Следует согласиться с мнением В.Б. Вершинина, что институт судебной защиты можно рассматривать как в узком смысле с точки зрения процессуального права, так и в широком, как комплексный институт всей системы российского права². Также необходимо поддержать точку зрения Е.И. Лысковой, полагающей, что судебная защита – «комплексное явление, не относящееся к какой-либо конкретной отрасли права»³. Действительно, юридические нормы, закрепляющие организацию и осуществление судебной защиты, размещены во многих отраслях системы российского права, в том числе и в трудовом праве.

В.Б. Вершинин сформулировал следующее определение судебной защиты как комплексного (межотраслевого) правового института – «это объединенная общими принципами права система взаимосвязанных материальных и процессуальных норм, регулирующих юрисдикцию суда, его надлежащую организацию, статус судей, судебные процедуры и другие аспекты осуществления деятельности органов судебной власти в целях преодоления препятствий в реализации юридического статуса субъектов права, восстановления их нарушенных или оспариваемых прав, свобод и

¹ Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. – Саратов, 2011. – 224 с.

² Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. - Саратов, 2011. – 224 с.

³ Лыскова, Е. И. Право граждан на обращение в суд и юридические методы его защиты / Е. И. Лыскова // Государство и право. - 2008. - № 11. – С. 109 – 115.

законных интересов»¹. Такое понимание судебной защиты соотносится с целями и задачами данного исследования.

В России развитие института судебной защиты трудовых прав и правовых интересов работников началось по меркам мировой истории довольно поздно – лишь после отмены крепостного права в 1861 году можно было говорить о законодательном закреплении минимальных трудовых прав, подлежащих защите, в том числе и судебной. Само трудовое законодательство, как указывает И.Я. Киселев, сформировалось (спустя 20 лет после отмены крепостного права) в весьма короткие сроки – в течение 21 года (1882 – 1903 гг.) было принято девять основных законов, составивших костяк промышленного (рабочего) права². Наиболее распространенной формой защиты трудовых прав в то время была административная – первый же «трудовой» Закон от 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах, фабриках и мануфактурах» предусматривал создание специальной фабричной инспекции, в полномочия которой входило наблюдение за исполнением указанного закона на производствах, фиксирование нарушений при участии полиции, а также передача материалов по нарушениям законодательства в суд и поддержание обвинения.

Как отмечает С.Ю. Головина, именно необходимость разрешения конфликтов между работниками и работодателями послужили толчком к началу разработки порядка рассмотрения трудовых споров. Еще в 1865 году в Министерство внутренних дел направили проект о создании промышленных судов по рассмотрению трудовых споров, который, однако, так и не был принят. Во второй половине XIX в. социальные протесты против непереносимых условий труда обусловили начало нормативно-правового регулирования трудовых правоотношений – за два десятилетия были приняты несколько основополагающих законов, а через некоторое

¹ Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. - Саратов, 2011. – 224 с.

² Киселев, И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебное пособие / И. Я. Киселев. – М.: Норма, 2001. – 384 с.

время на их основе был принят первый кодифицированный акт в сфере труда – Устав о промышленном труде¹.

Трудовые споры в указанный период рассматривались в мировых и окружных судах общей юрисдикции по правилам гражданского судопроизводства, однако судебная практика играла небольшую роль в сфере правового регулирования труда. На незначительное количество обращений в суд оказывало влияние множество факторов, относящихся к сложности судебной процедуры, ее относительно высокой стоимости, слабая информированность судей о специфике трудовых правоотношений и производства. Даже принимая во внимание то, что для толкования отдельных положений фабрично-трудового законодательства использовались некоторые (но малочисленные) решения по трудовым делам Гражданского кассационного департамента правительствующего Сената и руководящие разъяснения Сената – высшей судебной инстанции России, ведущую роль в толковании и разъяснении указанного законодательства играли административные органы².

Судебная защита трудовых прав и правовых интересов как до Февральской революции 1917 г., так и после, вплоть до периода военного коммунизма, осуществлялась по правилам гражданского судопроизводства, не имея какого-либо особого правового регулирования или специфических процедур. В 1918 – 1921 гг. (период военного коммунизма) преобладающее значение при защите трудовых прав и правовых интересов приобретает административный порядок. В это время создаются специальные фабрично-конфликтные и расценочно-конфликтные комиссии, в 1923-1926 гг. была сформирована так называемая трудовая прокуратура.

Трудовые споры по большей части разрешались отделами труда, упомянутыми комиссиями, а не судом. В Кодексе Законов о Труде (далее -

¹ Головина С.Ю. Кодификация российского трудового законодательства: ретроспектива и взгляд в будущее // Кодификация российского частного права 2015 / В.В. Витрянский, С.Ю. Головина, Б.М. Гонгалов и др.; под ред. П.В. Крашенинникова. М.: Статут, 2015.

² Киселев, И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебное пособие / И. Я. Киселев. – М.: Норма, 2001. – 384 с.

КЗоТ) 1918 года содержались положения, согласно которым по отдельным видам споров решения областных отделов труда являлось окончательным и не подлежало обжалованию. В то же время в указанном КЗоТ 1918 г. отсутствовал раздел, регулирующий порядок защиты трудовых прав и правовых интересов, имелись только некоторые правила разрешения трудовых конфликтов в специальных разделах.¹ Одной из основных особенностей периода военного коммунизма является преимущественная защита интересов государства и государственных учреждений как основных работодателей. Для рассмотрения дел о нарушении трудовой дисциплины создавались рабочие дисциплинарные товарищеские суды из представителей органов управления, профсоюзов и фабрично-заводских комитетов. Эти суды, как отмечает И.Я. Киселев, наделялись правом применять к нарушителям самые суровые наказания.²

КЗоТ 1922 г. предусматривал специальный раздел «О разрешении трудовых конфликтов и рассмотрении дел о нарушениях законов о труде». Трудовые споры, в соответствии с этим разделом, могли рассматриваться как на особых сессиях народных судов по производственным и трудовым делам, так и органами примирительно-третейского разбирательства, в числе которых были расценочно-конфликтные комиссии, примирительные камеры и третейский суд. При этом в полномочия народных судов не входил пересмотр решений органов примирительно-третейского разбирательства.

Новое Положение о порядке рассмотрения трудовых споров было утверждено Указом Президиума Верховного Суда СССР от 31 января 1957 г. Как указывает И.Я. Киселев, оно вносило определенные изменения в существовавшую ранее систему защиты трудовых прав и правовых интересов³. «На всех предприятиях должны были создаваться комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) из равного числа представителей

¹ Андриановская, И. И. Преемственность в трудовом праве: монография: в 2 ч. – Часть II / И. И. Андриановская. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2008. – 140 с.

² Киселев, И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебное пособие / И. Я. Киселев. – М.: Норма, 2001. – С. 135.

³ Киселев, И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебное пособие / И. Я. Киселев. – М.: Норма, 2001. – С. 136.

администрации и фабрично-заводского местного комитета (далее – ФЗМК). КТС были первичными органами по рассмотрению исковых споров между работниками и администрацией (по вопросам увольнений и перевода на другую работу, установления норм выработки, оплаты сверхурочных работ, брака, простоя и т. п.). Решения КТС могли быть обжалованы в ФЗМК, а постановления последнего – в народный суд. Как и в прежнем законодательстве, трудовые споры работников, занимавших должности, указанные в особом перечне, рассматривались вышестоящими в порядке подчиненности органами», – пишет И.Я. Киселев¹. В этот период также наблюдается преобладание административной формы защиты над судебной формой защиты трудовых прав и правовых интересов.

Эта же система защиты трудовых прав и правовых интересов сохранялась с некоторыми изменениями вплоть до распада СССР. Существенные поправки в КЗоТ РСФСР 1971 г. были внесены уже в 1992 г. Глава XIV КЗоТ РСФСР 1971 г. «Трудовые споры» была изложена в новой редакции. «Изменился состав органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры: из них были исключены профсоюзные комитеты предприятий; остались две инстанции: КТС и суд. В отличие от прежнего порядка решение КТС могло быть обжаловано в суд как заинтересованным работником, так и администрацией», – указывает И.Я. Киселев². В новой редакции Кодекса был расширен круг трудовых споров, подлежавших рассмотрению непосредственно в суде.

Следует отметить, что ни КЗоТ 1922 г., ни КЗоТ 1971 г. не содержали отдельных норм или статей, посвященных способам или формам защиты трудовых прав, ограничиваясь перечислением органов, уполномоченных на рассмотрение трудовых споров. Однако уже в новом кодексе такие положения появились. Кодекс законов о труде РФ 1971 г. утратил силу с 1 февраля 2002 г. в связи с введением в действие Трудового кодекса РФ

¹ Киселев, И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебное пособие / И. Я. Киселев. – М.: Норма, 2001. – С. 218.

² Киселев, И. Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование: учебное пособие / И. Я. Киселев. – М.: Норма, 2001. – С. 223.

от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, раздел XIII которого был назван Защита трудовых прав работников, разрешение трудовых споров, ответственность за нарушение трудового законодательства. В этом разделе гл. 56 Общие положения содержала ст. 352 «Способы защиты трудовых прав работников», которая изначально не включала судебную защиту.

Само понятие судебной защиты получило свое закрепление в трудовом законодательстве сравнительно недавно – в 2006 году в ст. 352 ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ было введено понятие судебной защиты в рамках способов защиты трудовых прав. Однако, такое закрепление судебной защиты в качестве способа защиты трудовых прав как терминологически, так и по существу института судебной защиты представляется дискуссионным.

Необходимо поддержать точку зрения И.И. Андриановской о том, что понятийный аппарат трудового права, как и каждой отрасли права, имеет важнейшее теоретическое и практическое значение при развитии отрасли права¹. «От качества и степени разработанности понятийного аппарата зависит функционирование отрасли в целом и правильность понимания правоприменителем целей и задач правового регулирования конкретного вида отношений», – отмечает она².

Отдельные элементы понятийного аппарата различных отраслей права являются тождественными. Единое правовое регулирование института судебной защиты и способов защиты права в таких отраслях как гражданское, жилищное, земельное и др., на наш взгляд, указывает на преемственность схожих элементов в праве.

Следует согласиться с И.И. Андриановской, что для развития правовой науки и повышения качества правового регулирования особо важен анализ преемственных положений в праве. «Под преемственностью следует понимать способ, прием законодательной техники, посредством которого

¹ Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве: монография. – 2-е изд., перераб. и доп. / И.И. Андриановская. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2010 – с. 94

² Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве: монография. – 2-е изд., перераб. и доп. / И.И. Андриановская. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2010 – с. 94

происходит использование в праве (отдельной отрасли права) довольно длительное время норм либо их отдельных положений, наиболее оптимальных для правового регулирования различных видов отношений», – отмечает И.И. Андриановская¹.

Судебная защита представляет собой комплексный, межотраслевой институт права, в основе организации и осуществления которого лежат основополагающие общие принципы международного и российского права. Судебная защита осуществляется в рамках единой судебной власти посредством конституционного, гражданского, арбитражного, административного и уголовного судопроизводства. Как отмечает В.Б. Вершинин, в различных отраслях права имеются сходные и взаимосвязанные нормы, закрепляющие как право на судебную защиту, так и деятельность органов правосудия по его обеспечению². «Несмотря на то, что предмет и метод каждой отрасли права имеет свою специфику, осуществление судебной защиты протекает в рамках единого юридического (правоприменительного) процесса, который имеет однотипные стадии, сходные механизмы и процедуры восстановления нарушенных или оспариваемых прав субъектов социальных связей», – отмечает он³.

Таким образом, логично было бы предположить, что судебная защита должна иметь схожее закрепление в законодательстве различных отраслей права.

Рассматривая судебную защиту как форму защиты трудовых прав, необходимо принимать во внимание процессуальный аспект данного явления. Судебная защита трудовых прав реализуется в рамках гражданского процесса. Суд общей юрисдикции осуществляет защиту трудовых прав путем гражданского судопроизводства. М.А. Гурвич понимает под гражданским процессом форму принудительного осуществления гражданско-

¹ Андриановская И.И. Преюстиция в трудовом праве: монография. – 2-е изд., перераб. и доп. / И.И. Андриановская. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2010 – с. 13

² Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. - Саратов, 2011. – 224 с.

³ Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. - Саратов, 2011. – 224 с.

правовых обязанностей, форму защиты субъективных прав, когда содержащиеся в нормах права предписания не исполняются обязанными лицами добровольно¹. Согласно ст. 22 ГПК РФ, суды общей юрисдикции рассматривают и разрешают иски с участием граждан, организаций, органов государственной власти, органов местного самоуправления о защите нарушенных или оспариваемых прав, свобод и правовых интересов, по спорам, возникающим, в том числе, из трудовых правоотношений. Именно особая процессуальная форма отличает суд от других юрисдикционных органов, осуществляющих защиту трудовых прав. Особая процедура – юрисдикционный процесс – характерна для любого органа государственной власти и отличает юрисдикционные формы защиты от неюрисдикционных. Как отмечал Н.В. Витрук, юрисдикционный процесс – «это система органически связанных между собой процессуальных действий уполномоченных государством органов и лиц, направленных на рассмотрение юридического дела по существу и достижение правозащитного результата»². Судебная процессуальная форма включает в себя как особые кодифицированные процессуальные нормы, определяющие действия участников процесса и порядок рассмотрения дела (для трудовых споров это ГПК РФ), так и четко закрепленные виды принимаемых актов, исполнительных документов.

К особенностям процессуальной формы судебной защиты прав Ю.Н. Андреев относит также и процедурно-правовой порядок защиты гражданских прав, который, по его мнению, складывается из четырех стадий: 1) подачи иска (заявления, жалобы); 2) рассмотрения дела по существу; 3) вынесения правоприменительного акта; 4) его исполнения³. С этим мнением сложно согласиться ввиду неточной терминологии. В отличие от

¹ Гурвич, М. А. Советское гражданское процессуальное право / М. А. Гурвич. - М.: Высш. шк., 1964. – 536 с.; Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

² Витрук, Н. В. Общая теория правового положения личности: монография / Н. В. Витрук. – М.: Норма, 2017. – 448 с.

³ Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

административной формы защиты субъективных прав, в рамках которой действия как управомоченного лица, так и уполномоченных органов проходят в рамках именно процедурных правоотношений, которые регулируются по большей части специальными законами (например, Федеральный закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» и др.), действия участников судебного процесса детально регламентированы кодексами (ГПК РФ, Арбитражным процессуальным кодексом Российской Федерации, далее – АПК РФ) и осуществляются в рамках процессуальных правоотношений. Поэтому следует говорить об особом процессуальном порядке, который может состоять из перечисленных выше четырех стадий, а не о процедурно-правовом порядке защиты.

Судебная защита как правовое явление обладает определенным набором существенных и характерных черт. Наиболее значимой из них, по мнению В.П. Кашепова, является ее неограниченность и всеобщность¹. Это означает, что, во-первых, судебная защита распространяется на неограниченный круг лиц. Конституция РФ применительно к субъектам судебной защиты использует термин «каждый», что определяет неперсонифицированный характер судебной защиты и отсутствие каких-либо формальных ограничений для обращения в суд. Право на судебную защиту гарантируется не только гражданам России, но и иностранным гражданам, и лицам без гражданства. Применительно к трудовому праву следует отметить, что обращаться за защитой нарушенных трудовых прав могут не только субъекты трудовых правоотношений, но и не принятые на работу или уже уволенные лица.

Во-вторых, судебной защите подлежат все без исключения права и свободы, принадлежащие индивиду, как в силу прямого указания Конституции РФ и иных законов, так и не имеющие нормативного

¹ Судебная защита прав и свобод граждан / под ред. В. П. Кашепова. – М., 1999. – 124 с.

закрепления¹. Как указывает ст. 15 Конституции РФ, право на судебную защиту является непосредственно действующим вне зависимости от наличия соответствующей процедуры его реализации. В связи с этим, как отмечает В.А. Лазарева², Пленум Верховного суда РФ в Постановлении от 31 октября 1995 г. №8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции РФ при осуществлении правосудия», рекомендовал в ряде случаев непосредственно применять Конституцию РФ для обеспечения надлежащей защиты прав и свобод человека и гражданина, в том числе и при отсутствии федерального закона, который должен регулировать рассматриваемые судом правоотношения. Это также означает, что отсутствие в законе конкретной нормы, регуливающей спорное отношение, не является основанием в отказе рассмотрения дела.

Как отмечает Ю.Н. Андреев, судебная защита представляет собой универсальную, основную и наиболее приспособленную для осуществления этой функции форму защиты прав граждан³. Как верно указывает И.Л. Петрухин, процессуальная форма, в рамках которой осуществляется правосудие, – «самая сложная, разветвленная и педантичная из всех юридических процедур»⁴. Процедура защиты прав иными (несудебными) органами менее детализирована. Судебной форме защиты характерны особые правовые средства защиты, например, иски, возражения на них, жалобы, заявления, ходатайства, вынесение судебных решений и постановлений, и другие.

Судебное разрешение трудовых споров, относящихся к категории гражданских дел, согласно п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ по общему правилу отнесено к компетенции судов общей юрисдикции, систему которых возглавляет Верховный Суд Российской Федерации (далее – ВС РФ). Нормативные правила, применяемые другими судами при рассмотрении и

¹ Судебная защита прав и свобод граждан / под ред. В. П. Кашепова. – М., 1999. – 124 с.

² Лазарева, В. А. Теоретические и правовые основы судебной защиты прав и свобод личности / В. А. Лазарева // Юриспруденция. - Самара. - 2000. - № 1. – С. 17 – 26.

³ Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

⁴ Петрухин, И. Л. Правосудие: время реформ / И. Л. Петрухин. - М., 1991. – 208 с.

разрешении конкретных дел, могут формулироваться ВС РФ при разрешении конкретных дел его Президиумом или судебной коллегией по гражданским делам. Однако наибольшее нормативное значение, в том числе при разрешении трудовых споров, имеют Постановления Пленума ВС РФ, содержащие судебное толкование соответствующих вопросов, и суды, рассматривая конкретные дела, ориентируются на них и используют для выработки единообразной судебной практики. По мнению А.М. Куренного, «специалисты в области трудового права и стороны трудового спора не должны игнорировать такой источник информации, так как публикуемые обзоры судебной практики и судебные решения по конкретным делам оказывают определенное влияние на формирование единообразия в применении права, помогая сформулировать аргументацию при принятии решений»¹.

Традиционно трудовые споры делятся на исковые, к которым относятся споры о применении ранее установленных законами и иными нормативными правовыми актами и индивидуальными договорами условий труда (то есть споры по поводу нарушенного права), и неисковые, которые касаются установления условий труда или изменения действующих, в них спор о праве отсутствует. Помимо этой классификации, существует и множество других по разным критериям. Например, споры могут различаться в зависимости от того, кто является инициатором их рассмотрения в суде – работник или работодатель. По характеру трудовые споры делятся на споры:

- о применении принципов и норм трудового законодательства, защите и восстановлении нарушенного права работника или профсоюзного органа;
- об установлении новых или изменении существующих социально-экономических условий труда и быта, не урегулированных законодательством.

¹ Защита трудовых прав работников в России и Финляндии: монография / отв. ред. от России Е. Мачульская; отв. ред. от Финляндии М. Миккола. – М., 2013. – С. 76 – 88.

По виду спорного правоотношения трудовые споры М.О. Буянова¹ делит на споры, возникающие:

- ✓ из трудовых правоотношений;
- ✓ правоотношений по трудоустройству (например, споры в связи с отказом в приеме на работу по квоте инвалида или другого лица, с которым работодатель обязан заключить трудовой договор);
- ✓ правоотношений по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и правил охраны труда (например, оспариваются действия инспектора труда, наложившего штраф на должностное лицо);
- ✓ правоотношений по подготовке кадров и повышению квалификации на производстве (например, направления на повышение квалификации);
- ✓ правоотношений по возмещению материального ущерба работником (например, оспаривание размера произведенного работодателем удержания из заработной платы за нанесенный ущерб);
- ✓ правоотношений по возмещению организацией ущерба работнику в связи с повреждением его здоровья на производстве;
- ✓ правоотношений профсоюзного органа с работодателем по вопросам труда, быта, культуры (например, трудовые споры о сроках пересмотра норм выработки);
- ✓ правоотношений трудового коллектива с работодателем (например, из социально-партнерских правоотношений).

А.М. Куренной предлагает классифицировать трудовые споры по институтам и субинститутам трудового права следующим образом²:

1. Споры по применению законодательства о коллективных договорах и соглашениях и по условиям договоров о труде.

¹ Буянова, М. О. Трудовые споры / М. О. Буянова. – М.: Проспект, 2010. – 304 с.

² Защита трудовых прав работников в России и Финляндии: монография / отв. ред. от России Е. Мачульская; отв. ред. от Финляндии М. Миккола. – М., 2013. – С. 76 – 88.

2. Споры, в основе которых лежат разногласия по поводу применения законодательства о занятости.
3. Споры, связанные с применением норм, входящих в институт «трудовой договор». Этот вид индивидуальных трудовых споров может быть подразделен на подвиды, которые фигурируют в качестве предмета иска по конкретным трудовым делам и имеют определенные различия при их рассмотрении:
 - споры о приеме на работу и заключении трудового договора;
 - споры о внесении записей в трудовую книжку;
 - споры об отстранении от работы;
 - споры о переводах на другую работу, перемещении или об изменении существенных условий труда;
 - споры о восстановлении на работе;
 - споры об оплате времени вынужденного прогула;
 - споры о выплате выходного пособия;
 - споры о выдаче трудовой книжки и оплате времени ее задержки;
 - споры об оплате времени задержки исполнения решения суда о восстановлении на работе.
4. Споры о применении законодательства о рабочем времени.
5. Споры, связанные с применением законодательства о времени отдыха.
6. Споры по применению норм, входящих в институт заработной платы, включая нормы труда и сдельные расценки.
7. Споры по применению законодательства о гарантиях и компенсациях.
8. Споры, вытекающие из применения законодательства о материальной ответственности сторон трудового договора.
9. Споры по вопросам применения дисциплинарной ответственности.
10. Споры в сфере охраны труда.
11. Споры, связанные с применением законодательства о труде женщин.
12. Споры, связанные с применением законодательства о труде молодежи.

13. Споры по вопросам предоставления льгот работникам, совмещающим работу с обучением.

14. Споры, в основе которых лежит деятельность по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде.

Законодатель придерживается деления трудовых споров на индивидуальные и коллективные. защите последних посвящена гл. 61 ТК РФ – Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между работниками и работодателями по поводу установления и изменения условий труда, включая заработную плату, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст. 398 ТК РФ). Основные процедуры разрешения коллективных трудовых споров проходят в примирительных комиссиях, трудовом арбитраже или при участии посредника.

Особую, главенствующую роль суд играет при разрешении индивидуальных трудовых споров (гл. 60 ТК РФ). Под индивидуальным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между работником и работодателем по вопросам применения норм трудового права, в том числе и между ранее состоявшими в трудовых отношениях работником и работодателем, а также в случае отказа работодателя заключить трудовой договор с изъявившим на это желание лицом (ст. 381 ТК РФ). Несмотря на то, что индивидуальные трудовые споры могут также рассматриваться комиссиями по трудовым спорам (далее – КТС), обращение в КТС не является обязательным. При несогласии с решением КТС стороны могут перенести дело в суд. Следует отметить, что даже если с решением КТС не согласен работодатель и именно он обращается в суд с исковым заявлением, истцом в этом заявлении необходимо указать работника, а не работодателя. При этом несоблюдение этого требования влечет за собой оставление

искового заявления без движения. Как отмечает И.А. Костян, это обусловлено тем, что по общему правилу в суде истцом выступает работник – исключение составляют иски о возмещении с работника материального ущерба, причиненного работодателю¹.

В то же время ТК РФ выделяет определенные категории индивидуальных трудовых споров, разрешение которых возможно только в судебном порядке (ст. 391 ТК РФ). К таким спорам относятся споры о восстановлении на работе, изменении даты и формулировки увольнения, оплате вынужденного прогула и др. иски по заявлению работника. Помимо этого, непосредственно в судах рассматриваются споры о возмещении работником материального ущерба, причиненного работодателю. Отдельно законодатель выделяет споры об отказе в приеме на работу, споры с участием лиц, работающих у работодателей-физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями (далее – ИП), и работников религиозных организаций, а также дела по заявлениям о дискриминации – эти категории индивидуальных трудовых споров рассматривает только суд.

Трудовые споры рассматриваются судами, как отмечалось уже выше, по правилам гражданского судопроизводства, с учетом подсудности и подведомственности, устанавливаемых в ГПК РФ, и с учетом особенностей, устанавливаемых в ТК РФ.

Согласно ст. 24 ГПК РФ, трудовые споры в основной своей массе относятся к подсудности районных судов. До августа 2008 года некоторую часть трудовых споров имели право рассматривать мировые судьи. Прежде всего, это касалось дел о возмещении заработной платы и других причитающихся работнику платежей; о признании незаконными и об отмене наложенных на работников дисциплинарных взысканий (за исключением увольнения); споры о переводе на другую работу и перемещении; о возмещении материального ущерба, причиненного сторонами трудового договора и др. При их рассмотрении мировые судьи выступали в качестве

¹ Костян, И. А. Трудовые споры: Судебный порядок рассмотрения трудовых дел / И. А. Костян. – М.: МЦФЭР, 2004. – 320 с.

суда первой инстанции. Такое распределение подсудности трудовых споров было введено в 1998 году с принятием Федерального закона от 17 декабря 1998 г. № 188-ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации». Многие исследователи трудового права высказывались против подобного разделения трудовых споров по подсудности, отмечая, что это влечет за собой неясность для граждан, обращающихся за защитой своих нарушенных прав, и никоим образом не способствует своевременному и правильному рассмотрению дел. Так, В.М. Оробец полагал, что при отнесении большей части трудовых споров к компетенции мирового судьи совершенно не учитывались цели и задачи мировой юстиции, призванной урегулировать конфликты семейного, бытового характера, разрешать мелкие имущественные споры, в основном несложные по фактическому и правоприменительному составу, стремиться к мирному исходу на основе взаимных уступок спорящих сторон, защищать бесспорное право путем выдачи судебного приказа¹. Трудовые же споры объективно представляют значительную сложность как с фактической, так и с правовой точек зрения. Как отмечает Е.А. Ершова, многие трудовые споры – например, иски, связанные с заключением и изменением трудового договора, защитой персональных данных работника, отпусками, заработной платой, совмещением, совместительством, дисциплиной труда, материальной ответственностью сторон трудового договора, особенностями регулирования труда отдельных категорий работников и др. – нельзя отнести к категории мелких имущественных споров². Многие ученые и практики выступали за возврат трудовых споров под подсудность районных судов. Эту точку зрения поддержал и законодатель.

С принятием Федерального закона от 22 июля 2008 года №147-ФЗ «О внесении изменений в ст. 3 Федерального закона «О мировых судьях в Российской Федерации» и ст. 23 Гражданского процессуального кодекса

1 Оробец В.М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство // Журн. рос.права. – М., 2003. – № 9. – С. 96-107

2 Ершова, Е. А. Специализированный суд по рассмотрению трудовых споров и Трудовой процессуальный кодекс Российской Федерации: за и против / Е. А. Ершова // Российское правосудие. – 2007. – № 2 (10). – С. 61 – 68.

Российской Федерации» начиная с августа 2008 года все дела, возникающие из трудовых отношений, стали подсудны районным судам (за исключением дел о признании забастовки незаконной, решения по которым принимаются верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами автономной области и автономных округов в соответствии со ст. 413 ТК РФ и ст. 24, ст. 26 ГПК РФ).

В ведении мирового судьи остались дела о выдаче судебного приказа (ст. 23 ГПК РФ). Однако процедура взыскания денежных средств не является разрешением трудового спора. Как отмечает, например, И.А. Костян, такой способ защиты субъективных прав возможна только при отсутствии спора о праве¹. Судебный приказ выдается мировым судьей по заявлению работника о взыскании с работодателя невыплаченной заработной платы в том случае, если работник докажет, что заработная плата ему была начислена, но не выплачена. В качестве доказательств могут выступать ведомости по начислению заработной платы за подписью главного бухгалтера или руководителя организации. В случае отсутствия таких доказательств и возражений со стороны работодателя возникает спор о праве и дело становится неподсудным мировому судье, который порекомендует работнику подать исковое заявление в районный суд. Судебный приказ по существу предъявленного требования изготавливается в течение 5 дней без проведения судебного разбирательства и вызова сторон. После выдачи судебного приказа у работодателя есть право в установленный срок подать возражения относительно его исполнения. При поступлении таких возражений мировой судья отменяет судебный приказ и разъясняет взыскателю (работнику) право предъявить свое требование в порядке искового производства в районный суд (ст. 129 ГПК РФ).

По общему правилу, судебная защита трудовых прав осуществляется в соответствии с территориальной подсудностью (ст. 28 ГПК РФ) – работник обращается в суд по месту нахождения работодателя-юридического лица

1 Костян, И. А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. М. О. Буяновой и И. А. Костян. - М.: Кнорус, 2008. - 6-е изд. – 960 с.

(индивидуального предпринимателя) и по месту жительства работодателя-физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем. Иск к организации также может быть подан в суд по месту нахождения ее филиала или представительства (ст. 29 ГПК РФ). Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 272-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда» в ГПК РФ были внесены следующие изменения. Теперь иски о восстановлении трудовых прав могут предъявляться также в суд по месту жительства истца (ч. 6.3 ст. 29 ГПК РФ). Также иски из трудовых договоров, в котором указано место их исполнения, могут быть предъявлены по месту исполнения такого договора (ч. 9 ст. 29 ГПК РФ).

Указанные изменения были внесены законодателем более чем своевременно – с развитием экономики и технологий в ТК РФ появляются все новые категории работников и новые формы трудовых отношений. Так, Федеральным законом от 5 апреля 2013 г. № 60-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в ТК РФ была введена гл. 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». Основной особенностью дистанционной работы является выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя (ст. 312.1 ТК РФ). При этом в качестве места заключения трудового договора указывается местонахождение работодателя (ст. 312.2 ТК РФ). Сам характер дистанционной работы подразумевает удаленное выполнение трудовых обязанностей работником, который может находиться в совершенно другом городе или субъекте Российской Федерации нежели та организация, в которой он трудоустроен. Однако до 2016 года ни гл. 49.1 ТК РФ, ни ГПК РФ не предусматривали альтернативной подсудности для такой категории работников, хотя очевидно, что необходимость судиться с работодателем в

другом субъекте требовало несоизмеримых денежных затрат со стороны работника и грубым образом нарушало его право на беспрепятственный доступ к правосудию. Таким образом, указанные выше части 6.3 и 9 ст. 29 ГПК РФ были ожидаемы и желанны как со стороны самих работников и практикующих юристов, так и со стороны ученых-трудовиков.

Для эффективной судебной защиты трудовых прав необходимо учитывать сроки обращения в суд. ТК РФ устанавливает специфические сроки исковой давности для трудовых споров. Общее правило закреплено в ст. 392 ТК РФ – заявление о разрешении трудового спора подается в суд в трехмесячный срок с того дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Из этого правила есть исключение – споры об увольнении: работник должен обратиться в суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или выдачи трудовой книжки. Работодателю по спорам о взыскании с работника материального ущерба предоставляется больший срок – один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба. Конечно, сам факт несоблюдения этих сроков не будет основанием для отказа в принятии искового заявления. Также не может являться основанием для отказа в рассмотрении дела пропуск без уважительных причин срока на обжалование решения КТС и само решение КТС об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Особые правила также установлены для исчисления срока исковой давности по требованиям о выплате заработной платы. В п. 56 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 установлено, что при рассмотрении дела по заявлению работника, трудовые отношения с которым продолжаются, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы необходимо учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по

своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм сохраняется в течение всего периода действия трудового договора, таким образом, в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен.

По общему правилу, закрепленному в ст. 154 ГПК РФ, гражданские дела, в том числе и вытекающие из трудовых отношений, рассматриваются и разрешаются судом в течение двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В этот срок также входит все процедуры по подготовке дела к разбирательству. Для отдельной категории трудовых споров – дел о восстановлении на работе – предусмотрен сокращенный срок – месяц со дня поступления заявления в суд (п. 2 ст. 154 ГПК РФ).

По общему правилу решение суда подлежит исполнению после его вступления в законную силу. Но для некоторых категорий трудовых споров предусмотрено исключение из этого правила. Так, согласно ст. 211 ГПК РФ и ст. 394 ТК РФ, немедленному исполнению подлежит решение о восстановлении на работе и судебный приказ или решение суда о выплате работнику заработной платы в течение трех месяцев.

Согласно ст. 320 и ст. 320.1 ГПК РФ, не вступившие в законную силу решения районного суда, рассмотревшего трудовой спор в первой инстанции, могут быть обжалованы в апелляционном порядке в областном суде. В соответствии со ст. 376 ГПК РФ, вступившие в законную силу решения суда могут быть обжалованы в суд кассационной инстанции, при условии, что были исчерпаны иные способы обжалования решения до дня вступления его в законную силу. Таким образом, обязательной ступенью обжалования является обращение в суд апелляционной инстанции. Вступившие в законную силу решения областных судов, если они были предметом апелляционного рассмотрения в Верховном суде РФ, могут быть пересмотрены в порядке надзора Президиумом Верховного суда РФ (ст. 391.1 ГПК РФ). Вступившие в законную силу решения суда также могут быть пересмотрены в связи с новыми или вновь открывшимися

обстоятельствами судом, принявшим пересматриваемое решение. В ч. 3 и ч. 4 ст. 392 ГПК РФ подробно раскрыты новые и вновь открывшиеся обстоятельства, являющиеся основанием для пересмотра дела.

Защита индивидуальных трудовых прав работников и работодателей может осуществляться также посредством проверки Конституционным судом Российской Федерации (далее – КС РФ) по жалобам граждан и запросам судов конституционности закона, примененного или подлежащего применению в конкретном деле (ч. 4 ст. 125 Конституции РФ, п. 3 ч. 1 ст. 3, ст. 96 – 110 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации»). Данный вид обращений может быть условно назван «параллельным» традиционному исковому пути защиты трудовых прав. Национальные правовые акты, регулирующие трудовые отношения, если только их проверка на предмет конституционности не отнесена к исключительной компетенции КС РФ, могут быть оспорены в целях защиты прав субъектов трудового договора с учетом правил подсудности в соответствующий суд общей юрисдикции (гл. 24 ГПК РФ). Указанный способ защиты трудовых прав имеет неоспоримо важное значение. Как отмечает А.В. Глухов, решения КС РФ не только развивают содержание того или иного правового института, но и формируют правовое пространство в сфере труда, в котором должны действовать все участники трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений. По его мнению, на практике перед КС РФ стоят две задачи: во-первых, защита трудовых прав граждан, во-вторых, содействие воплощению подлинного баланса интересов участников трудовых правоотношений.¹ Решения КС РФ оказывают непосредственное влияние как на развитие законодательства, так и на формирование судебной практики. Так, в Постановлении № 7-П от 24 мая 2007 г. по делу о проверке конституционности абз. 4 ч. 12 ст. 230 ТК РФ по запросу Ухтинского городского суда республики Коми изложена важная правовая позиция, согласно которой одно лишь

¹ Глухов, А. В. Защита трудовых прав граждан Конституционным Судом Российской Федерации / А. В. Глухов // Вестник МГПУ – серия «Юридические науки». – М., 2010.

заклучение правоохранительных органов о наличии в действиях пострадавшего признаков уголовно наказуемого деяния не предполагает безусловное признание несчастного случая не связанным с производством. Также следует упомянуть п. 3 ч. 4 ст. 392 ГПК РФ, который относит к основаниям для пересмотра вступившего в законную силу решения суда признание КС РФ не соответствующим Конституции РФ закона, примененного в конкретном деле, в связи с принятием решения по которому заявитель обращался в КС РФ.

Таким образом, исходя из всего вышеизложенного, можно сформулировать следующее определение понятия «судебная защита» в контексте настоящей диссертационной работы. Судебная защита – это одна из форм защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений, которая выражается в процессуальной деятельности судов по разрешению трудовых споров в соответствии с принципами и нормами права, содержащимися в единой, развивающейся и многоуровневой системе форм национального и международного трудового права, реализуемых в России.

§ 4 Общая характеристика способов защиты трудовых прав и правовых интересов

На сегодняшний день, как в общей теории права, так и в отраслевых науках, дискуссионным остается вопрос о понимании способов защиты прав и правовых интересов, легальное определение также отсутствует.

Как указывает М.К. Воробьев, научная дискуссия о правовой категории «способ защиты» началась только с принятием Основ законодательства 1961 г. – так, Гражданский кодекс РСФСР 1964 г. в ст. 6 впервые закрепил формы и способы защиты гражданских прав¹. Однако ни в действующем ГК РФ, ни в каком-либо другом нормативном правовом акте не дается определения форм или способов защиты права.

Как отмечает Д.А. Муратова, наиболее распространенными подходами к пониманию способов защиты гражданских прав являются следующие:

- под способом защиты понимаются меры;
- под способом защиты понимаются средства;
- под способом защиты понимаются действия;
- под способом защиты понимаются требования².

Представители первого подхода определяют способы защиты через принудительные меры воздействия на правонарушителя. Так, Е.А. Суханов, понимает способ защиты гражданских прав как «конкретную правоохранительную меру, посредством которой устраняется нарушение права»³. Коллектив авторов учебника под ред. А.П. Сергеева указывает, что посредством применения таких материально-правовых мер производится восстановление или признание ущемленного права⁴. Схожей позиции придерживается и А.А. Павлов, отмечая, что, помимо восстановления нарушенных прав, посредством применения материально-правовых мер

¹ Воробьев М.К. О способах защиты гражданских прав // Труды по правведению: Материалы конференции Новосибирского факультета по итогам научно-исследовательской работы за 1967 г. Новосибирск, 1968. С. 76 – 77.

² Муратова, Д. А. Правовая природа способа защиты гражданских прав / Д. А. Муратова // Российская юстиция. - 2009. - № 4. – С. 16 – 20.

³ Гражданское право. Учебник в 2-х Т. 1 / Отв. ред. Е. А. Суханов. - М.: БЕК, 1998. – 816 с.

⁴ Гражданское право: учебник: в 3 т. / под ред. А. П. Сергеева. - М., 2008. – 548 с.; Гражданское право: учебник: в 3т. / под ред. Ю. К. Толстого, А. П. Сергеева. - СПб.: Теис, 1996. Т.1. – 593 с.

защиты достигается пресечение и предупреждение нарушений субъективных прав¹.

Сторонники второго подхода, как, например, В.В. Витрянский, определяют способы защиты через категорию «средства», с помощью которых могут быть достигнуты пресечение, предотвращение, устранение нарушений права, его восстановление и (или) компенсация потерь, вызванных нарушением права². По мнению Ю.Н. Андреева, способ защиты гражданских прав – это «совокупность приемов (подходов, технологий) для достижения поставленной цели гражданско-правовой защиты (правопризнание, предупреждение, пресечение, устранение отрицательных последствий правонарушения, восстановление нарушенных прав, первоначального положения, двусторонняя или односторонняя реституция, компенсация понесенных потерь и т.д.)»³.

Представители третьего подхода под способом защиты понимают определенные действия, основываясь на буквальном толковании слова «способ»⁴. Действительно, Толковый словарь русского языка С.И. Ожегова определяет термин «способ» как «действие или система действий, применяемые при исполнении какой-нибудь работы, при осуществлении чего-нибудь»⁵.

Как отмечает Ю.Н. Андреев, способ защиты и фактические действия по осуществлению защиты соотносятся друг с другом как возможность и действительность, форма и содержание⁶. По его мнению, «тот или иной способ защиты, предусмотренный законом в качестве стандарта будущего

¹ Павлов, А. А. Присуждение к исполнению обязанности в натуре как способ защиты гражданских прав в обязательственных правоотношениях: дис. ... канд. юрид. наук / А. А. Павлов. - СПб., 2001. – 219 с.

² Брагинский, М. И., Витрянский, В. В. Договорное право. Книга первая: Общие положения / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. – М.: Статут, 2011. – 847 с.

³ Брагинский, М. И., Витрянский, В. В. Договорное право. Книга первая: Общие положения / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. – М.: Статут, 2011. – 847 с.

⁴ См., например: Гудым, В. Понятие способа защиты права налогоплательщика в арбитражном суде / В. Гудым // Арбитражный и гражданский процесс. - 2006. - № 1. – С. 9 – 13.; Юрченко, О. О. Право на защиту и способы защиты охраняемого законом интереса в гражданском праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / О. О. Юрченко. - Тверь: Твер. гос. ун-т, 2004. – 156 с.

⁵ Ожегов, С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов / под ред. Н. Ю. Шведовой. - М., 1983. – 944 с.

⁶ Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

поведения участников защиты, превращается из категории возможного (идеального) в свою действительность (реальность), трансформируется в дальнейшем по желанию правообладателя в конкретные фактические (реальные) действия участников защиты по реализации предложенных законом совокупности приемов, технологий, подходов, возможностей, образа действия к достижению тех или иных целей»¹.

Д.А. Муратова под способами защиты понимает «исчерпывающе предусмотренные ГК РФ или иными федеральными законами действия, последовательно осуществляемые управомоченными лицами или органами государственной власти, направленные на пресечение правонарушения и (или) восстановление нарушенного гражданского права»².

Однако, некоторые исследователи, например, Ю.А. Сорокин, высказывают опасения, что понимание способов защиты через материально-правовые и юрисдикционные действия управомоченных субъектов приведет к смешению понятий «способ защиты» и «защита права», так как под последней общепринято понимать юрисдикционную и неюрисдикционную деятельность управомоченных субъектов³. С такими опасениями сложно согласиться ввиду того, что защита прав является не только юрисдикционной и неюрисдикционной деятельностью, но и совокупностью составляющих ее взаимосвязанных элементов, которые определяют какой именно управомоченный орган и в каких пределах будет осуществлять деятельность по защите нарушенного права, какие именно нормы материального права будут применены для пресечения нарушения и восстановления права, и т.д. В то же время видится необходимым согласиться с тем, что нельзя отождествлять способы защиты права со всеми действиями управомоченного

¹ Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

² Муратова, Д. А. Правовая природа способа защиты гражданских прав / Д. А. Муратова // Российская юстиция. - 2009. - № 4. – С. 16 – 20.

³ Сорокин, Ю. А. Понятие способа защиты гражданских прав. Классификация способов защиты гражданских прав. «Черные дыры» в российском законодательстве / Ю. А. Сорокин // Юридический журнал. - 2007. - № 5. – С. 114 – 115.

лица или уполномоченных органов, так как не всякие такие действия являются способом защиты права.

Ю.Н. Андреев придерживается точки зрения, что способ правовой защиты является «моделью (эталоном) будущего поведения защищаемого лица и иных субъектов защиты, которые будут действовать – претворять в жизнь избранный уполномоченным лицом (обладателем нарушенного субъективного права) способ защиты, предусмотренный законом»¹.

Сторонники четвертого подхода рассматривают способы защиты как требования особо рода, закрепленные в законе и подлежащие принудительному исполнению. При этом, как отмечает А.П. Вершинин, «обязательственные требования (регулятивные) сами по себе являются главными, т.е. основными, тогда как требования о защите (охранительные) – дополнительными и вспомогательными»². При этом, по его мнению, вполне допустимо рассматривать способ защиты одновременно в качестве требования, действия и меры³.

Несмотря на множество различных точек зрения на сущность и определение способов защиты прав, невозможно отрицать их основополагающее значение. По мнению В.В. Ершова, при рассмотрении гражданско-правового спора, разъясняя лицам, участвующим в деле, их процессуальные права и обязанности в порядке ст. 165 ГПК РФ, председательствующий должен, в том числе, разъяснять заявителю обязанность обращения в суд только способами защиты гражданских прав и правовых интересов, предусмотренных ст. 12 ГК РФ или иными федеральными законами, содержащими нормы гражданского права. Только в случае выполнения заявителем этой обязанности, указывает В.В. Ершов, суд сможет вынести ожидаемое судебное решение, которое впоследствии будет

¹ Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

² Вершинин, А. П. Выбор способа защиты гражданских прав / А. П. Вершинин. – СПб.: Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт-Петербургского государственного университета, 2000. – 384 с.

³ Вершинин, А. П. Меры защиты субъективных прав по гражданскому законодательству // Проблемы совершенствования законодательства о защите субъективных гражданских прав / Под ред. В. В. Бутнева. - Ярославль: Яросл. гос. ун-т, 1988. – 164 с.

возможно эффективно и своевременно исполнить, и тем самым действительно защитить нарушенные права и правовые интересы взыскателя¹.

Как полагают М.И. Брагинский и В.В. Витрянский, способы защиты, перечисленные в ст. 12 ГК РФ, являются универсальными способами защиты субъективных гражданских прав². Иные способы, закрепленные как ГК РФ, так и специальными законами, ученые относят к способам защиты второго уровня, которые применяются для защиты только определенных прав. Действительно, если рассматривать Жилищный кодекс Российской Федерации и Земельный кодекс Российской Федерации, можно сделать вывод, что закрепленные там способы защиты во многом аналогичны тем, которые содержатся в ст. 12 ГК РФ. Если же рассматривать трудовое законодательство, в частности ТК РФ, такие способы прямо не закреплены.

Исходя из вышеизложенных определений, можно сделать следующий вывод — судебная защита, как, впрочем, и иные, перечисленные в ст. 352 ТК РФ, не относятся к способам защиты права. Судебная защита не является совокупностью приемов или норм материального права, не представляет собой конкретное действие, направленное на восстановление нарушенного права. Судебная защита трудовых прав — комплексный правовой институт, включающий в себя элементы как материального, так и процессуального характера.

Что касается способов защиты права, к которым, согласно ст. 352 ТК РФ и относится судебная защита, преемственность и сходство в законодательном закреплении способов защиты прослеживается в отдельной совокупности отраслей, но не во всей системе права в целом. Во многом это может быть объяснено в рамках довольно условного допущения о происхождении различных отраслей из публичного либо частного права. В основе этой классификации отраслей права лежит деление предмета

¹ Ершов, В. В. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда: вопросы теории и практики / В. В. Ершов // Российское правосудие. - М.: РАП, 2011. - № 5 (61). - С. 60-66.

² Брагинский, М. И., Витрянский, В. В. Договорное право. Книга первая: Общие положения / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. - М.: Статут, 2011. - 847 с.

правового регулирования каждой отрасли в зависимости от роли государства в нем.

Одно из ранних упоминаний о делении права на частное и публичное встречается в Дигестах, определенных древнеримским юристом Ульпианом таким образом: публичное право есть то, которое относится к положению Римского государства, тогда как частное относится к пользе отдельных лиц. Еще ранее его учитель Папиниан отмечал, что «публичное право не может быть изменено договорами частных лиц». Термины «частное право» и «публичное право» не были общеупотребимыми ни в практике римских юристов, ни в науке¹. Теоретическое деление на частное и публичное право возникло в XVII – XVIII веках, а начало развитию именно публичного права положила французская буржуазная революция 1789 года². Как отмечал М.М. Агарков в своей статье 1920 г., публичное право есть область власти и подчинения, гражданское – область свободы и частной инициативы³.

В процессе развития частное и публичное право разделились на множество самостоятельных отраслей права, зачастую сочетая в себе как частноправые, так и публичноправовые институты. Еще М.М. Агарков подчеркивал тесную взаимосвязь двух рассматриваемых пластов права. Но с большой долей условности такая классификация отраслей права имеет место быть. К публичному праву традиционно относят такие отрасли права как уголовное, конституционное, административное. На сегодняшний день к ним прибавилось финансовое право, право социального обеспечения, экологическое право и др. Как отмечает Т.В. Кашанина, частное право, которое раньше называлось одним термином «гражданское право», теперь имеет в своем составе около десятка отраслей: гражданское, земельное, семейное, наследственное и др.

Не все российские ученые согласятся с такой, даже вполне условной, классификацией отраслей права. Например, С.П. Маврин в качестве

¹ Частное право: учебник / Т. В. Кашанина. – М.: Эксмо, 2009. – 494 с.

² Частное право: учебник / Т. В. Кашанина. – М.: Эксмо, 2009. – 494 с.

³ Агарков, М. М. Ценность частного права / М. М. Агарков // Правоведение. - 1992. - № 1. – С. 25 - 41.

особенности российской системы права называет игнорирование в процессе законотворчества и правоприменения деление права на частное и публичное¹. Но одним из критериев классификации отраслей на частные и публичные является преобладание диспозитивного или императивного метода правового регулирования, против выделения которых основная масса ученых не возражает. Как отмечает Л.А. Морозова, при отнесении той или иной отрасли к частному праву необходимо выделить следующие ее характеристики: а) равное, одинаковое правовое положение субъектов в правовых отношениях; б) диспозитивное содержание правового регулирования, т.е. субъекты могут выбрать в пределах закона вариант поведения или действий; в) децентрализованность, так как субъекты могут своей волей определить условия собственного поведения (например, брачный договор в семейном праве, договор подряда в гражданском праве, условия авторского договора и т.д.)².

Исходя из всего вышесказанного, следует признать, что основные юридические конструкции, общие для различных отраслей частного права (к таким конструкциям относятся и способы защиты) схожим образом должны быть закреплены в отраслевом законодательстве. Это свидетельствует о стабильности в регулировании различного рода отношений, которая невозможна без элементов преемственности. Как отмечает И.И. Андриановская, о стабильности, устойчивости правового регулирования может свидетельствовать сохранение в отраслях права основных преемственных положений³. К ним она относит, в частности, дефиниции, общие и специальные правила поведения, основные принципы, способы регулирования и т.п.

¹ Маврин, С. П., Филиппова, М. В., Хохлов, Е. Б. Трудовое право России: учебник С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. – СПб.: Издательский Дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2005. – 448 с.

² Морозова, Л. А. Теория государства и права / Л. А. Морозова. - М.: Юристъ, 2002. – 414 с.

³ Андриановская И.И. Преемственность в трудовом праве: монография. – 2-е изд., перераб. и доп. / И.И. Андриановская. – Южно-Сахалинск: СахГУ, 2010 – с. 22

Отрасль трудового права некоторые ученые относят к частному праву¹, другие говорят о том, что оно включает в себя элементы как частного, так и публичного права². Отнесение трудового права к отраслям частного права обуславливает договорная природа трудовых правоотношений, которые сочетают в себе равенство и подчинение. В момент возникновения трудовых правоотношений – заключения трудового договора – презюмируется равенство сторон, которые вправе самостоятельно определять условия трудового договора.

Таким образом, можно прийти к выводу, что трудовое право по своему происхождению является отраслью частного права с элементами публичного, что обусловлено особенным положением работника в трудовых правоотношениях и необходимостью его повышенной правовой защиты со стороны государства.

Однако если рассматривать иные отрасли частного права с точки зрения закрепления способов защиты права, можно выявить следующую закономерность: несмотря на отраслевую специфику, понятие «способы защиты права» раскрывается в содержании статей соответствующих кодексов и законов в едином, общем для них ключе, в отличие от трудового права. Точкой отсчета следует принять ст. 12 ГК РФ, которая устанавливает, что защита гражданских прав осуществляется путем:

- признания права;
- восстановления положения, существовавшего до нарушения права, и пресечения действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения;
- признания оспоримой сделки недействительной и применения последствий ее недействительности, применения последствий недействительности ничтожной сделки;

¹ Частное право: учебник / Т. В. Кашанина. – М.: Эксмо, 2009. – 494 с.

² См. например: Проблемы общей теории права и государства под ред. В. С. Нерсесянца. - М.: Норма, 2004. – 816 с.; Костян И.А. Отдельные вопросы реализации права на судебную защиту / И.А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015 – №2. – С. 10-15.

- признания недействительным решения собрания;
- признания недействительным акта государственного органа или органа местного самоуправления;
- самозащиты права;
- присуждения к исполнению обязанности в натуре;
- возмещения убытков;
- взыскания неустойки;
- компенсации морального вреда;
- прекращения или изменения правоотношения;
- неприменения судом акта государственного органа или органа местного самоуправления, противоречащего закону;
- иными способами, предусмотренными законом.

Земельный кодекс Российской Федерации в Главе 9 «Защита прав на землю и рассмотрение земельных споров» закрепляет следующие способы защиты прав на землю:

- признание права на земельный участок (ст. 59);
- восстановление положения, существовавшего до нарушения права на земельный участок, и пресечение действий, нарушающих право на земельный участок или создающих угрозу его нарушения (ст. 60);
- признание недействительным акта исполнительного органа государственной власти или акта органа местного самоуправления (ст. 61);
- возмещение убытков (ст. 62).

Также в качестве примера можно привести Жилищный кодекс Российской Федерации. В ст. 11 «Защита жилищных прав» закреплено, что защита нарушенных жилищных прав осуществляется в судебном порядке, административный порядок защиты применяется только в случаях, предусмотренных кодексом или иными законами. В этой же статье

устанавливаются способы защиты — п. 3 ст. 11 гласит, что защита жилищных прав осуществляется путем:

- 1) признания жилищного права;
- 2) восстановления положения, существовавшего до нарушения жилищного права, и пресечения действий, нарушающих это право или создающих угрозу его нарушения;
- 3) признания судом недействующими полностью или в части нормативного правового акта государственного органа либо нормативного правового акта органа местного самоуправления, нарушающих жилищные права и противоречащих настоящему Кодексу или принятым в соответствии с настоящим Кодексом федеральному закону, иному нормативному правовому акту, имеющим большую, чем указанные нормативный правовой акт государственного органа либо нормативный правовой акт органа местного самоуправления, юридическую силу;
- 4) неприменения судом нормативного правового акта государственного органа или нормативного правового акта органа местного самоуправления, противоречащих настоящему Кодексу или принятым в соответствии с настоящим Кодексом федеральному закону, иному нормативному правовому акту, имеющим большую, чем указанные нормативный правовой акт государственного органа или нормативный правовой акт органа местного самоуправления, юридическую силу;
- 5) прекращения или изменения жилищного правоотношения;
- 6) иными способами.

ТК РФ, закрепляя в ст. 352 «Способы защиты трудовых прав и свобод», совершенно иные положения, включая в перечень способов судебную защиту, противоречит логике развития системы российского права, не соответствует положениям общей теории права и затрудняет функционирование трудового права как отрасли. «Название ст. 352 ТК РФ не соответствует ее содержанию, поскольку в статье не устанавливается исчерпывающий перечень способов защиты, с которыми заявитель имеет

право обращаться в суд, а лишь перечислены лица, организации и органы, осуществляющие защиту трудовых прав»¹, – указывает В.В. Ершов.

Таким образом, ТК РФ не содержит, в отличие от большинства иных кодифицированных актов, хотя бы приблизительного перечня способов защиты трудовых прав и правовых интересов, что негативно сказывается на качестве подаваемых исков в защиту трудовых прав и правовых интересов.

Трудовые споры возникают повсеместно и с каждым годом их число увеличивается – согласно статистике Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации, за 2016 год в суды общей юрисдикции поступило 616 119 исковых заявлений по трудовым спорам, а за первое полугодие 2017 года – уже 310 414 (для сравнения – в 2014 году таких исковых заявлений было всего 459 345). Каждый работник хотя бы раз за всю трудовую деятельность сталкивается с нарушением его трудовых прав и правовых интересов. Но далеко не каждый работник имеет юридическое образование или хотя бы минимальные знания о том, как нужно действовать в такой ситуации. Так как Трудовое право изначально позиционирует работника более слабой стороной трудовых отношений и, соответственно, обеспечивает ему более высокий уровень защиты, довольно странным является отсутствие закрепленных в ТК РФ конкретных способов защиты трудовых прав и правовых интересов. Перечень способов защиты является условной «дорожной картой» для любого, чьи права нарушены. Если обратиться, например, к ГК РФ, то ст. 12 предлагает множество вариантов действий, в зависимости от того, какое право и каким образом нарушено.

Таким образом, логично прийти к выводу, что необходимо привести название статьи 352 ТК РФ в соответствие ее содержанию, которое представляет собой перечисление не способов, но форм защиты трудовых прав и свобод. Также представляется обоснованным ввести в ТК РФ новую статью 352.1 «Способы защиты трудовых прав и правовых интересов», в которой установить именно способы защиты трудовых прав и свобод.

¹ Ершов, В. В. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда: вопросы теории и практики / В. В. Ершов // Российское правосудие. - М.: РАП, 2011. - № 5 (61). - С. 60-66.

Предложенные изменения и дополнения в ТК РФ позволят, во-первых, применять единую юридическую технику в рамках преемственности в частных отраслях права. Во-вторых, будут способствовать становлению единообразной судебной практики, сокращению сроков рассмотрения трудовых споров, уменьшению числа отмененных судебных решений и т.д. А главное – более эффективной защите нарушенных или оспоренных трудовых прав и правовых интересов работников.

Как уже было рассмотрено выше, одна форма защиты прав может быть реализована несколькими способами. Использование того или иного способа защиты обусловлено множеством факторов. «Тот или иной набор способов защиты зависит от природы и содержания охраняемого субъективного права, вида и характера правонарушения, формы, субъекта и цели защиты, предлагаемых нормами законов видов правозащитных способов, усмотрения самого правообладателя», – указывает А.П. Вершинин¹. Это справедливо и для судебной защиты трудовых прав и правовых интересов. Как отмечает он далее, «проблема выбора конкретного способа защиты обусловлена необходимостью избрания наиболее адекватной меры, соответствующей нарушенным правам и правовым интересам, а также требованиям всесторонности и полноты защиты нарушенного права². При этом возможности и ограничения выбора способа защиты связаны с особенностями правового регулирования. «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

¹ Вершинин, А. П. Выбор способа защиты гражданских прав / А. П. Вершинин. – СПб.: Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт-Петербургского государственного университета, 2000. – 384 с.

² Вершинин, А. П. Выбор способа защиты гражданских прав / А. П. Вершинин. – СПб.: Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт-Петербургского государственного университета, 2000. – 384 с.

участников гражданского оборота на выбор способов защиты вытекает из основных начал гражданского законодательства», – пишет А.П. Вершинин¹.

В юридической науке высказывается точка зрения, что способы защиты можно разделить на материально-правовые и процессуальные. При этом первые закреплены в нормах материального права и обеспечивают непосредственную защиту нарушенных или оспариваемых прав, а вторые – процессуальные – представляют собой нормы, регламентирующие определенные стадии правозащитной деятельности, процедурные и процессуальные аспекты.

Другие – например, А.П. Вершинин – полагают, что «существующее в литературе представление о дифференциации материально-правовых способов защиты и процессуальной формы защиты на самом деле есть не что иное, как сведение проблемы к философскому соотношению содержания и формы»². Некоторые исследователи в области трудового права предлагают различать способы защиты и способы восстановления трудовых прав, указывая, что в первом случае выбор средства защиты осуществляется субъектом частноправовых отношений, а во втором случае – правоприменителем³. При этом под способами восстановления трудовых прав понимается деятельность различных уполномоченных органов, таких как профессиональные союзы и их объединения, федеральные (государственные) инспекции труда, суд, федеральные органы исполнительной власти, осуществляющие функции по контролю и надзору в сфере труда, иные федеральные органы исполнительной власти и органы исполнительной власти субъектов РФ, органы местного самоуправления, органы прокуратуры, объединения работодателей и иные организации. С такой точкой зрения сложно согласиться ввиду того, что деятельность

¹ Вершинин, А. П. Выбор способа защиты гражданских прав / А. П. Вершинин. – СПб.: Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт-Петербургского государственного университета, 2000. – 384 с.

² Вершинин, А. П. Выбор способа защиты гражданских прав / А. П. Вершинин. – СПб.: Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт-Петербургского государственного университета, 2000. – 384 с.

³ См., например: Степин, А. Б. Способы защиты трудовых прав / А. Б. Степин // Современное право. - 2013. - № 6. - С. 133 – 136.

перечисленных уполномоченных органов и организаций полностью охватывается понятием формы защиты трудовых прав и правовых интересов и нет надобности умножать правовые сущности сверх необходимого.

На наш взгляд можно предложить следующую классификацию способов защиты трудовых прав и правовых интересов в зависимости от того, в рамках какой формы защиты тот или иной способ защиты трудовых прав и правовых интересов может быть использован.

Например, признать отношения трудовыми может по требованию работника как сам работодатель (самозащита), так и государственная инспекция труда (административная форма защиты) либо суд (судебная форма защиты) (ст. 19.1 ТК РФ). При этом задействовать иную форму защиты этого нарушенного права, например, в лице профсоюза (общественная форма защиты) не представляется возможным. С другой стороны, требование о восстановлении на работе подлежит рассмотрению только в судебном порядке исходя из прямого указания закона (ст. 391 ТК РФ).

Исходя из этого основания классификации можно выделить следующие группы способов защиты трудовых прав и правовых интересов:

универсальные способы, которые могут быть реализованы во всех формах защиты трудовых прав и правовых интересов;

альтернативные способы, которые могут быть использованы в рамках нескольких форм защиты трудовых прав и правовых интересов, последовательно или параллельно;

исключительные способы, которые подлежат применению в рамках только одной формы защиты трудовых прав и правовых интересов.

Исходя из определений способа защиты как «законодательных средств»¹ или «предусмотренных законом материально правовых мер»², а также следуя логике ст. 12 ГК РФ, можно сделать вывод, что на практике в

¹ Витрук, Н. В. Общая теория правового положения личности: монография / Н. В. Витрук. – М.: Норма, 2017. – 448 с.

² Гражданское право: учебник: в 3 т. / под ред. А. П. Сергеева. - М., 2008. – 548 с.; Гражданское право: учебник: в 3т. / под ред. Ю. К. Толстого, А. П. Сергеева. - СПб.: Теис, 1996. Т.1. – 593 с.

судебной форме защиты трудовых прав способ защиты выражается в сформулированном исковом требовании заявителя – предмете иска. В теории гражданского права такое мнение поддерживает, например, Г.Л. Осокина¹ и другие исследователи гражданского и гражданского процессуального права понимают под предметом иска именно способ защиты². Уместно привести мнение И.В. Долгановой, которая указывает: «Значение способа защиты права как элемента иска трудно переоценить. Без требования истца к суду иск как правовое явление отсутствует. Именно способ защиты права, реализации которого требует истец, зачастую служит критерием разграничения родственных исков. Например, иска о признании ничтожной сделки недействительной и преобразовательного иска о недействительности оспоримой сделки»³.

Предмет иска — это материально-правовое требование, о принудительном исполнении, установлении или преобразовании правоотношений в суде с целью защиты соответствующих прав⁴. Уместно также привести мнение С.А. Красновой, что «право потерпевшего на выбор способа защиты является проявлением присущего гражданскому праву принципа диспозитивности. При обращении в суд за защитой данное право реализуется следующим образом: истец по своему усмотрению определяет способ защиты, применение которого, по его мнению, позволит обеспечить защиту нарушенного права (предмет иска), ...»⁵.

¹ Осокина, Г. Л. Проблемы иска и права на иск: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Г. Л. Осокина. – Томск, 1994. – 44 с.

² См., например: Осокина Г.Л. Иск: теория и практика. / Г. Л. Осокина. - М.: Городец, 2000. – С. 114; Ненашев, М.М. Предмет иска (как требования к суду) / М.М. Ненашев // Арбитражный и гражданский процесс. – 2008. – № 9. – С. 12 – 16; Неретин, Н.Н. К вопросу о предъявлении гражданского иска в уголовном судопроизводстве / Н.Н. Неретин // Российский судья. – 2012. – № 1; Краснова, С.А. Право потерпевшего на выбор способа защиты и право суда на юридическую квалификацию: вопросы соотношения / С.А. Краснова // Юрист. – 2012. – № 19.

³ Долганова, И.В. К вопросу о предмете и основании иска / И.В. Долганова // Юрист. – 2013. – № 12. – С. 40 – 43.

⁴ Вершинин, А. П. Выбор способа защиты гражданских прав / А. П. Вершинин. – СПб.: Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт-Петербургского государственного университета, 2000. – 384 с.

⁵ Краснова, С.А. Право потерпевшего на выбор способа защиты и право суда на юридическую квалификацию: вопросы соотношения / С.А. Краснова // Юрист. – 2012. – № 19. – С. 39 – 42.

В литературе высказывается мнение, что способ защиты является категорией как материального, так и процессуального права, при этом в обоснование своей позиции указывают, что не всегда изменение способа защиты влечет за собой изменение предмета иска, но изменение предмета иска всегда подразумевает изменение способа защиты. «Например, вместо признания права собственности истец заявляет иск об истребовании имущества. В этом случае заявляется новый иск. С другой стороны, изменение способа защиты путем выбора присуждаемого имущества или выбора правового обоснования иска не меняет материально-правового отношения, а лишь уточняет его объект, способ исполнения решения или правовое обоснование иска. Таким образом, категория способа защиты едва ли может использоваться для определения предмета иска», – пишет А.П. Вершинин¹.

В целях данного диссертационного исследования примем за основу относительное тождество понятий «способ защиты права» и «предмет иска», так как объектом исследования данной главы являются не способы защиты «вообще», а конкретно судебные. Значение правильно сформулированного искового требования в трудовых спорах сложно переоценить. Как отмечает И.А. Костян, неверно сформулированные в исковом заявлении требования являются одной из основных причин отказа в удовлетворении заявленных требований даже в том случае, когда фактические права лица, обращающегося в суд, нарушены².

Для разрешения этой проблемы предлагаются различные пути, в частности И.А. Костян, И. Пискарев и Б. Шеломов, описывая концепцию Трудового процессуального кодекса и специализированных трудовых судов, призывали ввести в штат специализированных судов специальные должности, например помощника судьи или консультанта, имеющего

¹ Вершинин, А. П. Выбор способа защиты гражданских прав / А. П. Вершинин. – СПб.: Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт-Петербургского государственного университета, 2000. – 384 с.

² Костян, И. А. Трудовые споры: Судебный порядок рассмотрения трудовых дел / И. А. Костян. – М.: МЦФЭР, 2004. – 320 с., С. 52

высшее юридическое образование и стаж работы, в обязанности которого входили бы прием населения, уточнение существа спора, требований работника, консультация по спорным вопросам, оказание помощи в составлении исковых заявлений, обращений в судебные органы¹. С этим мнением сложно согласиться ввиду того, что консультация населения и помощь в составлении исковых заявлений для конкретной, четко определенной стороны спора не присущи судебной власти и осуществлению правосудия как особой деятельности суда, это нарушит правовой баланс интересов сторон. Более того, расширение штата суда будет финансироваться за счет увеличения госпошлины по другим видам споров или потребует дополнительных вливаний из бюджета, что не может быть экономически оправдано.

На замечание И.А. Костян о том, что именно на стадии обращения возможно обязать суд оказать содействие работнику в формулировании исковых требований, ссылаясь на советский опыт, когда суды оказывали практическое содействие работнику в правильном (корректном) формулировании заявленного им требования², ответим следующее.

На наш взгляд, более рациональным способом будет закрепление на законодательном уровне отдельных способов защиты трудовых прав работников. Это позволит облегчить обращение в суд и ускорить процесс разрешения споров, исключив возможность оставить заявление без движения.

В рамках данного исследования также необходимо рассмотреть вопрос о том, какие именно способы защиты, учитывая специфику отрасли трудового права, должны быть перечислены в новой статье 352.1 «Способы защиты трудовых прав и правовых интересов». Некоторые ученые, рассматривавшие проблему способов защиты трудовых прав и правовых интересов, как, например, Т.Ю. Барышникова, предлагали перенести содержание

¹ Костян, И., Пискарев, И., Шеломов, Б. Защита трудовых прав работников / И. Костян, И. Пискарев, Б. Шеломов // Человек и труд. - 2003. - № 8. - С. 27 - 40.

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

ст. 12 ГК РФ с минимальными изменениями с поправкой на отрасль права. Однако, такая точка зрения представляется спорной. При определении перечня способов защиты трудовых прав и правовых интересов необходимо, в первую очередь, учитывать разницу правового положения сторон трудовых отношений, а во-вторых, уже существующие нормы ТК РФ и наиболее распространенную судебную практику.

Особое значение судебной форме защиты трудовых прав придает неравное положение субъектов трудовых правоотношений за рамками судебного процесса. Традиционно, более «слабой» сторон признается работник – исторически был пройден сложный путь по закреплению эффективных механизмов противодействию возможным злоупотреблениям работодателя. Работодатель своей волей устанавливает условия труда работника и его оплаты, от него зависит выполнение положений законодательства об охране труда, работодатель обеспечивает работника средствами для выполнения трудовых обязанностей, ставит перед ним определенные задачи и цели. Учитывая историческое становление отрасли трудового права, не вызывает удивления явный перекоп в соотношении норм ТК РФ, посвященных защите прав работников и норм, касающихся защиты прав работодателей.

Однако, по мнению Т.Ю. Барышниковой, на сегодняшний день существует объективная необходимость в закреплении в ТК РФ специальных норм, посвященных защите работодателей. Как отмечает Т.Ю. Барышникова, к способам защиты трудовых прав и интересов работодателя относятся, в частности, следующие меры: удержание из заработной платы, увольнение по некоторым основаниям, аннулирование трудового договора и иные¹. Также она полагает, что поскольку в трудовых правоотношениях отсутствует равенство, то перечень способов защиты трудовых прав должен быть разным для работников и работодателя.

¹ Барышникова, Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук / Т. Ю. Барышникова. - Ярославль, 2005. – 29 с.

С этим мнением следует согласиться с небольшой оговоркой – разделяя позицию о том, что перечень способов защиты должен быть закреплён, представляется излишним выделять в отдельную статью способы защиты прав работодателя.

Таким образом, подводя итог всему вышеизложенному, на наш взгляд, необходимо сформулировать следующее определение: способ судебной защиты трудовых прав и правовых интересов – требование субъекта трудовых правоотношений о защите нарушенного права и/или правового интереса, поданное в соответствии с принципами и нормами трудового и гражданского процессуального права.

Также видится уместным предложить законодателю внести изменения в ТК РФ и добавить ст. 352.1 «Способы защиты трудовых прав и правовых интересов», в которой перечислить в том числе и рассматриваемые далее по тексту способы судебной защиты трудовых прав. Предлагаемый перечень способов защиты трудовых прав и правовых интересов не является исчерпывающим:

отмена правового акта работодателя не соответствующим основополагающим (общим) и специальным принципам, а также нормам российского и (или) международного трудового права, имеющим более высокую юридическую силу;

отмена индивидуального акта работодателя не соответствующим основополагающим (общим) и специальным принципам и нормам российского и (или) международного трудового права;

восстановление на работе;

понуждение работодателя к заключению трудового договора с момента фактического допущения физического лица к работе с указанием обязательных условий трудового договора;

возмещение материального ущерба;

компенсация морального вреда;

иными способами, предусмотренными федеральными законами.

Глава 2 Способы защиты трудовых прав и правовых интересов

§ 1 Понуждение работодателя к заключению трудового договора

Статья 19.1 ТК РФ закрепляет возможность заключения трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Трудовой договор является центральным институтом трудового права и, согласно ст. 16 ТК РФ, основанием для возникновения трудовых отношений. Право на заключение трудового договора тесно связано с основополагающим правом свободно распоряжаться своим трудом, которое закреплено в ст. 37 Конституции РФ, а также с реализацией всех гарантий, как закрепленных в Конституции РФ, так и в ТК РФ. Наиболее распространенным нарушением данного права следует признать заключение с работников гражданско-правового договора вместо трудового договора, либо вовсе отказ работодателя заключать какой бы то ни было договор (так называемые «скрытые трудовые правоотношения»)¹.

В настоящее время, введенная ст. 19.1 ТК РФ предусматривает возможность заключения трудового договора в результате признания отношений, основанных на гражданско-правовом договоре, трудовыми самим лицом, являющимся заказчиком по договору на основании письменного заявления физического лица, либо предписания государственного инспектора труда. Следовательно, исходя из данных

¹ Зеркально иная ситуация с заключением трудового договора сложилась в Китае. Как отмечает П.В. Бажанов, при приеме работника на полный рабочий день работодатель обязан заключить с работником письменный трудовой договор в течение одного месяца со дня, в который работник приступил к выполнению своих обязанностей (ст. 10 Закона КНР "О трудовом договоре"). Если письменный трудовой договор не заключен в этот срок, со второго месяца работы работник получает право требовать выплаты заработной платы в двойном размере. По истечении года работы без трудового договора работник получает право требовать от работодателя заключения бессрочного трудового договора (в дополнение к двойной заработной плате за 11 месяцев работы). На практике встречаются случаи, когда китайские работники намеренно затягивают заключение письменного трудового договора в расчете на возможность взыскать с работодателя данную компенсацию. Поэтому если работник уклоняется от заключения трудового договора, работодатель обязан вручить ему письменное уведомление о заключении трудового договора. Если работник после получения уведомления продолжает затягивать заключение трудового договора, работодатель по истечении месяца фактической работы обязан уведомить работника о прекращении трудовых отношений и выплатить ему заработную плату за фактически отработанное время. // Бажанов П.В. Ведение бизнеса в Китае: правовые аспекты. Выпуск 1. Обзор правовой среды для бизнеса: кн. для юристов, сопровождающих бизнес. М.: Инфотропик Медиа, 2015

положений ст. 19.1 ТК РФ, гражданин имеет право обратиться в трудовую инспекцию в случае нарушения части 2 ст. 15 ТК РФ, которая прямо запрещает заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения. При этом отношения могут быть признаны трудовыми и судом, если физическое лицо обратилось непосредственно в суд за защитой нарушенных прав или на основании материалов, направленных государственной инспекцией труда.

В рассматриваемом случае подмены трудового договора гражданско-правовым, либо вовсе не заключения какого-либо договора («скрытых трудовых правоотношений») возникает проблема с формулировкой искового требования. Как указывает в своей монографии Е.А. Ершова, зачастую работник обращается с требованием «о признании отношений трудовыми»¹. До упомянутых изменений от 28 декабря 2013 г., даже в случае вынесения судом решения об удовлетворении данного требования, такое решение суда по сути своей оставалось неисполнимо. Такая формулировка не обязывала работодателя совершить юридически значимые действия по изменению положения работника, работодателю достаточно было лишь формально на заседании «признать» отношения трудовыми и продолжить действовать по заведенному порядку.

Тем не менее, помимо заявителей – работников, обратившихся за защитой своего нарушенного права – формулировку «признание отношений трудовыми» используют в своих решениях суды различных инстанций, в том числе и ВС РФ².

В таком контексте «признание отношений трудовыми» можно соотнести с таким способом защиты гражданских прав как «признание права». В научной литературе высказываются мнения, что применение этого способа защиты обосновано в отношении вещных и имущественных прав, тогда как в отношении обязательственных прав одного этого способа защиты

¹ Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Российская академия правосудия / Е. А. Ершова. - М.: Статут, 2007. – 231 с.

² См., например: Определение Верховного Суда РФ от 21 марта 2008 г. № 25-В07-27. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

недостаточно¹. Так, проф. Л.Ю. Василевская указывает, что обращение за защитой обязательственного права с использованием этого способа защиты по существу своему является не требованием о признании субъективного обязательственного права, а требованием об установлении наличия обязательственного правоотношения². «Вместе с тем вполне очевидно, что доказывание существующим обязательственного правоотношения само по себе не обеспечивает защиты обязательственного права», – поясняет далее она. Исходя из теории гражданского права и процесса, признание в судебном порядке субъективного гражданского обязательственного права по факту означает установление наличия у лица двух правомочий – правомочия требования и правомочия на защиту – типичных для любого субъективного права. «Но нарушение правомочия требовать (т.е. нарушение возможности требовать от обязанного субъекта исполнения возложенных на него обязанностей), – как верно отмечает Л.Ю. Василевская – не устраняется одним фактом его признания и требует применения иных способов защиты»³. Эту же точку зрения подтверждает и М.В. Дедюева, судья Свердловского районного суда г. Костромы. Она, на наш взгляд совершенно обоснованно, указывает, что признание права как способ защиты нарушенных трудовых прав используется весьма часто – работник просит признать за ним право на предоставление оплачиваемого отпуска, право на премию и т.д. Но этот способ защиты применяется, как правило, в сочетании с другими способами защиты, например, взыскание убытков, присуждение к исполнению обязанности в натуре применяются в сочетании с признанием права⁴.

В то же время представляется обоснованным, что одной из основных характеристик судебного решения является его исполнимость. Осуществление правосудия как функции судебной власти невозможно при

¹ См., например: Василевская, Л. Ю. Иск о признании права: проблемы определения и толкования / Л. Ю. Василевская // Судья. - 2011. - № 6. – С. 15 – 19.

² Василевская, Л. Ю. Иск о признании права: проблемы определения и толкования / Л. Ю. Василевская // Судья. - 2011. - № 6. – С. 15 – 19.

³ Василевская, Л. Ю. Иск о признании права: проблемы определения и толкования / Л. Ю. Василевская // Судья. - 2011. - № 6. – С. 15 – 19.

⁴ Дедюева, М. В. Трудовые права: способы защиты и подсудность споров / М. В. Дедюева // Трудовое право. – 2006. - № 6. – С. 3 – 8.

вынесении заведомо неисполнимых решений или решений, исполнение которых остается на усмотрение одной из сторон. На наш взгляд, необходимо изменить практику как подачи исковых заявлений, так и вынесении судебных решений с формулировкой «о признании отношений трудовыми». Исполнение такого решение невозможно в принудительном порядке исполнительного производства, так как формулировка «признать отношения трудовыми» не влечет за собой юридической обязанности для работодателя заключить трудовой договор с фактическим работником.

Введенная в ТК РФ 28 декабря 2013 г. ст. 19.1 также оперируют категорией «признание отношений трудовыми», однако не содержит никаких указаний на юридические последствия такого «признания». Единственное упоминание о трудовом договоре находится в названии данной статьи – «Трудовые отношения, возникающие на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями», что, очевидно, не является достаточным. Ст. 16 ТК РФ также не дает ответа на поставленный вопрос. Часть первая указанной статьи гласит, что трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Часть вторая п. 6 указывает на то, что трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями. Для того, чтобы найти указание на обязанность работодателя заключить трудовой договор в рамках исполнения судебного решения о признании отношений трудовыми, необходимо обратиться к части второй ст. 67 ТК РФ, в которую также были внесены изменения и введено следующее положение: «При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда,

возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом».

В данной статье также имеются определенные недостатки. Во-первых, обязанность заключить трудовой договор после признания отношений трудовыми относится только к случаю подмены трудового договора гражданско-правовым, при фактическом допуске к работе, т.е. не оформлении договора в принципе, механизм признания отношений трудовыми не предусмотрен (ст. 19.1 также обходит стороной данный вопрос, единственное упоминание в ст. 16 – «Трудовые отношения между работником и работодателем возникают также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен»).

Во-вторых, нарушение обязанности оформить трудовой договор по итогам признания отношений трудовыми также может повлечь за собой обращение в суд за защитой нарушенного права, так как признание отношений трудовыми может быть произведено, помимо судебного решения, как в добровольном порядке самим работодателем, так и на основании предписания федерального инспектора труда. В этом случае, за каким способом защиты своего права может обратиться работник, если формально отношения уже признаны трудовыми? Видится необходимым выделить такой отдельный способ защиты как «понуждение работодателя к заключению трудового договора».

Этот способ защиты права позволит работнику обратиться в суд в случае неисполнения работодателем предписания федерального инспектора труда или затягивании исполнения добровольного признания самим работодателем отношений трудовыми (фактически отношения им были признаны трудовыми, но трудовой договор в установленный срок заключен не был).

Как верно, на наш взгляд, отмечает Е.А. Ершова, «исходя из ст. 12 ГК РФ и ст. 16 ТК РФ «Основания возникновения трудовых правоотношений» можно сделать вывод: трудовые правоотношения могут возникать в том числе и на основании судебного решения о заключении трудового договора. ... заявитель должен обратиться в суд с иском «о заключении трудового договора»¹.

Необходимо также отметить юридическое несовершенство сложившейся судебной практики. Когда при вынесении решения об удовлетворении иска о признании отношений трудовыми, суд в резолютивной части обязывает работодателя заключить трудовой договор, происходит превышение полномочий судом, т.к. он выходит за рамки исковых требований (ст. 196 ГПК РФ). Таким образом, следует признать сложившуюся судебную практику по разрешению споров о признании отношений трудовыми не вполне обоснованной с точки зрения процессуальных норм.

Е.А. Ершова предлагает разрешать рассматриваемую ситуацию исходя из аналогии норм права – «Согласно п. 2 ст. 170 ГК РФ «притворная сделка, то есть сделка, которая совершена с целью прикрыть другую сделку, ничтожна. К сделке, которую стороны действительно имели в виду, с учетом существа сделки, применяются относящиеся к ней правила». В этой связи по межотраслевой аналогии закона, думаю, можно сделать следующий вывод: в случае совершения сторонами притворной гражданско-правовой сделки, скрывающей в действительности индивидуальные трудовые правоотношения, применяются последствия трудового договора. ... Поскольку заключенный гражданско-правовой договор скрывал фактические индивидуальные трудовые правоотношения, постольку, на мой взгляд, фактический работник, заключивший какой-либо гражданско-правовой договор, может обращаться в суд с иском "о применении последствий

¹ Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Российская академия правосудия / Е. А. Ершова. - М.: Статут, 2007. – 231 с.

недействительности ничтожной сделки"»¹. И далее Е.А. Ершова предлагает работнику обращаться в суд со вторым иском требованием – о заключении трудового договора со дня начала работы².

Примером этой неопределенности трудового права может служить следующая ситуация. В сентябре 2015 года на информационный портал Роструда «Онлайнинспекция.рф» поступил вопрос: «Я работала в муниципальной организации на основании серии договоров гражданско-правового характера. После прекращения последнего договора мною был подан иск в суд о признании данных договоров трудовыми. Суд выигран и теперь по решению суда необходимо внести запись в трудовую книжку. Как правильно внести запись в трудовую книжку: о приеме на работу («на основании приказа» или «на основании решения суда») и об увольнении («на основании ст. 77 ТК РФ» или «на основании решения суда»)? В данный момент работаю в другой организации на постоянной основе и внесена запись в трудовой книжке о приеме на работу»³.

Эксперты информационного портала Роструда «Онлайнинспекция.рф» предложили внести запись в трудовую книжку о восстановлении непрерывного трудового стажа, указав, что в графе 3 раздела «Сведения о работе» делается запись: «Непрерывный трудовой стаж восстановлен с __. __. ____ г. (даты начала трудовой деятельности в муниципальной организации)», при этом, в графе 4 раздела «Сведения о работе» делается запись: «Решение суда от 23.08.2014 г. N 3»⁴.

Свое мнение они обосновали следующим образом. Согласно ч. 3 ст. 66 ТК РФ работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки

¹ Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Российская академия правосудия / Е. А. Ершова. - М.: Статут, 2007. – 231 с.

² Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Российская академия правосудия / Е. А. Ершова. - М.: Статут, 2007. – 231 с.

³ Текст материала опубликован на информационном портале Роструда «Онлайнинспекция.РФ» и размещен в Системе ГАРАНТ в соответствии с письмом Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) от 02 июля 2015 г. № 2169-ТЗ.

⁴ Там же.

на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч. 4 ст. 66 ТК РФ).

В соответствии с п. 23 «Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей» (утв. Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках») при восстановлении в установленном порядке непрерывного трудового стажа в трудовую книжку работника вносится по последнему месту работы запись о восстановлении непрерывного трудового стажа с указанием соответствующего документа.

При восстановлении в установленном порядке непрерывного трудового стажа в трудовую книжку работника по последнему месту работы в графу 3 раздела «Сведения о работе» вносится запись: «Непрерывный трудовой стаж восстановлен с такого-то числа, месяца, года», в графе 4 делается ссылка на соответствующее наименование документа, на основании которого внесена запись, со ссылкой на его дату и номер (п. 3.4 Приложения № 1 к Постановлению Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»)¹.

Таким образом, основанием для внесения записи в трудовую книжку, по мнению данных экспертов, будет являться решение суда о признании отношений трудовыми, а не трудовой договор, заключенный с предыдущим работодателем на время фактически существовавших трудовых отношений. При этом основным последствием внесения такой записи, исходя из

¹ Текст материала опубликован на информационном портале Роструда «Онлайнинспекция.РФ» и размещен в Системе ГАРАНТ в соответствии с письмом Федеральной службы по труду и занятости (Роструда) от 02 июля 2015 г. № 2169-ТЗ.

предложенного решения, будет являться восстановление непрерывного трудового стажа.

С такой позицией сложно согласиться ввиду следующего. Во-первых, непрерывный трудовой стаж в настоящее время не имеет столь важного правового значения. В соответствии с ранее действовавшим законодательством непрерывный стаж использовался при исчислении размера пособия по временной нетрудоспособности. Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ, установившим новый порядок обеспечения пособиями по временной нетрудоспособности, определено, что размер пособия зависит от страхового стажа, а не от непрерывного стажа¹. Тем не менее непрерывный трудовой стаж продолжает применяться в ряде случаев, в частности при определении права на получение различных доплат и надбавок к заработной плате, предоставлении дополнительного отпуска отдельным категориям работников. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся к выплатам стимулирующего характера. Их размеры и условия назначения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, а в бюджетной сфере с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях.

Во-вторых, ограничивая исполнение решения суда только внесением записи в трудовую книжку, без заключения трудового договора на период фактически отработанного времени, эксперты не учитывают, что отчисления в различные фонды социального страхования, в том числе и в ПФР, производятся работодателем на основании трудового договора, а не записей в трудовой книжке. При этом необходимый для правильного расчета и назначения пенсии страховой стаж также определяется исходя из тех отчислений, которые работодатель произвел на индивидуальный счет застрахованного лица в ПФР, а не записью о восстановлении непрерывного

¹ Примечание – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

трудового стажа. Также внесение такой записи в трудовую книжку не позволяет определить дату окончания работы у предыдущего работодателя.

Таким образом, на наш взгляд, в такой ситуации необходимо, во-первых, обязать работодателя решением суда заключить трудовой договор на период установленных трудовых отношений, взыскать с работодателя все положенные работнику выплаты в фонды социального страхования. Во-вторых, если работник уже трудоустроился к другому работодателю, то по аналогии с п. 33 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. Постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225, по письменному заявлению работника по последнему месту работы выдается дубликат трудовой книжки, в который переносятся все произведенные в трудовой книжке записи, включая запись о приеме на работу и увольнении по решению суда. После этого такой дубликат передается на текущее место работы, где и ведется в соответствии с действующим законодательством.

Представляет интерес и другая ситуация – эксперты Компании «Гарант» в примерной форме искового заявления о признании гражданско-правового договора трудовым используют следующие аргументы: «В соответствии с частью 4 статьи 19.1 ТК РФ, если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии в порядке, установленном частями первой-третьей настоящей статьи, были признаны трудовыми отношениями, такие трудовые отношения между работником и работодателем считаются возникшими со дня фактического допущения физического лица, являющегося исполнителем по указанному договору, к исполнению предусмотренных указанным договором обязанностей. Таким образом, отношения между Истцом и Ответчиком длились с [число, месяц, год] (дата, с которой Истец приступил к выполнению обязанностей по договору подряда от [число, месяц, год] N [значение]) по [число, месяц, год].

Поскольку частью 2 статьи 19.1 ТК РФ предусмотрено, что в случае прекращения отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, признание этих отношений трудовыми отношениями осуществляется судом, то единственной возможностью защиты нарушенных Ответчиком прав является обращение с исковым заявлением в суд.

На основании изложенного, руководствуясь ч. 4 ст. 11, статьями 15, 19.1, 56 ТК РФ, прошу:

1. Признать отношения, сложившиеся между [Ф. И. О. истца] и [наименование ответчика] на основании договоров подряда N [значение] от [число, месяц, год]; N [значение] от [число, месяц, год]; N [значение] от [число, месяц, год], трудовыми.

2. Возложить на Ответчика обязанность внести запись в трудовую книжку Истца о приеме на работу в качестве [вписать нужное] с [число, месяц, год] по [число, месяц, год] с указанием формулировки увольнения "Трудовой договор расторгнут по инициативе работника по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации"»¹.

Таким образом, в предлагаемом искомом заявлении после признания отношений трудовыми указано требование о внесении в трудовую книжку истца записи как о приеме на работу, так и об увольнении работника. При этом запись об увольнении должна быть сделана следующая: «Трудовой договор расторгнут по инициативе работника по пункту 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации». В это же время требования о заключении этого трудового договора, который должен быть расторгнут по собственному желанию работника, нет. Следовательно, данное исковое заявление по факту является неисполнимым. Помимо этого, в исковых требованиях ничего не сказано о восстановлении других нарушенных прав работника – переводе необходимых отчислений в ФСС, ФОМС, ПФР за все

¹ Примерная форма искового заявления о признании гражданско-правового договора трудовым, Разработана: Компания «Гарант», февраль 2014 г.

фактически отработанное время, выплате компенсации за неиспользованные отпуска и т.д.

Таким образом, представляется обоснованным поддержать точку зрения Е.А. Ершовой о том, что надлежащим способом защиты в случае нарушения обязанности заключить трудовой договор является не требование о признании отношений трудовыми, а понуждение работодателя к заключению трудового договора. Такая формулировка исковых требований позволит как сохранить преемственность положений трудового законодательства, так и разрешить вопрос о последствиях признания отношений трудовыми.

Правоприменительная практика идет по пути соединения двух требований. Так, например, используются следующие формулировки исковых требований: о признании отношений трудовыми и понуждении оформить прием на работу¹, о понуждении к заключению трудового договора², об установлении факта трудовых отношений и понуждении заключить трудовой договор³.

Предписывая работодателю заключить трудовой договор с работником суду необходимо затронуть в своем решении следующие аспекты, без которых подобное решение не будет исполнено в полной мере. Е.А. Ершова в своих трудах указывает, что при вынесении подобных решений в резолютивной части следует указывать срок заключения трудового договора. Уместно будет согласиться с данным мнением в силу следующих обстоятельств. Для восстановления права работника на все причитающиеся ему гарантии и выплаты, в том числе и отчисления в социальные фонды за весь период существования отношений, которые признаются трудовыми, трудовой договор должен быть заключен с первого дня возникновения подобных отношений. Таким образом, суду необходимо определить начальную точку отсчета трудовых отношений и предписать работодателю

¹ Определение Приморского краевого суда от 01.09.2015 № 33-7706/2015 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

² Апелляционное определение Владимирского областного суда от 21.05.2015 по делу № 33-1786/2015 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

³ Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 11.02.2015 по делу № 33-1048/2015 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

заключить трудовой договор «задним числом» – то есть с того момента, когда эти отношения возникли. Помимо сроков заключения трудового договора, необходимо также рассмотреть вопрос о его обязательных условиях, указанных в ч. 2 ст. 57 ТК РФ. К таким обязательным относятся следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Так, Е.А. Ершова в части установления таких обязательных условий предлагает руководствоваться ст. 445 ГК РФ «Заключение договора в обязательном порядке», согласно ч. 1 которой «в случаях, когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными законами для стороны, которой направлена оферта (проект договора), заключение договора обязательно, эта сторона должна направить другой стороне извещение об акцепте, либо отказе от акцепта, либо об акцепте оферты на иных условиях (протокол разногласий к проекту договора) в течение тридцати дней со дня получения оферты». «Если же у сторон возникают разногласия при заключении гражданско-правового договора, – отмечает Е.А. Ершова, – в том числе по содержанию условий договора, спор разрешается решением суда (ст. 446 ГК РФ)»¹.

Применяя подобные нормы права по аналогии возникает дискуссионный вопрос о том, не выходит ли суд за пределы своих полномочий, определяя условия трудового договора, то есть добровольного соглашения работника и работодателя о рабочем месте, содержании трудовой функции и иных

¹ Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Российская академия правосудия / Е. А. Ершова. - М.: Статут, 2007. – 231 с.

условиях труда конкретного работника. Е.А. Ершова предлагает формулировать содержание обязательных условий заявителю в исковом заявлении, ответчик же может высказать свои возражения. В конечном итоге резолютивная часть судебного решения, по мнению Е.А. Ершовой, может быть сформулирована следующим образом: «Обязать (кого) заключить трудовой договор (какой, с кем) со следующими обязательными условиями...»¹. Таким образом будут учтены волеизъявления обеих сторон.

Требование о заключении трудового договора также будет сопутствовать и такому специфическому способу судебной защиты трудовых прав как требованию о признании факта дискриминации при отказе в заключении трудового договора, признании отказа в заключении трудового договора необоснованным. Такой способ защиты вытекает из ст. 3 ТК РФ, которая закрепляет недопустимость дискриминации в сфере труда и устанавливает, что лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда. Также этот способ защиты вытекает из ст. 64 ТК РФ, согласно которой запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Определение оценочному понятию «необоснованный отказ» попытался сформулировать ВС РФ, указав в п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»²: «При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого

¹ Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Российская академия правосудия / Е. А. Ершова. - М.: Статут, 2007. - 231 с.

² Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – Март. - № 3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции РФ, статьи 2, 3, 64 ТК РФ, статья 1 Конвенции МОТ № 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.)¹.

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой статьи 22 Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске

¹ Карачев Д. Г. Трудовой кодекс Российской Федерации с постанетейной судебной практикой / Д. Г. Карачев, С. В. Кыласов. - М., Новосибирск : АСТ, Сибирское университет. изд-во, 2008. - 590 с.

объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья статьи 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (часть четвертая статьи 64 Кодекса)¹.

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным

¹ Карачев Д. Г. Трудовой кодекс Российской Федерации с постатейной судебной практикой / Д. Г. Карачев, С. В. Кыласов. - М., Новосибирск : АСТ, Сибирское университет. изд-во, 2008. - 590 с.

профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере)»¹.

В п. 11 указанного Постановления Пленума ВС РФ отмечает, что «отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (часть 1 статьи 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации», а также противоречит части второй статьи 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию»².

Также ст. 64 ТК РФ указывает, что отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд. При этом по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменном виде. В силу ст. 237 ТК РФ, непредоставление письменного указания на причину отказа в трудоустройстве является основанием для возложения на работодателя обязанности компенсации морального вреда. Примером назначения такой компенсации является определение Санкт-Петербургского городского суда от 12 июля 2010 г. № 33-9315/2010 по иску Шороховой А.С. к ООО «Авангард», согласно которому работодателю пришлось заплатить за причиненный им моральный вред 3000 руб.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – Март. - № 3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – Март. - № 3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

Что касается понуждения работодателя к заключению трудового договора, на практике сложилось два противоположных подхода. Согласно первому, при установлении факта дискриминации при отказе в заключении трудового договора и признании такого отказа необоснованным, суд выносит решение о понуждении работодателя заключить трудовой договор (на наш взгляд – о заключении трудового договора) с установлением даты и обязательных условий трудового договора. Вторая позиция сводится к тому, что невозможно заставить работодателя принять кого-либо на работу, поскольку трудовой договор должен быть результатом соглашения между сторонами и никто кроме них не вправе решать, на каких условиях его заключать.

В судебной практике в последнее время доминирует вторая позиция и, признавая отказ в заключении трудового договора необоснованным, суды взыскивают в пользу истца только компенсацию морального вреда, а требование о выплате невыплаченной заработной платы, которую соискатель мог бы получить, будучи устроенным на работу, не удовлетворяется. Так, в апелляционном определении Липецкого областного суда от 27 мая 2015 г. по делу № 33-1335/2015 суд указал, что прием на работу и заключение трудовых договоров является исключительной компетенцией работодателя, который в целях эффективной деятельности учреждения самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключает трудовые договоры с конкретным лицом, ищущим работу, а трудовое законодательство не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения¹.

Аналогичные аргументы содержатся и в апелляционном определении Рязанского областного суда от 20 мая 2015 г. № 33-1024. Суд отметил, что при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования

¹ Апелляционное определение Липецкого областного суда от 27.05.2015 по делу № 33-1335/2015 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второй части первой статьи 22 ТК РФ работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора. Также суд указал на то, что из конституционных норм и принципов не вытекает право гражданина занимать избранную им определенную должность, выполнять конкретную работу, как и обязанность кого бы то ни было предоставить гражданину такую работу на удобных для него условиях. Заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а сам трудовой договор является добровольным соглашением сторон¹.

Таким образом, способ защиты трудовых прав и правовых интересов работника «понуждение работодателя к заключению трудового договора», на наш взгляд, более эффективен именно в ситуациях незаключения трудового договора при наличии фактических трудовых правоотношений или подмены трудового договора гражданско-правовым договором, чем в случаях отказа в заключении трудового договора по дискриминирующим основаниям.

¹ Апелляционное определение Рязанского областного суда от 20.05.2015 № 33-1024 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

Видится необходимым отметить, что законодательное закрепление конкретного перечня способов защиты трудовых прав и правовых интересов позволит, во-первых, избежать отказов в рассмотрении дела в связи с некорректно сформулированными исковыми требованиями, и, во-вторых, приведет к единству и единообразию выносимых исполнимых судебных решений.

**§ 2 Отмена актов работодателя,
не соответствующих основополагающим (общим) и специальным
принципам, а также нормам российского и международного трудового
права, имеющим более высокую юридическую силу**

Статья 150 ГК РФ указывает, что в случаях, если того требуют интересы гражданина, принадлежащие ему нематериальные блага могут быть защищены, в частности, путем признания судом факта нарушения его личного неимущественного права, опубликования решения суда о допущенном нарушении, а также путем пресечения или запрещения действий, нарушающих или создающих угрозу нарушения личного неимущественного права либо посягающих или создающих угрозу посягательства на нематериальное благо.

Как отмечает Л.Ю. Михеева, немаловажным способом защиты личных неимущественных прав становится пресечение или запрещение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения. Этот способ редко применялся на практике ввиду отсутствия прямого указания на возможность его применения в тех нормах, которые посвящены конкретным нематериальным благам. Благодаря изменениям, внесенным в гл. 8 ГК РФ, можно рассчитывать на более широкое применение данного способа, в особенности в тех случаях, когда такой способ напрямую указан в специальной норме¹.

Статья 5 ТК РФ устанавливает, что, помимо самого ТК РФ, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, иных национальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и актами работодателя, содержащими нормы трудового права. Не рассматривая подробно порядок

¹ Михеева, Л. Ю. Модернизация института нематериальных благ: достижения и перспективы // Кодификация российского частного права 2015 / В. В. Витрянский, С. Ю. Головина, Б. М. Гонгалло и др.; под ред. П. В. Крашенинникова. - М.: Статут, 2015. – С. 160 -171.

признания национальных правовых актов, к которым, в том числе, относится и ТК РФ, не соответствующими национальным правовым актам, имеющим более высокую юридическую силу (в отношении ТК РФ – Конституции РФ), который довольно четко регламентирован нормами иных отраслей права, остановим внимание на наиболее распространенном инструменте правового регулирования трудовых правоотношений – правовых актах работодателя, содержащих нормы трудового права, и иных актах работодателя.

Если рассматривать ст. 12 ГК РФ, то она содержит несколько способов защиты, направленных на признание того или иного акта (решения) недействительным, а именно: признание оспоримой сделки недействительной и применения последствий ее недействительности, применения последствий недействительности ничтожной сделки; признания недействительным решения собрания; признания недействительным акта государственного органа или органа местного самоуправления. Указанные способы защиты прав, кроме последнего, реализуются в исковом производстве по общим правилам ГПК РФ.

Согласно ст. 13 ГК РФ ненормативный акт государственного органа или органа местного самоуправления, а в случаях, предусмотренных законом, также нормативный акт, не соответствующий закону или иным правовым актам и нарушающий гражданские права и охраняемые законом интересы граждан или юридического лица, могут быть признаны судом недействительными. Признание недействительным ненормативного акта государственного органа или органа местного самоуправления, а в случаях, предусмотренных законом, нормативного акта может происходить в порядке прямого судебного контроля (ст. 13 ГК РФ) в рамках административного судопроизводства (гл. 21 и 22 Кодекса административного судопроизводства РФ (далее – КАС РФ)).

Признание судом того или иного акта не соответствующим законодательству прекращает действие данного акта на территории Российской Федерации – таким образом суд в соответствии со

ст. 215 КАС РФ признает его недействующим. Если рассматривать содержание категории «недействующий», то Закон «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан», а также ГПК РСФСР от 11 июня 1964 г. использовали понятия недействующий и незаконный (недействительный). Как указывает А.В. Шухарева, «признание акта незаконным (недействительным) предполагает признание его не соответствующим закону, то есть имеющим с законодательством Российской Федерации ряд противоречий»¹. При этом, отмечает она, «признание акта недействующим предполагало, в соответствии с практикой суда, существовавшей до принятия ГПК РФ, признать акт неприменяемым с определенного момента»². Исходя из изученных материалов, можно сделать вывод о следующей разнице между указанными понятиями. До принятия ГПК РФ незаконным акт признавался с момента возникновения противоречия между нормами двух и более нормативных правовых актов, а недействующим – со дня вынесения судебного решения. При этом все правоотношения, возникшие на основании такого акта, не подлежали пересмотру и считались законными.

Действующий в настоящее время КАС РФ, перенявший положения ГПК РФ в части признания нормативных правовых актов недействительными, в ст. 215 устанавливает, что в случае удовлетворения судом заявления лица об оспаривании нормативного правового акта акт признается недействительным со дня его принятия или иного времени, указанного судом. «...недействующий акт как акт недействительный, противоречащий закону, не порождает никаких правовых последствий. ...если нормативный правовой акт изначально противоречит законодательству, то он изначально не влечет никаких правовых последствий и именно поэтому изначально является неприменимым и недействительным. Подобная позиция законодателя представляется более правильной, по

¹ Шухарева, А. В. Проблемные аспекты процедуры признания юридического акта недействительным / А. В. Шухарева // Российская юстиция. - 2016. - № 2. - С. 36 – 38.

² Шухарева, А. В. Проблемные аспекты процедуры признания юридического акта недействительным / А. В. Шухарева // Российская юстиция. - 2016. - № 2. - С. 36 – 38.

сравнению с провозглашенной в ГК РСФСР. Действительно, если акт противоречит законодательству, то он является недействительным, а все действия, которые основывались на нем, являются незаконными», – отмечает А.В. Шухарева¹.

Как устанавливает ст. 8 ТК РФ, нормы правовых актов работодателя, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Эта позиция законодателя созвучна такому способу защиты гражданских прав как неприменение судом акта государственного органа или органа местного самоуправления, противоречащего закону (ст. 12 ГК РФ).

Прежняя редакция ст. 8 ТК РФ закрепляла, что правовые акты работодателя, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка учета мнения представительного органа работников, являются недействительными. Как указывает Е.А. Ершова, оценочное понятие «являются недействительными» требовало определения способов защиты трудовых прав в суде, т.к. в соответствии с п. 1 ст. 166 ГК РФ только ничтожная сделка «является недействительной» независимо от решения суда². Также уместно привести здесь мнение В.В. Ершова о том, что «...недействительными судом могут быть признаны только сделки... исходя

¹ Шухарева, А. В. Проблемные аспекты процедуры признания юридического акта недействительным / А. В. Шухарева // Российская юстиция. - 2016. - № 2. - С. 36 – 38.

² Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Российская академия правосудия / Е. А. Ершова. - М.: Статут, 2007. – 231 с.

из системного подхода к исследованию взаимоотношений различных органов государственной власти, корректнее установить, что суд признает правовую норму (акт) не соответствующей правовой норме (акту), имеющей более высокую юридическую силу»¹.

Как отмечает В.В. Ершов, существует два способа преодоления иерархических коллизий норм права, содержащихся в различных по правовому уровню нормативных правовых актах. Первый из них – преодоление судом иерархических коллизий норм права в отдельном споре (ad hoc) посредством применения нормы права, содержащейся в нормативном правовом акте, имеющим более высокую юридическую силу². В ГК РФ указанный способ сформулирован как «неприменение судом акта государственного органа или органа местного самоуправления, противоречащего закону» (абзац 13 ст. 12 ГК РФ). Действующая редакция ст. 8 ТК РФ основывается именно на указанном подходе. В то же время не используется второй способ защиты, который В.В. Ершов обозначил следующим образом: «признание уполномоченным судом нормы права не соответствующей норме права, содержащейся в нормативном правовом акте, имеющим более высокую юридическую силу»³. Именно этот способ, названный в абзаце 6 ст. 12 ГК РФ и рассмотренный выше, заключается в признании недействительным акта государственного органа или органа местного самоуправления.

Необходимо отметить, что в научной литературе указанные способы зачастую обозначаются как «конкретный» и «абстрактный» нормоконтроль⁴. На наш взгляд, поскольку суд, в отличие от органов государственной власти, не осуществляет «контроль», более верным является утверждение В.В. Ершова, что «с позиции теории систем «конкретный» и «абстрактный»

¹ Ершов, В. В. Суд в системе органов государственной власти / В. В. Ершов // Российское правосудие. - 2006. - № 1. – С. 39 – 51.

² Ершов В.В. Российское право с позиций легизма и интегративного понимания / В. В. Ершов // Российское правосудие. - 2011. - № 10. - С. 13.

³ Ершов В.В. Российское право с позиций легизма и интегративного понимания / В. В. Ершов // Российское правосудие. - 2011. - № 10. - С. 13.

⁴ См., например: Никитин С.В. Судебный контроль за нормативными правовыми актами в гражданском и арбитражном процессе: монография. – М.: РАП, 2010. – М.: Волтерс Клувер, 2010. – С. 1 – 120.

«нормоконтроль» теоретически более обоснованно рассматривать как объективно необходимый непрерывный процесс взаимного влияния и сдерживания органов государственной власти посредством прямых и обратных связей с целью более эффективной защиты прав и правовых интересов физических и юридических лиц ...»¹. Данная позиция в полной мере применима и к организациям и юридическим лицам, являющимися работодателями и издающими правовые акты в пределах своей компетенции.

Представляется обоснованным поддержать мнение² о необходимости введения в ТК РФ возможности использования «абстрактного нормоконтроля». Как отмечает Н.А. Князева, «при этом необходимо решить следующие вопросы: во-первых, возможно ли оспаривание локальных нормативных актов и коллективных договоров по основанию их несоответствия действующему законодательству, и может ли обратиться в суд с таким требованием отдельный работник или группа работников; во-вторых, в каком порядке будет рассматриваться дело о признании локального нормативного акта или коллективного договора не подлежащим применению»³.

На наш взгляд, ст. 5 ТК РФ закрепляет вполне понятную и исчерпывающую иерархию нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Исходя из комплексного прочтения положений ст. 5 и 8 ТК РФ, следует логичный вывод, что положения правовых актов, принимаемых работодателем в пределах своей компетенции и содержащих нормы трудового права, должны соответствовать и, как минимум, не противоречить положениям нормативных правовых актов более высокой юридической силы. Таким образом, оспаривание правовых актов

¹ Ершов В.В. Российское право с позиций легизма и интегративного понимания / В. В. Ершов // Российское правосудие. - 2011. - № 10. - С.14.

² См., например, Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Российская академия правосудия / Е. А. Ершова. - М.: Статут, 2007. – 231 с.; Князева, Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: дис. ... канд. юрид. наук 12.00.05 / Н. А. Князева. - Воронеж, 2015. – С. 22

³ Князева, Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: дис. ... канд. юрид. наук 12.00.05 / Н. А. Князева. - Воронеж, 2015. – С. 158.

работодателя и коллективных договоров по основанию их несоответствия действующему законодательству представляется возможным.

Что касается субъектного состава такого искового заявления, то никаких сомнений в возможности как отдельного работника, так и группы работников обратиться в суд с требованием о признании того или иного правового акта работодателя не соответствующим основополагающим принципам и нормам трудового права. Как отдельный работник, так и группа работников могут обратиться за оспариванием такого правового акта как, например, правила внутреннего распорядка, положения о служебных командировках.

В отношении порядка рассмотрения такой категории споров Н.А. Князева указывает, что, с одной стороны, по содержанию отношений обжалование локальных нормативных актов подпадает под публично-правовое производство, а с другой – по субъектному составу – не подпадает, так как в ст. 251 ГПК РФ (ныне действующей ст. 208 КАС РФ) определено, что в публично-правовом порядке обжалуются нормативные акты органов государственной власти и органов местного самоуправления¹. В поддержку первой позиции также высказывается и В.И. Миронов, по мнению которого государство делегировало работодателям публично-правовую функцию по изданию локальных нормативных правовых актов и, следовательно, такие акты должны обжаловаться в порядке публично-правового производства².

Судебная практика по данному вопросу во многом противоречива. Так, интерес представляет решение суда кассационной инстанции об отмене решения суда первой инстанции о признании недействующими ряда пунктов должностной инструкции охотоведа Вологодской областной общественной

¹ Князева, Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: дис. ... канд. юрид. наук 12.00.05 / Н. А. Князева. - Воронеж, 2015. – С. 159.; Князева, Н. А. Особенности рассмотрения в суде дел, возникающих из трудовых отношений / Н. А. Князева. // Вестник Воронежского Государственного Университета. Серия: Право Издательство: Воронежский государственный университет (Воронеж) – Воронеж, 2014. – С. 59-68.

² Миронов, В. И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов / В. И. Миронов // Трудовое право. – 2008. – № 4. – С. 3 - 66.; Князева, Н. А. Особенности рассмотрения в суде дел, возникающих из трудовых отношений / Н. А. Князева. // Вестник Воронежского Государственного Университета. Серия: Право Издательство: Воронежский государственный университет (Воронеж) – Воронеж, 2014. – С. 59-68.

организации «Клуб охотников и рыболовов «К»¹. Судебный акт был мотивирован отсутствием противоречий между правовым актом работодателя и нормами законодательства. «Примечательно, что в решении отсутствует вывод о принципиальной неприменимости соответствующего способа защиты. Подобная картина наблюдается во многих случаях отказа судами общей юрисдикции в удовлетворении требований, вытекающих из незаконности положений локальных нормативных актов», – отмечает В.А. Болдырев².

Другую позицию занимает Пермский краевой суд, который отнес споры о признании правовых актов работодателя недействительными к коллективным трудовым спорам и сделал вывод о неподведомственности таких споров суду и необходимости их рассмотрения в примирительной комиссии, посредником или трудовым арбитражем. «Исковые требования о признании недействительным локального нормативного акта исходя из положений ст. 398 ТК РФ, по своему существу относятся к коллективным трудовым спорам, которые подлежат разрешению в соответствии с порядком, установленным главой 61 ТК РФ. Суды, согласно положениям указанной главы, не наделены полномочиями по разрешению коллективных трудовых споров», – указал суд в решении³ об отмене решения суда первой инстанции, которым были удовлетворены требования о признании недействительным Положения об оплате труда водителей трамваев, троллейбусов на регулярных городских пассажирских маршрутах, утвержденных работодателем. Как отмечает В.А. Болдырев, «в основу такого подхода легла высказанная за несколько месяцев до этого правовая позиция ВС РФ,

¹ Кассационное определение Вологодского областного суда от 08.02.2012 № 33-457/2012 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

² Болдырев, В. А. Порядок принятия и проблемы оспаривания положений внутренних документов (локальных нормативных актов) / В. А. Болдырев // Вестник арбитражной практики. - 2015. - № 5. – С. 12 – 23.

³ Апелляционное определение Пермского краевого суда от 29.08.2012 по делу № 33-7463/2012 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

касающаяся, впрочем, иного вида локальных норм – отраженных в коллективном договоре»¹.

Приведем аргументацию указанной позиции ВС РФ:

«...Трудовое законодательство не содержит понятия недействительности коллективного договора в целом или его отдельных положений, и в нем отсутствуют нормы о порядке признания коллективного договора (в целом либо его части) в качестве недействительного.

Кроме того, в трудовом законодательстве отсутствуют нормы, позволяющие работнику оспорить в суде коллективный договор в порядке, установленном для разрешения индивидуальных трудовых споров.

...Положения коллективного трудового договора не могут быть признаны недействительными по иску отдельного работника, поскольку он не является стороной этого коллективного договора и не наделен правом представлять других работников организации, права и интересы которых урегулированы коллективным договором...

Таким образом, защита индивидуальных трудовых прав работника, в том числе и при их нарушении положениями коллективного трудового договора, возможна только в рамках индивидуального трудового спора. При рассмотрении этого спора суд вправе сделать вывод о неприменении норм локального нормативного акта, действующего в организации, если при этом нарушаются права работника, но не вправе признавать этот акт, принятый в результате коллективных переговоров, недействительным по иску отдельного работника»².

Особый интерес представляет решение Тигильского районного суда Камчатского края³, которым удовлетворены требования прокурора, предъявленные в защиту неопределенного круга лиц о признании

¹ Болдырев, В. А. Порядок принятия и проблемы оспаривания положений внутренних документов (локальных нормативных актов) / В. А. Болдырев // Вестник арбитражной практики. - 2015. - № 5. – С. 12 – 23.

² Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14.05.2010 № 1-В10-1 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

³ Решение Тигильского районного суда Камчатского края от 15.10.2010 № 2-94-2010 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

незаконным и не подлежащим применению положения Правил внутреннего трудового распорядка акционерного обществе, которым установлена противоречащая нормам ТК РФ периодичность выплаты заработной платы. На наш взгляд следует поддержать следующую позицию, высказанную судом в указанном решении:

«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, противоречащими нормам 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»¹.

Такая позиция концептуально поддерживается и Е.А. Ершовой, которая для восполнения указанного «пробела» законодательства предлагает изложить часть четвертую ст. 8 ТК РФ 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»².

Представляется обоснованным мнение о необходимости введения в ТК РФ возможности использования «абстрактного нормоконтроля» именно как способа защиты трудовых прав и правовых интересов работников, однако, по нашему мнению, закрепить такой способ необходимо в специальной статье 352.1 «Способы защиты трудовых прав и правовых интересов». Однако, на наш взгляд, в рамках оспаривания актов работодателя

¹ Решение Тигильского районного суда Камчатского края от 15.10.2010 № 2-94-2010 – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

² Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Российская академия правосудия / Е. А. Ершова. - М.: Статут, 2007. – 231 с.

более рациональным будет использование формулировки «отмена акта», нежели «признание не соответствующим правовым нормам, имеющим более высокую юридическую силу». Признание само по себе не влечет каких-либо правовых последствий для работодателя. А требование об отмене изначально нацелено на прекращение действия спорного акта и является более понятным как для истца, так и для суда.

Кроме того, представляется спорной необходимость перечисления всех источников трудового права, содержащих более сильные по иерархии правовые нормы по отношению к правовым и иным актам работодателя. Исчерпывающим и достаточным, на наш взгляд, будет указание на основополагающие принципы и нормы трудового права, имеющие более высокую юридическую силу.

На наш взгляд также следует разграничить механизмы оспаривания правовых актов и индивидуальных правовых актов работодателя. Первая категория актов, как уже аргументировано выше, будет оспариваться в рамках административного производства (ранее – производство по делам, вытекающим из публичных правоотношений). В то же время предусматривать подобный механизм для оспаривания индивидуальных правовых актов работодателя не представляется целесообразным. Следует согласиться с мнением В.А. Болдырева, который указывает, что «круг индивидуальных решений очень широк и допускать их оспаривание – значит создавать лишние поводы для обращения в суд»¹.

Таким образом, необходимо закрепить, как было аргументировано выше, такой способ защиты трудовых прав и правовых интересов как «отмена правового акта работодателя не соответствующим основополагающим (общим) и специальным принципам, а также нормам российского и (или) международного трудового права, имеющим более высокую юридическую силу». При этом оспаривание индивидуальных правовых актов работодателя

¹ Болдырев, В. А. Порядок принятия и проблемы оспаривания положений внутренних документов (локальных нормативных актов) / В. А. Болдырев // Вестник арбитражной практики. - 2015. - № 5. – С. 12 – 23.

– то есть документов, рассчитанных на однократное применение или касающихся только одного работника¹ – будет проходить в рамках искового производства в совокупности с иными способами защиты трудовых прав и правовых интересов. Следует также отметить, что индивидуальный правовой акт работодателя может не соответствовать не только нормативным правовым актам, но и коллективным договорам и локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, которые в любом случае будут по юридической силе стоять выше индивидуального акта правоприменения в силу нормативного характера. Исходя из вышеизложенного необходимо выделить и такой способ защиты трудовых прав и правовых интересов как «отмена индивидуального акта работодателя не соответствующим основополагающим (общим) и специальным принципам и нормам российского и (или) международного трудового права». В рамках указанного способа могут оспариваться, например, приказ о наложении дисциплинарного взыскания на работника или приказ об увольнении.

¹ Типовые ситуации. / Издательство «Главная книга». – 2016. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

§ 3 Восстановление на работе

Ученые-цивилисты обоснованно указывают, что все способы защиты прав преследуют определенные общие цели, среди которых, в том числе, и восстановление нарушенного права¹. Исходя из этой позиции некоторые исследователи сомневаются в выделении в качестве самостоятельного способа защиты «восстановление положения, существовавшего до нарушения права», поскольку целью применения любого способа защиты будет именно восстановление нарушенного права.

Так, например, К.И. Скловский отмечает, что «восстановление первоначального положения, несмотря на упоминание в ст. 12 ГК РФ, не является само по себе определенным способом защиты права, а, напротив, может быть отождествлено, пожалуй, с любым иным способом. Во всяком случае, одно лишь указание этого способа в законе, без детализации и конкретизации, дает почвы для применения определенной защиты»².

На нецелесообразность закрепления в ст. 12 ГК РФ наряду с другими способами защиты восстановления положения, существовавшего до нарушения права в связи с тем, что любой из перечисленных в ст. 12 ГК РФ способов должен приводить к восстановлению нарушенного права также указывают Д.Н. Латыпов и В.В. Акинфиева³.

Необходимо также привести мнение В.А. Лапача, который указывает, что гражданское законодательство одновременно использует три различных понятия⁴. В качестве основного начала и принципиального положения гражданское законодательство выделяет восстановление и судебную защиту именно нарушенного права. В ст. 12 ГК РФ среди способов защиты названо восстановление положения, существовавшего до нарушения права, а не

¹ См, например: Кузнецова, О. А. Нормы-принципы российского гражданского права / О. А. Кузнецова. - М.: Статут, 2006. - 269 с.; Рожкова, М. А. Средства и способы правовой защиты сторон коммерческого спора / М. А. Рожкова. - М.: Волтерс Клувер, 2006. - С. 208.

² Проблемы развития частного права: Сб. ст. к юбилею Владимира Саурсеевича Ема / Под ред. Е. А. Суханова, Н. В. Козловой. - М.: Статут, 2011. - 408 с.

³ Латыпов, Д. Н., Акинфиева, В. В. Соотношение способов и целей защиты прав / Д. Н. Латыпов, В. В. Акинфиева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. - 2013. - № 4 (22). - С. 193 - 198.

⁴ Лапач, В. А. Отпадение и восстановление права / В. А. Лапач // Гражданское право. - 2005. - № 2. - С. 9 - 14.

восстановление права. Более того, ст. 417 ГК РФ в качестве последствия признания недействительным акта государственного органа является восстановление обязательства, а не восстановление права или восстановление положения существовавшего до нарушения права.

Следует согласиться со следующей позицией В.А. Лапача: «... «положение до нарушения права» и «нарушение права» суть явления близкие, но не тождественные. Восстановление прежнего положения, на наш взгляд, может являться как самостоятельным способом защиты, так и необходимым следствием «признания права» (ст. 12 ГК), которое как самостоятельный способ защиты, в свою очередь, не равнозначно «восстановлению права». Кроме того, восстановление прежнего положения (как фактического, так и правового) может потребоваться и при восстановлении права»¹.

Принципиальную поддержку следует оказать Е.А. Ершовой, которая отмечает, что «способ защиты нарушенных прав работника – «восстановление на работе» – тождествен способу защиты гражданских прав – «восстановление положения, существовавшего до нарушения права» (ст. 12 ГК РФ)»². При этом в трудовом праве выделение самостоятельного, отдельного от восстановления на работе, способа защиты трудовых прав и правовых интересов «восстановление положения, существовавшего до нарушения права» представляется излишним. Как уже было указано выше, все способы защиты трудовых прав и правовых интересов имеют своей целью восстановление нарушенного права, положения до нарушения права. Но только при восстановлении на работе недостаточно просто отменить приказ работодателя об увольнении для возвращения работника в положение, существовавшее до нарушения его права.

Рассмотрим наиболее распространенное исковое требование о восстановлении на работе. Это требование, в действительности, должно

¹ Лапач, В. А. Отпадение и восстановление права / В. А. Лапач // Гражданское право. – 2005. - № 2. – С. 9 – 14.

² Ершова, Е. А. Правовая природа постановлений и определений Конституционного Суда Российской Федерации / Е. А. Ершова // Трудовое право. – 2009. - № 3. – С. 79 – 94.

состоять из двух элементов: во-первых, отмены индивидуального правового акта работодателя (приказа об увольнении работника), как не соответствующего основополагающим (общим) и специальным принципам, а также нормам трудового права, имеющим более высокую юридическую силу и, во-вторых, требования о восстановлении на работе. Совокупность этих двух элементов обуславливает эффективное разрешение спора. В рассматриваемом примере первый элемент предполагает, что обязанность доказывания наличия законного основания для увольнения, а также соблюдение законного порядка увольнения возлагается на работодателя. Особенно важное значение этот элемент искового требования приобретает, когда работник был уволен по инициативе работодателя, «по статье». Второй элемент является, как отмечает Ю.Н. Андреев, тем самым способом защиты, который превращается из категории возможного (идеального) в свою действительность (реальность), трансформируется в дальнейшем по желанию правообладателя в конкретные фактические (реальные) действия участников защиты¹. То есть отражает желаемый результат, которого хочет достичь работник, и необходимые действия по достижению этого результата, которые будет необходимо совершить работодателю, если требования работника будут удовлетворены.

Последствия применения такого способа защиты прав работника закреплены в ст. 394 ТК РФ «Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и переводе на другую работу». В этой статье закреплено право работника на компенсацию в виде выплаты среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы. Также работник может потребовать возмещения морального вреда.

Следует отметить, что выделяемые способы защиты трудовых прав не совпадают с общепринятыми классификациями трудовых споров. Например, рассматриваемый выше способ защиты трудовых прав работника –

¹ Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско-правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА-М, 2010. – 464 с.

восстановление на работе – применяется в трудовых спорах об увольнении как по инициативе работника, так и работодателя, а также и по соглашению сторон.

Если перейти от частного к общему, рассматриваемое исковое требование состоит из двух базовых способов защиты права: отмены индивидуального акта работодателя, в частности приказа об увольнении, не соответствующего основополагающим (общим) и специальным принципам, а также нормам трудового права, имеющим более высокую юридическую силу, и восстановление на работе – то есть восстановление положения, существовавшего до нарушения права. Последний способ защиты права является универсальным и находит свое отражение в ст. 12 ГК РФ.

При этом конкретная разновидность этого способа, присущая только трудовому праву – восстановление на работе – имеет свои особенности. Так, как уже было отмечено, восстановление положения существовавшего до нарушения права является универсальным способом, а восстановление на работе – исключительным, так как может быть применен только в рамках судебной формы защиты трудовых прав и правовых интересов в силу прямого указания ч. 2 ст. 391 ТК РФ.

Как верно, на наш взгляд, отмечают В.И. Ковалев и Т.В. Ломакина, «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»¹.

Для судебных решений о восстановлении на работе ст. 396 ТК РФ предусмотрен особый порядок исполнения – решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней

¹ 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 / В. И. Ковалев, Т. В. Ломакина // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 8. – С. 62 – 67.

работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. Такое исполнение считается завершенным, как следует из позиций КС РФ¹, с момента фактического допуска работника к исполнению прежних обязанностей, последовавшего за изданием руководителем организации приказа об отмене своего незаконного распоряжения об увольнении. При этом под фактическим допуском подразумеваются те меры, которые предпринимаются работодателем для обеспечения фактического исполнения работником обязанностей, которые выполнялись им до увольнения.

При этом решение о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника необходимо исполнить не позднее первого рабочего дня после дня поступления исполнительного документа в подразделение судебных приставов-исполнителей (ч. 4 ст. 36 Федерального закона от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве», далее – Федеральный закон № 229-ФЗ).

Как указывают В.И. Ковалев и Т.В. Ломакина, с «учетом положений п. 1 ст. 106 Федерального закона № 229-ФЗ, решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника считается фактически исполненным, если: а) взыскателя допустили к исполнению прежних трудовых обязанностей; б) отменен приказ (распоряжение) об увольнении или о переводе взыскателя»².

Особое внимание следует обратить на правовую позицию ВС РФ, который, системно истолковав положения упомянутой выше ст. 106 Федерального закона № 229-ФЗ, ст. 129 и 234 ТК РФ, Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках», пришел к выводу, что смысл процедуры восстановления на работе заключается именно в отмене правовых

¹ Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2007 г. № 795-О-О; Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2008 г. № 421-О-О

² 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 / В. И. Ковалев, Т. В. Ломакина // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 8. – С. 62 – 67.

последствий увольнения путем отмены приказа об увольнении (а не путем издания приказа о восстановлении на работе после вынесения судом решения о восстановлении на работе)¹.

Таким образом, как отмечают В.И. Ковалев и Т.В. Ломакина, восстановленным правом работника на труд у данного работодателя, которое нарушено незаконным лишением его возможности трудиться, может быть признано исключительно фактическое восстановление работника в праве на труд, т.е. когда реально восстановлено право осуществлять прежнюю деятельность на прежних условиях, определенных трудовым договором².

Так, например, Н.И. Воробьев и Л.Н. Воробьева выделяют следующие действия, которые должен совершить работодатель 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 работу - 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

¹ Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2010 г., утвержден Постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 15 сентября 2010 г.

² 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 / В. И. Ковалев, Т. В. Ломакина // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 8. - С. 62 – 67.

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 была безусловно исполнена и обязанность выплаты заработной платы, присужденной за время вынужденного прогула»¹.

Помимо указанных действий, В.И. Ковалев и Т.В. Ломакина выделяют² следующие обстоятельства, которые были расценены судом в качестве фактического допуска работника к выполнению трудовых обязанностей и позволили сделать вывод о реальном восстановлении сотрудника на работе:

1) исключенная из штатного расписания должность введена вновь;

2) в трудовую книжку работника внесены соответствующие записи.

3) если это требуется по занимаемой должности, проводится инструктаж по соблюдению техники безопасности.

4) обеспечение взыскателя рабочим местом (стол, стул, оргтехника (принтер, компьютер, телефон, доступ к Интернету), если это требуется в связи с исполнением работником возложенных на него обязанностей.

5) выдача работнику представителем работодателя заданий для выполнения, включение работника в программы и рабочие планы работодателя для выполнения отдельных работ и т.д.

При этом необходимо выполнение практически всех приведенных выше условий для того, чтобы решение о восстановлении на работе могло быть признано исполненным. Так, например, суд не посчитал вескими доводы работодателя о том, что восстановленный работник был обеспечен рабочим местом (кабинетом) и ему была поручена работа, поскольку юридическое закрепление за работником рабочего места (кабинета) и поручение

¹ Воробьев, Н. И., Воробьева, Л. В. О некоторых вопросах исполнения судебных решений / Н. И. Воробьев, Л. В. Воробьева // Российская юстиция. - 2013. - № 7. - С. 52 – 55.

² 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 / В. И. Ковалев, Т. В. Ломакина // Право в Вооруженных Силах. - 2015. - № 8. – С. 62 – 67.

определенной работы не являются безусловным доказательством фактического допущения работника к работе¹.

Особое внимание, помимо действий работодателя, необходимо уделить также и самому решению суда о восстановлении на работе. Здесь следует обратиться к позиции ВС РФ, которая сводится к тому, что не указание в решении суда указания на конкретную должность, в которой должен быть восстановлен работник, делает данное судебное постановление неопределенным и неисполнимым для работодателя².

При этом трудовой договор с лицом, занимающим должность восстанавливаемого работника, подлежит расторжению на основании п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Данное увольнение не является увольнением по инициативе администрации, поэтому ч. 1 ст. 261 ТК РФ, запрещающий расторгать трудовой договор с беременными женщинами по инициативе работодателя, в данном случае не применяется³.

В случае, когда в решении суда определена конкретная должность, на которой должен быть восстановлен работник, может возникнуть иная сложность исполнения такого решения – указанная должность на момент вынесения решения суда у работодателя может отсутствовать, например, при реорганизации структурного подразделения предприятия или сокращения штатной единицы.

Некоторые исследователи трудового права считают, что даже если к моменту восстановления на работе работодателем была проведена внутренняя реорганизация, работник все равно должен быть восстановлен в ранее занимаемой должности в соответствующем структурном подразделении. Если такое подразделение расформировано, то в другом подразделении, перенявшим функции расформированного (своеобразном «правопреемнике»). Такую позицию они обосновывают следующим образом.

¹ Определение Волгоградского областного суда от 23.05.2013 по делу № 33-5318/13// – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

² Определение ВС РФ от 12.10.2012 № 20-КГ12-5 // – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

³ Определение ВС РФ от 24.01.2006 № 82-Г05-11// – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

Так, Н.И. Воробьев и Л.В. Воробьева указывают, что «в соответствии со ст. 60 Трудового кодекса РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия. В противном случае, в частности при восстановлении работника в другом подразделении организации, это будет считаться переводом на другую работу. А таковым согласно ст. 72.1 ТК РФ следует считать постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя. Таким образом, работник при его восстановлении после увольнения не может быть назначен без его письменного согласия на иную должность, с которой он не увольнялся, и в структурное подразделение, в котором он не работал»¹.

О. Байдина также отмечает, что «если работник был уволен с должности (места), которая в результате организационно-штатных мероприятий была упразднена, восстановление незаконно уволенного работника, конечно, создает для работодателя сложности, однако не ведет к увольнению другого работника. Проблемы возникают тогда, когда после увольнения работника должность была преобразована (например, переименована и перенесена в другое структурное подразделение, пр.) – уволить с нее работника нельзя, поскольку работник, указанный в решении суда или государственной инспекции труда, должен быть восстановлен не в целом в организации, а на той должности (месте), которую он занимал до увольнения. Восстановление работника на прежней, уже не существующей должности (месте) не влечет

¹ Воробьев, Н. И., Воробьева, Л. В. О некоторых вопросах исполнения судебных решений / Н. И. Воробьев, Л. В. Воробьева // Российская юстиция. - 2013. - № 7. - С. 52 – 55.

увольнение работника, принятого на «трансформированную» должность или другую должность, введенную вместо упраздненной должности»¹.

На наш взгляд следует согласиться с изложенной выше позицией различных ученых-трудовиков, т.к. в случае проведения реорганизации структурного подразделения исключительно в целях увольнения или затруднения восстановления на работе уволенного работника, ответственность за такое управленческое решение, не обоснованное экономической необходимостью, целиком и полностью лежит на работодателе.

С другой стороны, необходимо рассмотреть возможности защиты работодателя от злоупотреблений со стороны работника. Как отмечает А.А. Семенова, «ни действующее трудовое законодательство, ни Федеральный закон № 229-ФЗ не содержат положений, обязывающих работника (взыскателя) совершить определенные действия, связанные с исполнением судебного решения о восстановлении этого работника на работе, действия по исполнению судебного решения должны быть совершены именно работодателем»². На подобных основаниях Московский городской суд признал несостоятельными доводы работодателя о том, что для издания приказа о восстановлении на службе необходимы явка сотрудника и подача им соответствующего заявления³.

Тем не менее, представляется возможным, доказав на общих основаниях злоупотребление работником своими правами, подвести суд к выводу о том, что работодатель объективно лишен возможности исполнить решение суда.

Уместно сослаться на позицию ВС РФ, изложенную им в п. 27 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 – «в правоотношениях сторон должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в т.ч. и со стороны работников в

¹ Байдина, О. Исполнение решения суда о восстановлении на работе: практический аспект / О. Байлина // Трудовое право. - 2015. - № 6. – С. 5 – 12.

² Семенова, А. А. Проблемы исполнения судебных решений по делам о восстановлении на работе / А. А. Семенова // Исполнительное право. - 2013. - № 2. – С. 11 – 15.

³ Апелляционное определение от 14.03.2013 по делу № 11-5294 // – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

трудовых правоотношениях, в связи с чем в случае установления судом совершения работником действий, свидетельствующих о злоупотреблении им правом, сокрытия им от работодателя значимых обстоятельств, которые повлекли действия работодателя, в частности по расторжению трудового договора с работником, суд вправе не возлагать на работодателя ответственность, поскольку он не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника»¹.

Подводя итог вышеизложенному, представляется обоснованным закрепить в ст. 352.1 среди способов защиты трудовых прав и правовых интересов такой способ защиты как восстановление на работе. Указанный способ защиты может быть реализован только в судебной форме защиты и, таким образом, относится к исключительно судебным способам защиты трудовых прав и правовых интересов.

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // «Бюллетень Верховного Суда РФ», № 6, 2004.

§ 4 Возмещение материального ущерба

Среди способов защиты гражданских прав (ст. 12 ГК РФ) особое место занимает требование о возмещении убытков. При этом в гражданском праве в понятие «убытки» традиционно включают два элемента: 1) расходы, которые лицо, чье право нарушено, произвело или должно будет произвести для восстановления нарушенного права, утрата или повреждение его имущества – реальный ущерб; и 2) неполученные доходы, которые это лицо получило бы при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было нарушено – упущенная выгода (ст. 15 ГК РФ).

Не углубляясь в дискуссию о соотношении понятий «вред», «ущерб» и «убытки», отметим, что в цивилистике существует две точки зрения по этому вопросу. Представители первого подхода различают понятия «вред» и «ущерб», при этом, по их мнению, «вред» является более широкой, так сказать, родовой категорией, употребляется в различных отраслях права и подразделяется на множество видов (имущественный вред, физический вред, моральный вред и т.п.)¹. Другие ученые-цивилисты полагают, что указанные понятия являются тождественными².

ТК РФ, исходя из толкования раздела XI Материальная ответственность сторон трудового договора, а в частности ст. 232, 233 и главы 38, в которой законодатель выделил материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться (ст. 234), ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235) и моральный вред (ст. 237), терминологически приравнивает понятия «вред» и «ущерб».

Представляется обоснованной следующая концепция: причиненный субъектам трудовых правоотношений ущерб может быть материальным и

¹ См., например: Агарков, М. М. Обязательство по советскому гражданскому праву / М. М. Агарков. - М.: Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1940. – С. 140.; Братусь, С. Н. Юридическая ответственность и законность / С. Н. Братусь. - М., 1976. – С. 202.; Матвеев, Г.К. Вина в советском гражданском праве. / Г.К. Матвеев. - Изд-во Киевского государственного университета, 1955. - С. 36.; Шершеневич, Г.Ф. Учебник русского гражданского права. / Г.Ф. Шершеневич. - М., 1912. – 611 с.

² См., например: Болдинов, В.М. Ответственность за причинение вреда источником повышенной опасности. / В.М. Болдинов - СПб.: Изд-во «Юридический центр Пресс», 2002. - С. 71.; Варшавский, К.М. Обязательства, возникающие вследствие причинения вреда другому. / К.М. Варшавский . - М. – 1929 - . С. 24.

нематериальным. Нематериальный ущерб выражается в причинении морального вреда. В указанном случае подходящим способом защиты трудовых прав и правовых интересов работника будет обращение за возмещением морального вреда¹.

Материальный ущерб может быть причинен как работнику, так и работодателю. При этом для работника такой материальный ущерб не ограничивается причинением имущественного вреда (ст. 235 ТК РФ). Материальный ущерб работнику также наносит и незаконное лишение его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ) и задержка работодателем выплаты заработной платы и иных, причитающихся работнику, выплат (ст. 236 ТК РФ). Материальная ответственность работника наступает по следующим основаниям: за ущерб, причиненный имуществу работодателя (ст. 238 ТК РФ); за нарушение обязательств по ученическому договору (ст. 207, 249 ТК РФ); за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 90 ТК РФ)².

В соответствии со ст. 238 ТК РФ, работником возмещается прямой действительный ущерб, причиненный им работодателю. При этом под прямым действительным ущербом законодатель понимает реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

¹ При этом, например, Трудовой кодекс Азербайджанской Республики (п. «ж» ст. 199) устанавливает полную материальную ответственность **работника** «при нанесении **работодателю морального ущерба**, повлекшего за собой серьезный вред его предпринимательской деятельности путем распространения клеветы и оскорбления, ложных сведений, пятнающих личность работодателя, унижающих его честь и достоинство, а также не соответствующих действительности».

² Трудовое право России: учебник/ под ред. А. М. Куренного. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2016. - 624 с.

В российском законодательстве формулировка «прямой действительный ущерб» используется исключительно в ТК РФ. Согласно Толковому словарю С.И. Ожегова, «прямой» имеет значение непосредственно относящийся к чему-либо, непосредственно вытекающий из чего-либо, а «действительный» – существующий на самом деле, настоящий, подлинный, доказанный факт. Таким образом, логика законодателя при использовании такой формулировки видится следующей: ущерб имуществу работодателя должен быть реально существующим, имеющим фактическое подтверждение и наступить непосредственно от действий/бездействий работника. Так, в Апелляционном определении от 23 декабря 2014 г. по делу № 33-5045/2014 Ульяновский областной суд указал, что потери учреждения вследствие истечения сроков годности чайной продукции не могут быть поставлены в вину работнику, поскольку он не мог предотвратить изменение состояния этого имущества. Аналогичная позиция отражена и в Апелляционном определении Орловского областного суда от 7 августа 2012 г. по делу № 33-1442.

Таким образом, понятия «прямой действительный ущерб» и «материальный ущерб» представляются тождественными.

Поддерживая точку зрения о выделении двух отдельных видов материальной ответственности¹ – работодателя и работника – необходимо отметить следующее. Требования о возмещении материального ущерба, причиненного работодателем работнику, как правило, выступают «в связке» с иными, основными требованиями. Например, в случае причинения материального ущерба в результате незаконного лишения работника возможности трудиться (ст. 234) будут применяться такие способы судебной защиты как отмена индивидуального акта работодателя, в частности приказа об увольнении, как не соответствующего основополагающим (общим) и специальным принципам, а также нормам трудового права, имеющим более высокую юридическую силу и, собственно, требование о взыскании

¹ См., например: Клочков, М. А., Полетаев, Ю. Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие / М. А. Клочков, Ю. Н. Полетаев. - М.: Проспект, 2016. – 224 с.; Сыроватская, Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. / Л.А. Сыроватская . - М., 1974. – 165 с.

заработной платы за период вынужденного прогула. То есть изначально необходимо признать, что работник незаконно был лишен возможности трудиться и уже после этого разрешать вопрос о возмещении материального ущерба в виде неполученной заработной платы.

В то же время требование работодателя о возмещении причиненного работником материального ущерба чаще всего является самостоятельным и не связано с иными требованиями. При этом если работодатель в исковом заявлении также укажет требование, например, выплатить проценты за пользование чужими денежными средствами (в противоречие ст. 238 ТК РФ), суд будет вынужден отказать ему в иске. Таким образом, единственным применимым способом защиты для работодателя остается требование о возмещении прямого действительного (материального) ущерба. В дальнейшем более подробно остановимся именно на возмещении материального ущерба работником работодателю (ст. 238 ТК РФ).

В случае если сумма причиненного ущерба не превышает среднемесячного заработка работника, то работодатель не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба выносит распоряжение о взыскании. Следует отметить, что работодатель сам обязан установить размер ущерба, причину, по которой он возник, и доказать эти обстоятельства (ст. 246, 247 ТК РФ). Также работник может добровольно возместить его полностью или частично (ст. 248 ТК РФ).

В случае, если:

- истек месячный срок со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба, или
- работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок,

то взыскание может осуществляться только судом.

Таким образом, можно выделить несколько порядков возмещения материального ущерба. Работодатель своим распоряжением в течение месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба может самостоятельно взыскать сумму ущерба, не превышающую среднемесячного заработка работника. Работник может добровольно возместить причиненный ущерб, полностью или частично, заключив с работодателем соглашение¹, в котором указывается точная сумма возмещаемого ущерба и конкретные сроки платежей, если стороны договорились о рассрочке платежа. Причиненный ущерб возмещается в принудительном порядке путем обращения в суд, если, как уже указывалось выше, работодатель пропустил месячный срок со дня окончательного установления размера причиненного ущерба или если работник не согласен возместить его в добровольном порядке, а сумма ущерба, подлежащая взысканию, превышает среднемесячный заработок работника. Также работодатель может обратиться в суд, если работник нарушает соглашение о возмещении ущерба в добровольном порядке. При этом необходимо помнить о праве работодателя с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника (ст. 240 ТК РФ).

Исходя из вышеизложенного, представляется, что возмещение материального ущерба как способ защиты трудовых прав и правовых интересов работодателя может быть реализован в двух формах защиты: самозащита (первые два порядка взыскания) и судебной форме защиты. В целях настоящей работы остановимся на особенностях возмещения материального вреда как способа судебной формы защиты трудовых прав и правовых интересов.

Требование о возмещении материального ущерба может быть предъявлено только к работникам, состоящим (или состоявшим в момент

¹ Такое соглашение может быть оформлено и в виде расписки – например, в Апелляционном определении от 27 марта 2012 г. по делу № 33-727/2012 Ульяновский областной суд счёл таким соглашением письменную расписку, в которой М* обязалась погасить ущерб работодателю в срок до 06.03.2010.

причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили ущерб. На работников в связи с их трудовыми отношениями с конкретным работодателем правилами внутреннего трудового распорядка и другими нормативными правовыми актами (инструкциями, положениями и т.п.) возлагаются дополнительные обязанности по сохранности имущества данной организации в связи с выполнением конкретных трудовых обязанностей.

Как отмечают М.А. Клочков и Ю.Н. Полетаев, речь идет не только об обязанностях в процессе труда, но и об обязанностях перед своим работодателем и не при исполнении трудовой функции, обусловленной трудовым договором. ТК РФ устанавливает различие в объеме такой ответственности в зависимости от того, причинен ущерб при исполнении или не при исполнении работником трудовых обязанностей (ст. 241, п. 8 ст. 243 ТК РФ). Но и в том и в другом случаях материальная ответственность возлагается по нормам трудового права, поскольку речь идет о нарушении работником обязанностей в трудовом правоотношении (по трудовому договору)¹. Если ущерб причинен лицами, которые выполняют для этой организации работу не по трудовому, а гражданско-правовому договору (подряда, поручения и т.д.), возмещение ущерба производится по нормам гражданского права.

Работник может быть привлечен к материальной ответственности при одновременном наличии следующих условий:

- ему действительно вверялись материальные ценности и этому есть документальное подтверждение;
- факт утраты материальных ценностей зафиксирован;
- отсутствуют обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника (ст. 239 ТК РФ);
- вина работника в причинении ущерба установлена (ст. 233 ТК РФ);

¹ Клочков, М. А., Полетаев, Ю. Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно-практическое пособие / М. А. Клочков, Ю. Н. Полетаев. - М.: Проспект, 2016. – 224 с.

- требование о возмещении материального ущерба заявлено в пределах срока исковой давности – один год с момента, когда ущерб был обнаружен (ст. 392 ТК РФ) (для самостоятельного взыскания в пределах среднемесячного заработка работника – один месяц с момента установления окончательной суммы ущерба (ст. 248 ТК РФ).

При этом возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю (ст. 248 ТК РФ).

Как уже указывалось выше, работодатель сам обязан установить размер ущерба, причину, по которой он возник, и доказать эти обстоятельства (ст. 246, 247 ТК РФ), однако, если стоимость поврежденного имущества невозможно установить или по данным бухгалтерии оно уже не представляет никакой ценности (например, списано), ущерб взысканию с работника не подлежит¹.

Требование о возмещении материального ущерба может быть предъявлено как материально ответственным лицам, так и «простым» работникам. Главное и единственное отличие между ними – размер ущерба, подлежащего взысканию. Работник, на которого не возложена полная материальная ответственность, несет ответственность за причиненный ущерб в пределах его среднего месячного заработка вне зависимости от реальной суммы ущерба (ст. 241 ТК РФ)². При этом в обоих случаях общий размер

¹ См, например, кассационное определение Тамбовского областного суда от 9 августа 2010 г. по делу № 33-2240.

² Так, решением районного суда от 31 января 2011 года, оставленным без изменения определением судебной коллегии по гражданским делам Рязанского областного суда, были частично удовлетворены иски о возмещении ущерба, причиненного работодателю по вине работника. Судом было установлено, что водитель А., находившийся в трудовых отношениях с истцом, при выполнении рейса на технически исправном автобусе, остановил автобус и, не приняв всех необходимых мер, исключая самопроизвольное движение из-за естественного уклона дороги, покинул водительское место, в связи с чем автобус начал движение, совершил наезд на дерево и получил механические повреждения. Таким образом, МУП «Р» был причинен ущерб в связи с повреждением принадлежащего ему имущества. Удовлетворяя заявленные требования в пределах среднего месячного заработка работника, суд принял во внимание, что для него не была предусмотрена материальная ответственность в большем, чем это установлено ст. 241 ТК РФ, размере. (<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/36055272/#ixzz5RL0yJLCL>)

всех удержаний с работника по исполнительным документам при каждой выплате заработной платы не будет превышать 20% (ст. 138 ТК РФ).

При разрешении данной категории трудовых споров суд должен принимать решение по конкретному делу в пределах объема исковых требований, сформулированных работодателем, поэтому, если работодателем было заявлено требование о привлечении работника к ограниченной материальной ответственности в пределах его среднего месячного заработка, а в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает возможность наступления для работника полной материальной ответственности, суд по собственной инициативе не вправе выйти за пределы заявленных исковых требований и обязан принять решение только по заявленным истцом требованиям. Вместе с тем, в силу ч. 3 ст. 196 ГПК РФ, суд может выйти за пределы заявленных работодателем требований, но только в случаях, предусмотренных федеральным законом (п. 7 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52)¹. Однако ст. 250 ТК РФ предоставляет суду право уменьшить размер взыскиваемого с работника ущерба.

Договор о полной материальной ответственности с работником заключается при наличии трех условий (ст. 244 ТК РФ): 1) работнику больше 18 лет; 2) работа связана с непосредственным обслуживанием или использованием денежных средств, товаров, иного имущества, принадлежащего организации; 3) должность или обязанности сотрудника включены в Перечень, утвержденный постановлением Минтруда России от 31.12.2002 № 85 (указанный Перечень является исчерпывающим).

Полная материальная ответственность, помимо наличия договора о такой ответственности, также наступает в следующих случаях, перечисленных в ст. 243 ТК РФ: недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу; умышленного причинения ущерба; причинения ущерба

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда; причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом; разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами; причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

К предъявлению требования о возмещении материального ущерба установлены специальные сроки. Самостоятельно работодатель может издать приказ не позднее одного месяца с момента с момента установления окончательной суммы ущерба (ст. 248 ТК РФ). Для обращения в суд установлен иной срок – один год с момента обнаружения ущерба (ст. 392 ТК РФ). При заключении соглашения о добровольном возмещении ущерба, срок исчисления исковой давности будет идти с момента обнаружения нарушения своего права на возмещение ущерба, то есть с момента, когда работник, давший обязательство в добровольном порядке погасить ущерб в определённый срок, не сделал этого. Данная позиция находит свое отражение и в сложившейся судебной практике, например, в Апелляционном определении Ульяновского областного суда от 27 марта 2012 г. по делу № 33-727/2012. Если соглашением о добровольном возмещении предусмотрено рассрочка возмещения ущерба (внесение нескольких платежей), то годичный срок для обращения в суд исчисляется с момента, когда работник должен был возместить ущерб (внести очередной платёж), но не сделал этого¹.

Пропуск срока исковой давности является основанием к вынесению судом решения об отказе в иске (ч. 6 ст. 152 ГПК РФ). Однако при принятии иска суд не может отказать на основании того, что пропущен срок обращения

¹ См. Определение ВС РФ от 30 июля 2010 г. № 48-В10-5. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

в суд. Исковая давность может быть применена только по заявлению стороны в споре (п. 2 ст. 199 ГК РФ, п. 3 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. № 52).

Необходимо отметить, что по общему правилу юридическое лицо практически не может иметь уважительных причин пропуска срока обращения в суд. Однако трудовое законодательство предусматривает для работодателя возможность восстановления срока в случае его пропуска по уважительным причинам (ч. 3 ст. 392 ТК РФ). К ним могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления (п. 3 Постановления Пленума ВС РФ от 16 ноября 2006 г. № 52). Такими обстоятельствами могут быть признаны действия непреодолимой силы.

Согласно статистике Судебного департамента¹, за 2017 год по искам работодателей о возмещении причиненного ущерба взыскана сумма в 872 319 043 руб. По искам работников о возмещении материального ущерба (кроме компенсации за задержку выплаты заработной платы) взыскано 152 828 370 руб. Споры о возмещении материального ущерба по количеству поданных исковых заявлений в 2017 году занимают третье место среди всех трудовых споров, после исков о восстановлении на работе и споров об оплате труда. При этом количество исков о возмещении материального ущерба, поданных работодателем, в 4 раза больше количества исков, поданных работниками.

Исходя из выборочного анализа судебной практики за последние три года, отказ в удовлетворении заявленных требований почти всегда связан с некорректно сформулированным предметом иска, в частности, когда работодатель просит взыскать, помимо прямого действительного ущерба, также упущенную выгоду или процент за пользование чужими денежными средствами.

¹ Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 12 месяцев 2017 года (утв. приказом Судебного департамента при ВС РФ от 11.04.2017 № 65)

Исходя из вышеизложенного, необходимо признать такой способ защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений как требование о возмещении материального ущерба, востребованным и применимым на практике. Возмещение материального ущерба как способ защиты может быть реализован в нескольких формах защиты в зависимости от субъекта трудовых правоотношений, чьи права нарушены. Так, в форме самозащиты указанный способ может быть применен только работодателем. В судебной форме защиты трудовых прав и правовых интересов рассматриваемый способ защиты может быть как сопутствующим (если за защитой обращается работник), так и выступать в качестве самостоятельного (если ущерб причинен работодателю).

Таким образом, представляется целесообразным, наряду с рассмотренными в иных параграфах, закрепить указанный способ судебной формы защиты в проектируемой ст. 352.1 Способы защиты трудовых прав и правовых интересов.

§ 5 Компенсация морального вреда

Компенсация морального вреда является один из основных гражданско-правовых способов защиты неотчуждаемых прав и свобод человека, других нематериальных благ¹. Он закреплен как непосредственно в ст. 12 ГК РФ, так и во множестве иных норм ГК РФ и других правовых актов (например, ст. 15 Закона РФ от 07.02.1992 № 2300-1 «О защите прав потребителей», ст. 6 Федерального закона от 24.11.1996 № 132-ФЗ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» и др).

В трудовом законодательстве возможность взыскания компенсации морального вреда была закреплена относительно недавно – первая норма о возмещении морального вреда в связи с незаконным переводом работника или его увольнением была внесена в ст. 213 КЗоТ РФ лишь в марте 1997 года². При этом, как отмечают некоторые исследователи трудового права, в КЗоТ РФ был использован «узкий» подход к определению оснований для компенсации морального вреда, в противоречие к «широкому» подходу, нашедшему закрепление в Постановлении Пленума ВС РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»³. В указанном Постановлении Пленума ВС РФ под моральным вредом понимаются «нравственные или физические страдания, причиненные действиями (бездействием), посягающими на принадлежащие гражданину от рождения или в силу закона нематериальные блага (жизнь, здоровье, достоинство личности, деловая репутация, неприкосновенность частной жизни, личная и семейная тайна и т.п.), или нарушающими его личные неимущественные права (право на пользование своим именем, право

¹ Гражданское право: учебник: в 2 т. / О. Г. Алексеева, Е. Р. Аминов, М. В. Бандо и др.; под ред. Б. М. Гонгало. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Статут, 2018. Т. 2. – 544 с.

² Федеральный закон от 17.03.1997 № 59-ФЗ «О внесении изменений и дополнений в статью 213 Кодекса законов о труде Российской Федерации»

³ См., например: Матякубова, А. А. Межотраслевой срез в рамках института компенсации морального вреда: проблемы и решения / А. А. Матякубова // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 4. – С. 35 – 37.; Лушникова, М.В., Лушников, А.М. Курс трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. - М., 2009. – 542 с.; Феофилактов, А. С. Особенности компенсации морального вреда как способа защиты трудовых прав работника / А. С. Феофилактов // Трудовое право. - 2010. - № 1. – С. 25 – 39.

авторства и другие неимущественные права в соответствии с законами об охране прав на результаты интеллектуальной деятельности) либо нарушающими имущественные права гражданина»¹. Таким образом, моральный вред может быть причинен не только при незаконном переводе или увольнении работника, но и при нарушении его имущественных прав – например, при задержке заработной платы и др.

В действующем ТК РФ законодатель взял за основу «широкое» понимание компенсации морального вреда, закрепив основное правило в ст. 237 ТК РФ – моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или, в случае возникновения спора, решением суда. Компенсация морального вреда упоминается в ст. 3 ТК РФ – лица, подвергшиеся дискриминации в сфере труда, имеют право требовать компенсацию морального вреда. Право работника обратиться за компенсацией морального вреда и обязанность работодателя его возместить также закреплены в ст. 21 и 22 ТК РФ соответственно.

При этом необходимо отметить отсутствие терминологического единства и единообразия в ТК РФ. Так, уже упомянутая ст. 237 ТК РФ называется «Возмещение морального вреда, причиненного работнику», а в тексте ст. 3, 21 и 22 ТК РФ употребляется термин «компенсация морального вреда». Видится необходимым согласиться с мнением М.Ю. Тихомирова, который указывает, что трудовое законодательство «не в полной мере точно отражает содержание регулируемых отношений, поскольку под возмещением вреда обычно понимается его возмещение в натуре, что в принципе невозможно в ситуациях, когда причинен моральный вред. Не случайно гражданское законодательство в таких случаях говорит не о возмещении, а о компенсации морального вреда, то есть о его денежном эквиваленте»².

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 (ред. от 06.02.2007) «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. М. Ю. Тихомирова. - М., 2001. - 938 с.

Более того, такое разночтение в юридической терминологии противоречит принципу преемственности различных отраслей российского права.

Кроме этого вызывает определенные вопросы само месторасположение ст. 237 в главе 38 ТК РФ «Материальная ответственность работодателя перед работником». Как пишет А.А. Матякубова, «К функции "компенсация" добавляется функция "наказание" ... компенсация морального вреда в рамках трудовых правоотношений рассматривая как некий вид ответственности для работодателя»¹.

На наш взгляд указанные противоречия могут быть разрешены, во-первых, приведением названия ст. 237 в терминологическое единство как с иными нормами ТК РФ, так и с системой российского права в целом. И, во-вторых, закрепления компенсации морального вреда среди способов защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений в проектируемой ст. 352.1 ТК РФ.

Компенсация морального вреда в подавляющем большинстве случаев выступает в качестве «вспомогательного» способа защиты трудовых прав и правовых интересов, следуя за основным требованием. Это соответствует особому назначению компенсации морального вреда как способа защиты – в отличие от рассмотренных выше способов, компенсация морального вреда не имеет своей целью пресечение нарушения права или восстановления положения, существовавшего до нарушения. Сущность рассматриваемого способа защиты заключается именно в компенсации понесенных лицом нравственных или физических страданий, которые являются следствием нарушения права или правового интереса. Таким образом, для применения указанного способа защиты необходимо добровольное или по решению суда прекращение неправомерных действий или бездействия работодателя, то есть установление юридического факта нарушения прав или правовых интересов лица. При этом удовлетворение требования о компенсации морального вреда находится в прямой зависимости от удовлетворения судом

¹ Матякубова, А. А. Межотраслевой срез в рамках института компенсации морального вреда: проблемы и решения / А. А. Матякубова // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 4. – С. 35 – 37.

основного требования, как то: восстановления на работе или отмены правового акта работодателя, не соответствующего основополагающим (общим) и специальным принципам, а также нормам российского и (или) международного трудового права, имеющим более высокую юридическую силу.

В то же время требование о компенсации морального вреда может быть заявлено и самостоятельно. Как отмечает А.С. Феофилактов, «работник обязан доказать, что со стороны администрации предприятия имело место нарушение его прав и законных интересов, хотя им отдельно данные действия в судебном порядке не оспаривались. В качестве подобных доказательств выступают, как правило, документы изданные компетентными органами по вопросам, связанным с регулированием трудовых отношений»¹.

Обязанность возместить моральный вред возникает у работодателя при одновременном наличии следующих обстоятельств:

работник испытывает нравственные или физические страдания;

работодателем совершены виновные неправомерные действия (бездействие);

имеется прямая причинно-следственная связь между неправомерными виновными действиями (или бездействием) работодателя и нравственными или физическими страданиями работника.

При этом в судебной практике прослеживается так называемая «презумпция причинения морального вреда» – например, в апелляционном определении Суда Еврейской автономной области отмечено, что «сам факт причинения морального вреда работнику при нарушении его трудовых прав предполагается и доказыванию не подлежит»². Аналогичную позицию занимает и Мурманский областной суд, указывая в апелляционном определении, что «сам факт нарушения ответчиком трудовых прав истца

¹ Феофилактов, А. С. Особенности компенсации морального вреда как способа защиты трудовых прав работника / А. С. Феофилактов // Трудовое право. - 2010. - № 1. – С. 25 – 39.

² Апелляционное определение Суда Еврейской автономной области от 17.07.2015 по делу № 33-347/2015

является достаточным основанием для компенсации работнику морального вреда, в связи с чем указание в апелляционной жалобе на непредставление истцом доказательств, подтверждающим факт причинения морального вреда, не свидетельствует о нарушении судом норм материального и процессуального права»¹.

При этом некоторые исследователи трудового права предполагают, что моральный вред может быть причинен работнику и правомерными действиями работодателя². С такой точкой зрения сложно согласиться ввиду следующего.

Как отмечает А.С. Феофилактов, принцип виновного привлечения к ответственности в трудовых отношениях установлен в ст. 419 ТК РФ, в соответствии с которой к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются лица, виновные в данном нарушении³. Как уже отмечалось выше, компенсация морального вреда взыскивается с работодателя при совершении им неправомерных виновных действий (бездействия). Единственным исключением, в соответствии со ст. 1079 ГК РФ и п. 3 Постановления Пленума ВС РФ от 20.12.1994 № 10, является причинение вреда жизни или здоровью работнику источником повышенной опасности, который находится в ведении работодателя – в этом случае привлечение к ответственности и взыскание морального вреда возможно при отсутствии вины работодателя.

Компенсация морального вреда как в гражданском, так и в трудовом праве выступает именно как способ защиты прав и правовых интересов. То есть используется в тех случаях, когда право или правовой интерес нарушаются и подлежат защите. Правомерные действия одного субъекта не

¹ Апелляционное определение Мурманского областного суда от 04.02.2015 по делу № 33-352

² См., например: Матякубова, А. А. Межотраслевой срез в рамках института компенсации морального вреда: проблемы и решения / А. А. Матякубова // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 4. – С. 35 – 37.

³ Феофилактов, А. С. Особенности компенсации морального вреда как способа защиты трудовых прав работника / А. С. Феофилактов // Трудовое право. - 2010. - № 1. – С. 25 – 39.

могут нарушать права или правовые интересы другого. Однако это не означает, что все правомерные действия одного субъекта априори позитивно воспринимаются другим субъектом.

Не всегда правомерные действия работодателя направлены на поощрение или улучшение положения работников, решения работодателя во многом определяются производственной и экономической необходимостью (например, наложение дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины или сокращение штата). Непопулярные решения работодателя редко встречают понимание и поддержку коллектива работников, особенно если затрагивают вопросы оплаты труда. Достаточно представить себе нормальную ситуацию – при составлении графика отпусков работнику нет возможности предоставить отпуск в удобное для него время, есть иные категории работников, имеющие преимущественное право выбора. Естественно, работник испытывает определенные негативные эмоции, испытывает стресс. Является ли сам факт (который достаточно сложно доказать) моральных переживаний работника достаточным основанием для взыскания компенсации морального вреда? При правомерном наложении дисциплинарного взыскания работник тоже может испытывать стресс – мог необоснованно рассчитывать на прощение проступка, считает наказание незаслуженно суровым (например, увольнение) и т.п. На наш взгляд, исходя из всего вышеизложенного, правомерные действия работодателя не могут служить основанием для взыскания компенсации морального вреда.

Также, на наш взгляд, не следует оказывать поддержку мнению, что моральный вред может быть причинен и работодателю¹. Во-первых, под «работодателем» в трудовых правоотношениях понимается юридическое лицо (индивидуальный предприниматель), от имени которого уполномоченный на то представитель работодателя заключает с работником трудовой договор. На сегодняшний день в законодательстве и судебной практике устоялась позиция, что моральный вред юридическому лицу быть

¹ См., например: Матякубова, А. А. Межотраслевой срез в рамках института компенсации морального вреда: проблемы и решения / А. А. Матякубова // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 4. – С. 35 – 37.

причинен не может. Официальный запрет на взыскание компенсации морального вреда в пользу юридических лиц появился в ГК РФ с 1 октября 2013 года и изначально относился к спорам о защите деловой репутации – новая редакция п. 11 ст. 152 ГК РФ закрепила, что правила этой статьи о защите деловой репутации гражданина применяются и к защите деловой репутации юридического лица, за исключением норм о взыскании компенсации морального вреда¹. В ст. 151 ГК РФ в новой редакции Федерального закона от 02.07.2013 № 142-ФЗ также появилось важное уточнение – во втором абзаце законодатель акцентировал внимание на «индивидуальных особенностях гражданина», которому причинен моральный вред, а не просто «лица», как в предыдущей редакции. Некоторые правоведы восприняли эти изменения однозначно: например, А.М. Эрделевский указал, что «новая редакция ст. 151 ГК РФ устраняет какие-либо сомнения в том, что такой способ защиты гражданских прав, как компенсация морального вреда, может применяться лишь в отношении физического лица. Такой же вывод следует и из п. 11 ст. 152 ГК РФ в новой редакции...»². Окончательную точку в этом вопросе поставил Верховный Суд РФ. Как отмечает Е.В. Гаврилов, «Судебной коллегией по экономическим спорам Верховного Суда РФ было рассмотрено дело № 309-ЭС15-8331 от 17.08.2015, по итогам которого сформулирована позиция высшей судебной инстанции нашей страны о невозможности компенсации морального вреда юридическим лицам»³.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что такой способ защиты трудовых прав и правовых интересов как компенсация морального вреда может быть использован только работником.

Компенсация морального вреда среди способов защиты трудовых прав и правовых интересов, используемых в судебной форме защиты, занимает одно из лидирующих позиций – практически каждый иск из проанализированной судебной практики содержит требование о компенсации морального вреда. Однако такое требование может быть предъявлено работником и напрямую работодателю самостоятельно, тогда размер компенсации будет определяться

¹ Федеральный закон от 02.07.2013 № 142-ФЗ «О внесении изменений в подраздел 3 раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации»

² Эрделевский, А. Реформирование Гражданского кодекса РФ: продолжение следует / А. Эрделевский // Хозяйство и право. - 2013. - № 9. – С. 3 – 18.

³ Гаврилов, Е. Юридическим лицам запретили страдать / Е. Гаврилов // ЭЖ-Юрист. - 2016. - № 2. - С. 1 - 5.

соглашением работника и работодателя. Следовательно, компенсация морального вреда относится к альтернативным способам защиты трудовых прав и правовых интересов.

Исходя из вышеизложенного можно сформулировать следующие предложения: во-первых, изменить название ст. 237 ТК РФ на «Компенсация морального вреда, причиненного работнику», и, во-вторых, внести способ защиты «компенсация морального вреда» в проектируемую ст. 352.1 ТК РФ «Способы защиты трудовых прав и правовых интересов».

Заключение

В результате проведенного исследования диссертантом были выявлены сложности применения способов и реализации форм защиты трудовых прав и правовых интересов и предложены следующие пути их совершенствования.

1. Реализация защитной (восстановительной) функции трудового права возможна лишь через закрепление системы трудовых прав и правовых интересов субъектов трудового права, установления конкретных форм и способов защиты этих прав и правовых интересов, а также определения эффективных механизмов их функционирования.

Помимо таких объектов защиты как трудовые права и свободы субъектов трудовых правоотношений, необходимо закрепить в трудовом законодательстве в качестве объекта защиты и правовые интересы субъектов трудовых правоотношений. Исходя из интегративного типа правопонимания, категория «правовые интересы» охватывает не только интересы, прямо закрепленные и предусмотренные законом («законные интересы»), но и основанные на праве в целом, то есть соответствующие не только «букве закона», то и «духу права» – единой многоуровневой системе принципов и норм права, содержащихся в формах международного и национального права, реализуемых в государстве.

Исходя из вышеизложенного предложено изменить формулировку ст. 1 ТК РФ «защита прав и интересов работников и работодателей» на «защита прав и правовых интересов работников и работодателей», т.к. интересы как работников, так и работодателей могут быть неправовыми.

Предложена следующая редакция названия ст. 352 ТК РФ и раздела XIII ТК РФ, а также подобных словосочетаний в рамках всего указанного раздела: «защита трудовых прав и правовых интересов». Изменение формулировки позволит решить проблему регламентации и защиты правовых интересов в трудовом законодательстве.

2. Защита трудовых прав и правовых интересов представляет собой сложную систему со множеством элементов, которые не могут существовать

отдельно. С точки зрения материального права, каждый акт защиты состоит в принятии мер материально-правового воздействия в отношении обязанной стороны, применении материально-правовых способов, предусмотренных нормами материального права. С другой стороны, защита прав и правовых интересов осуществляется с использованием определенной процедуры, в определенной форме и определенными процессуальными средствами. Соответственно, процессуальная сторона защиты реализуется на базе процессуального права, процессуальных правоотношений с участием управомоченного лица (заявителя, истца, жалобщика), юрисдикционного органа (должностного лица) и правонарушителя, могут участвовать и третьи лица. Право на защиту с точки зрения материального права включает возможность управомоченного лица в установленной законом форме с помощью предусмотренных законом правовых средств использовать не противоречащие закону правовые способы принудительного воздействия на правонарушителя, включая меры самозащиты или государственной (юрисдикционной) защиты. Процессуальное содержание права на защиту позволяет обладателю субъективного права обратиться в установленном законом порядке к соответствующим органам государственной власти, местного самоуправления, к иным уполномоченным субъектам защиты с требованием о понуждении обязанного лица к определенному поведению.

Таким образом, правовая категория «защита трудовых прав и правовых интересов» включает как материальные (способы защиты), так и процессуальные (формы защиты) элементы, которые тесно взаимосвязаны между собой. Способы защиты активно взаимодействуют с формами. Способы реализуются в определенной форме (процессуальном порядке) в результате правозащитной деятельности юрисдикционных органов и самого лица, чьи права подлежат защите. Выбор конкретного способа защиты зависит от характера и вида нарушаемого права, от нормы закона, закрепляющей конкретные меры по восстановлению права, а также от

решения самого управомоченного лица, который может самостоятельно осуществлять восстановление нарушенного права (самозащита).

3. Защита трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений выражается в действиях судов, управомоченных государственных органов, профессиональных союзов и самих субъектов трудовых правоотношений, в пределах форм и способов защиты трудовых прав и правовых интересов, а также в соответствии с принципами и нормами права, содержащимися в единой, развивающейся и многоуровневой системе форм национального и международного трудового права, реализуемых в России.

4. Категорию «форма защиты» необходимо рассматривать не только с процессуальной точки зрения, но и с точки зрения материального права, которое закрепляет те способы защиты и нормы права, на основании которых иницируется процессуальная деятельность правозащитных органов. Исходя из рассмотренных определений понятия «форма защиты субъективных прав» и теоретических классификаций форм защиты, сделан вывод о том, что ст. 352 ТК РФ перечисляет не способы, а формы защиты трудовых прав и законных интересов. Предложена следующая классификация форм защиты трудовых прав и правовых интересов в зависимости от того, осуществляется ли защита путем обращения в уполномоченные органы или лицом самостоятельно. Таким образом, к опосредованным (т.н. юрисдикционным) формам относятся:

- судебная форма защиты (универсальный (общий) порядок защиты);
- административная форма защиты в виде государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства, осуществляемого государственными инспекциями труда Федеральной службы по труду и занятости;
- общественная форма защиты через обращение работников за защитой нарушенных прав и правовых интересов в профессиональные союзы;

- коллегияльная форма защиты – обращение в комиссии по трудовым спорам (ст. 382 ТК РФ).

Самостоятельные действия по защите нарушенных трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений охватываются т.н. неюрисдикционной формой – самозащитой трудовых прав и правовых интересов. При этом представляется обоснованным отнесение самозащиты именно к формам защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений. Данный вывод можно сделать исходя из того, что юридическая категория «самозащита» не содержит в себе указания на какие-либо конкретные действия или требования по защите нарушенного права, а является указанием на самостоятельный характер таких действий, без привлечения посредников.

На основании вышеизложенного, сформулированы следующие предложения:

- 1) изменить название ст. 352 ТК РФ «Способы защиты трудовых прав и свобод» на «Формы защиты трудовых прав и свобод»;

- 2) изложить ст. 352 ТК РФ в следующей редакции:

«Основными формами защиты трудовых прав и правовых интересов работников являются:

судебная защита;

защита трудовых прав и правовых интересов работников профессиональными союзами;

государственный контроль (надзор) за соблюдением принципов и норм трудового права, содержащихся в нормативных правовых актах в сфере труда;

защита трудовых прав и правовых интересов в комиссии по трудовым спорам;

самозащита работниками трудовых прав.

Каждый имеет право защищать свои трудовые права и правовые интересы в любой форме, не запрещенной федеральным законом».

5. Сделан вывод, что определение содержания права на судебную защиту является вопросом как материального, так и процессуального права. Судебная защита представляет собой комплексный, межотраслевой институт права, в основе организации и осуществления которого лежат основополагающие общие принципы международного и российского права.

Само понятие судебной защиты получило свое закрепление в трудовом законодательстве сравнительно недавно – в 2006 году в ст. 352 ТК РФ Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ было введено понятие судебной защиты в рамках способов защиты трудовых прав. Однако, такое закрепление судебной защиты в качестве способа защиты трудовых прав как терминологически, так и по существу института судебной защиты представляется дискуссионным.

6. Отдельные элементы понятийного аппарата различных отраслей права являются тождественными. Единое правовое регулирование института судебной защиты и способов защиты права в таких отраслях как гражданское, жилищное, земельное и др., указывает на преемственность схожих элементов в праве.

Судебная защита, как, впрочем, и иные, перечисленные в ст. 352 ТК РФ, не относятся к способам защиты права. Судебная защита не является совокупностью приемов или норм материального права, не представляет собой конкретное действие, направленное на восстановление нарушенного права.

Диссертантом выработано следующее определение:

Судебная защита – это одна из форм защиты трудовых прав и правовых интересов субъектов трудовых правоотношений, которая выражается в процессуальной деятельности судов по разрешению трудовых споров в соответствии с принципами и нормами права, содержащимися в единой, развивающейся и многоуровневой системе форм национального и международного трудового права, реализуемых в России.

7. Преемственность и сходство в законодательном закреплении способов защиты прослеживается в отдельной совокупности отраслей, но не во всей системе в целом. Сделан вывод о том, что основные юридические конструкции, общие для различных отраслей частного права (к таким конструкциям относятся и способы защиты) схожим образом должны быть закреплены в отраслевом законодательстве. Это свидетельствует о стабильности в регулировании различного рода отношений, которая невозможна без элементов преемственности.

Отнесение трудового права к отраслям частного права обуславливает договорная природа трудовых правоотношений, которые сочетают в себе равенство и подчинение. В момент возникновения трудовых отношений – заключения трудового договора – презюмируется равенство сторон, которые вправе самостоятельно определять условия трудового договора. Трудовое право по своему происхождению является отраслью частного права с элементами публичного, что обусловлено особенным положением работника в трудовых правоотношениях и необходимостью его повышенной правовой защиты со стороны государства. ТК РФ, закрепляя в ст. 352 Способы защиты трудовых прав, совершенно иные положения, включая в перечень способов судебную защиту, противоречит логике развития системы российского права, не соответствует положениям общей теории права и затрудняет функционирование трудового права как отрасли.

8. Предложена следующая авторская классификация способов защиты трудовых прав и правовых интересов в зависимости от того, в рамках какой формы защиты тот или иной способ защиты трудовых прав и правовых интересов может быть использован:

- универсальные способы, которые могут быть реализованы во всех формах защиты трудовых прав и правовых интересов;
- альтернативные способы, которые могут быть использованы в рамках нескольких форм защиты трудовых прав и правовых интересов, последовательно или параллельно;

- исключительные способы, которые подлежат применению в рамках только одной формы защиты трудовых прав и правовых интересов.

10. В судебной форме защиты трудовых прав и правовых интересов способ защиты выражается в сформулированном исковом требовании заявителя – предмете иска. Диссертантом выработано такое определение: способ судебной защиты трудовых прав и правовых интересов – требование субъекта трудовых правоотношений о защите нарушенного права и/или правового интереса, поданное в соответствии с принципами и нормами трудового и гражданского процессуального права.

Предлагается закрепить на законодательном уровне отдельные способы защиты трудовых прав работников. Это позволит облегчить обращение в суд и ускорить процесс разрешения споров, исключив возможность оставить заявление без движения.

11. Аргументирована необходимость выделить отдельный способ защиты – понуждение к заключению трудового договора. Обосновано, что требование о признании отношений трудовыми должно быть подано вместе с требованием о заключении трудового договора. Такая формулировка исковых требований позволит как сохранить преемственность положений трудового законодательства, так и разрешить вопрос о последствиях признания отношений трудовыми. Также обосновано, что требование о заключении трудового договора также будет сопутствовать и такому специфическому способу судебной защиты трудовых прав как требованию о признании факта дискриминации при отказе в заключении трудового договора, признании отказа в заключении трудового договора необоснованным.

12. Обосновано, что оспаривание правовых актов работодателя реализуется через административное судопроизводство (ранее – споры, возникающие из публичных правоотношений) посредством способа защиты трудовых прав и правовых интересов «отмена правового акта работодателя не соответствующим основополагающим (общим) и специальным

принципам, а также нормам российского и (или) международного трудового права, имеющим более высокую юридическую силу». При этом оспаривание индивидуальных актов работодателя реализуется в рамках искового производства в совокупности с иными способами защиты трудовых прав и правовых интересов посредством такого способа защиты трудовых прав и правовых интересов как «отмена индивидуального акта работодателя не соответствующим основополагающим (общим) и специальным принципам и нормам российского и (или) международного трудового права». Следует также отметить, что индивидуальный акт работодателя может не соответствовать не только нормативным правовым актам, но и коллективным договорам и локальным нормативным актам, содержащим нормы трудового права, которые в любом случае будут по юридической силе стоять выше индивидуального акта правоприменения в силу нормативного характера.

13. Сделан вывод о том, что возмещение материального ущерба является способом защиты трудовых прав и правовых интересов как работника, так и работодателя. Указанный способ защиты относится к альтернативным способам защиты, так как может быть реализован как в судебной форме защиты (и работником, и работодателем), так и работодателем самостоятельно, путем удержания из заработной платы работника в принудительном порядке или по соглашению сторон.

14. Автором обоснована необходимость приведения названия ст. 237 ТК РФ в терминологическое единство с иными нормами ТК РФ и предложено изменить название указанной статьи на «Компенсация морального вреда, причиненного работнику». Компенсация морального вреда выступает в качестве способа защиты трудовых прав и правовых интересов исключительно работника и может быть применена им как самостоятельно путем заключения соглашения с работодателем (самозащита), так и в судебной форме защиты. Таким образом, указанный способ защиты относится к альтернативным.

15. Автором выработано предложение закрепить на законодательном уровне отдельные способы защиты трудовых прав субъектов трудовых правоотношений. Это позволит облегчить обращение в суд и ускорить процесс разрешения споров, исключив возможность оставить заявление без движения. В качестве проекта такой статьи предлагается рассмотреть следующий вариант:

Статья 352.1 «Способы защиты трудовых прав и правовых интересов»

«Защита трудовых прав и правовых интересов осуществляется следующими способами:

отмена правового акта работодателя, не соответствующего основополагающим (общим) и специальным принципам, а также нормам российского и (или) международного трудового права, имеющим более высокую юридическую силу;

отмена индивидуального акта работодателя, не соответствующего основополагающим (общим) и специальным принципам и нормам российского и (или) международного трудового права;

восстановление на работе;

понуждение работодателя к заключению трудового договора с момента фактического допущения физического лица к работе с указанием обязательных условий трудового договора;

возмещение материального ущерба;

компенсация морального вреда;

иными способами, предусмотренными федеральными законами».

Список использованных источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6–ФКЗ, от 30.12.2008 № 7–ФКЗ, от 05.02.2014 № 2–ФКЗ, от 21.07.2014 № 11–ФКЗ) // СЗ РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.
2. Всеобщая декларация прав человека (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) / РГ. 1995. № 67; РГ. 1998.
3. Европейская социальная хартия (пересмотренная) (принята в Страсбурге 03.05.1996) / Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.
4. Федеральный конституционный закон от 21 июля 1994 г. № 1–ФКЗ О Конституционном Суде Российской Федерации (ред. от 29 июля 2018 г.) // СЗ РФ 1994. № 13. Ст. 1447.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197–ФЗ (ред. от 27 декабря 2018 г.) // СЗ РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
6. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30 ноября 1994 г. № 51–ФЗ (ред. от 03 августа 2018 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01 января 2019 г.) // СЗ РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.
7. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26 января 1996 г. № 14–ФЗ (ред. от 29 июля 2018 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30 декабря 2018 г.) // СЗ РФ. 1996. № 5. Ст. 410.
8. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138–ФЗ (ред. от 27 декабря 2018 г.) // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
9. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24 июля 2002 г. № 95–ФЗ (ред. от 25 декабря 2018 г.) // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3012.

10. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 08 марта 2015 г. № 21–ФЗ (ред. от 27 декабря 2018 г.) // СЗ РФ. 2015. № 10. Ст. 1391.
11. Земельный кодекс Российской Федерации от 25 октября 2001 г. № 136–ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 44. Ст. 4147.
12. Жилищный кодекс Российской Федерации от 29 декабря 2004 г. № 188–ФЗ // СЗ РФ. 2005. № 1 (часть 1). Ст. 14.
13. Федеральный закон от 30 июня 2006 г. № 90–ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании не действующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. № 27. Ст. 2878.
14. Федеральный закон от 02 мая 2006 г. № 59–ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» // СЗ РФ. 2006. № 19. Ст. 2060.
15. Федеральный закон от 17 января 1992 г. № 2202–I «О прокуратуре Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.
16. Федеральный закон от 17 декабря 1998 г. № 188–ФЗ «О мировых судьях в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1998. № 51. Ст. 6270.
17. Федеральный закон от 22 июля 2008 г. № 147–ФЗ «О внесении изменений в статью 3 Федерального закона «О мировых судьях в Российской Федерации» и статью 23 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2008. № 30 (ч. 1). Ст. 3603.
18. Федеральный закон от 05 апреля 2013 г. № 60–ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // СЗ РФ. 2013. № 14. Ст. 1668.
19. Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. № 255–ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. 2007. № 1 (1 ч.). Ст. 18.

20. Федеральный закон от 02 октября 2007 г. № 229–ФЗ «Об исполнительном производстве» // СЗ РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.
21. Закон Российской Федерации от 25 июня 1993 г. № 5242–1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 32. Ст. 1227.
22. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» (вместе с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей) // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.
23. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09 декабря 1971 г.) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.
24. Закон РСФСР от 11 июня 1964 г. «Об утверждении Гражданского кодекса РСФСР» (вместе с Гражданским кодексом РСФСР) // Ведомости ВС РСФСР. 1964. № 24. Ст. 406.
25. Закон СССР от 08 декабря 1961 г. «Об утверждении Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик» // Ведомости ВС СССР. 1961. № 50. Ст. 525.
26. Гражданский процессуальный кодекс РСФСР (утв. ВС РСФСР 11 июня 1964 г.) // Ведомости ВС РСФСР. 1964. № 24. Ст. 407.
27. Закон РФ от 27 апреля 1993 г. № 4866–1 «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 19. Ст. 685.

Специальная литература

28. Агарков, М. М. Ценность частного права / М. М. Агарков // Правоведение. – 1992. – № 1. – С. 25 – 41.
29. Агарков, М. М. Обязательство по советскому гражданскому праву / М. М. Агарков. – М.: Юрид. изд-во НКЮ СССР, 1940. – 192 с.
30. Адзипова, Е. А. Конституционное право на судебную защиту / Е. А. Адзипова // Российское правосудие. – 2008. – № 4. – С. 24 – 29.

31. Андреев, Ю. Н. Механизм гражданско–правовой защиты / Ю. Н. Андреев. – М.: Норма: ИНФРА–М, 2010. – 464 с.
32. Андриановская, И. И. Преювенность в трудовом праве: монография: в 2 ч. – Часть II / И. И. Андриановская. – Южно–Сахалинск: СахГУ, 2008. – 140 с.
33. Базилевич, А. И. Формы защиты субъективных гражданских прав: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / А. И. Базилевич. – Ульяновск, 2001. – 205 с.
34. Байдина, О. Исполнение решения суда о восстановлении на работе: практический аспект / О. Байлина // Трудовое право. – 2015. – № 6. – С. 5 – 12.
35. Банников, Г. Н. Проблемы реализации права граждан на судебную защиту в Российской Федерации (общетеоретический аспект): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. / Г. Н. Банников. – Саратов, 2006. – 30 с.
36. Барышникова, Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук / Т. Ю. Барышникова. – Ярославль, 2005. – 29 с.
37. Басин, Ю. Г. Основы гражданского законодательства и защита субъективных гражданских прав / Ю. Г. Басин // Проблемы применения Основ гражданского законодательства и Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик. – Саратов: Изд–во Сарат. юрид. ин–та, 1971. – С. 32 – 37.
38. Белых, В. С. Формы и способы защиты прав хозяйственных организаций: учебное пособие / В. С. Белых. – Свердловск: Свердловский юрид. ин–т, 1985. – 64 с.
39. Болдырев, В. А. Порядок принятия и проблемы оспаривания положений внутренних документов (локальных нормативных актов) / В. А. Болдырев // Вестник арбитражной практики. – 2015. – № 5. – С. 12 – 23.
40. Большой юридический словарь / под ред. Сухарева А. Я., Крутских В. Е. – М., 2000. – 1235 с.

41. Брагинский, М. И., Витрянский, В. В. Договорное право. Книга первая: Общие положения / М. И. Брагинский, В. В. Витрянский. – М.: Статут, 2011. – 847 с.
42. Братусь, С. Н. Юридическая ответственность и законность / С. Н. Братусь. – М., 1976. – 215 с.
43. Бугаев, В. В. К понятию механизма защиты субъективных прав / В. В. Бугаев – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
44. Буянова, М. О. Трудовые споры / М. О. Буянова. – М.: Проспект, 2010. – 304 с.
45. Василевская, Л. Ю. Иск о признании права: проблемы определения и толкования / Л. Ю. Василевская // Судья. – 2011. – № 6. – С. 15 – 19.
46. Вершинин, А. П. Выбор способа защиты гражданских прав / А. П. Вершинин. – СПб.: Специальный юридический факультет по переподготовке кадров по юридическим наукам Санкт–Петербургского государственного университета, 2000. – 384 с.
47. Вершинин, А. П. Меры защиты субъективных прав по гражданскому законодательству // Проблемы совершенствования законодательства о защите субъективных гражданских прав / Под ред. В. В. Бутнева. – Ярославль: Яросл. гос. ун–т, 1988. – 164 с.
48. Вершинин, А. П. Охранительные материально–правовые отношения и право на судебную защиту / А. П. Вершинин // Вопросы теории охранительных отношений: Материалы научной конференции. – Ярославль, 1991. – 127 с.
49. Вершинин, В. Б. Судебная защита как комплексный институт российского права: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.01 / В. Б. Вершинин. – Саратов, 2011. – 224 с.
50. Витрук, Н. В. Общая теория правового положения личности: монография / Н. В. Витрук. – М.: Норма, 2017. – 448 с.

51. Воробьев, М. К. О способах защиты гражданских прав / М. К. Воробьев // Труды по правоведению: Материалы конференции Новосибирского факультета по итогам научно-исследовательской работы за 1967 г. – Новосибирск, 1968. – С. 76–77.
52. Воробьев, Н. И., Воробьева, Л. В. О некоторых вопросах исполнения судебных решений / Н. И. Воробьев, Л. В. Воробьева // Российская юстиция. – 2013. – № 7. – С. 52 – 55.
53. Гаврилов, Е. Юридическим лицам запретили страдать / Е. Гаврилов // ЭЖ-Юрист. – 2016. – № 2. – С. 1 – 5.
54. Глухов, А. В. Защита трудовых прав граждан Конституционным Судом Российской Федерации / А. В. Глухов // Вестник МГПУ – серия «Юридические науки». – М., 2010.
55. Гражданский процесс: учебник / под ред. М. К. Треушникова. – М.: Статут, 2014. – 960 с.
56. Гражданское право. Учебник в 2-х Т. 1 / Отв. ред. Е. А. Суханов. – М.: БЕК, 1998. – 816 с.
57. Гражданское право: учебник: в 3 т. / под ред. А. П. Сергеева, Ю. К. Толстого. – М., 2005. Т. 1. – 776 с.
58. Гражданское право: учебник: в 3 т. / под ред. А. П. Сергеева. – М., 2008. – 548 с.
59. Гражданское право: учебник: в 3т. / под ред. Ю. К. Толстого, А. П. Сергеева. – СПб.: Теис, 1996. Т.1. – 593 с.
60. Гражданское право: учебник: в 2 т. / О. Г. Алексеева, Е. Р. Аминов, М. В. Бандо и др.; под ред. Б. М. Гонгало. 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Статут, 2018. Т. 2. – 544 с.
61. Гребенцов, А. М. Развитие хозяйственной юрисдикции в России: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А. М. Гребенцов. – Екатеринбург, 2001. – 27 с.

62. Грибанов, В. П. Основные проблемы осуществления и защиты гражданских прав: автореф. дис. ... докт. юрид. наук / В. П. Грибанов. – М., 1970. – 28 с.
63. Грибанов, В. П. Осуществление и защита гражданских прав / В. П. Грибанов. – М., 2000.
64. Гудым, В. Понятие способа защиты права налогоплательщика в арбитражном суде / В. Гудым // Арбитражный и гражданский процесс. – 2006. – № 1. – С. 9 – 13.
65. Гукасян, Р. Е. Реализация конституционного права на судебную защиту / Р. Е. Гукасян // Процессуальные средства реализации конституционного права на судебную и арбитражную защиту. – Калинин, 1982. – С. 3 – 13.
66. Гурвич, М. А. Советское гражданское процессуальное право / М. А. Гурвич. – М.: Высш. шк., 1964. – 536 с.
67. Дедюева, М. В. Трудовые права: способы защиты и подсудность споров / М. В. Дедюева // Трудовое право. – 2006. – № 6. – С. 3 – 8.
68. Долганова, И.В. К вопросу о предмете и основании иска / И.В. Долганова // Юрист. – 2013. – № 12. – С. 40 – 43.
69. Ершов, В. В. Международное и внутригосударственное право и неправое: юридическая природа, классификация, дифференциация / В. В. Ершов // Российское правосудие. – 2015. – № 9 (113). – С. 3 – 17.
70. Ершов, В. В. Способы защиты трудовых прав и правовых интересов в сфере труда: вопросы теории и практики / В. В. Ершов // Российское правосудие. – М.: РАП, 2011. – № 5 (61). – С. 60–66.
71. Ершов, В. В. Суд в системе органов государственной власти / В. В. Ершов // Российское правосудие. – 2006. – № 1. – С. 39 – 51.
72. Ершов В.В. Российское право с позиций легизма и интегративного понимания / В. В. Ершов // Российское правосудие. – 2011. – № 10. – С. 13.
73. Ершова, Е. А. Правовая природа постановлений и определений Конституционного Суда Российской Федерации / Е. А. Ершова // Трудовое право. – 2009. – № 3. – С. 79 – 94.

74. Ершова, Е. А. Специализированный суд по рассмотрению трудовых споров и Трудовой процессуальный кодекс Российской Федерации: за и против / Е. А. Ершова // Российское правосудие. – 2007. – № 2 (10). – С. 61 – 68.
75. Ершова, Е. А. Трудовое право в России / Российская академия правосудия / Е. А. Ершова. – М.: Статут, 2007. – 231 с.
76. Жилин, Г. А. Право на судебную защиту / Г. А. Жилин // ЭЖ Юрист. – 2009. – № 8 (563). – С. 49 – 56.
77. Зайкин, А. Д. Основные функции советского трудового права / А. Д. Зайкин // Вестник МГУ. Серия «Право». – 1976. – № 3. – С. 12.
78. Защита трудовых прав работников в России и Финляндии: монография / отв. ред. от России Е. Мачульская; отв. ред. от Финляндии М. Миккола. – М., 2013. – С. 76 – 88.
79. Иванов, О. В. Право на судебную защиту / О. В. Иванов // Советское государство и право. – 1970. – №7. – С. 40 – 48.
80. Иванов, О. В. Судебные доказательства в гражданском процессе / О. В. Иванов. – Иркутск, 1974. – 185 с.
81. Иванов, С. А., Лившиц, Р. З., Орловский, Ю. П. Советское трудовое право: вопросы теории / С. А. Иванов, Р. З. Лившиц, Ю. П. Орловский. – М.: Наука, 1978. – 368 с.
82. Ильин, И. А. Теория права и государства. Издание 2–е, дополненное / под редакцией В. А. Томсинова. – М.: Зерцало, 2008. – 550 с.
83. Иоффе, О. С. Советское гражданское право: учебник / О. С. Иоффе. – М.: Юрид. лит., 1967. – 494 с.
84. Кац, С. Ю. Конституционное право граждан СССР на судебную защиту / С. Ю. Кац // XXVI Съезд КПСС и укрепление законности и правопорядка. – М., 1982. – С. 135 – 137.
85. Киселев, И. Я. Трудовое право России. Историко–правовое исследование: учебное пособие / И. Я. Киселев. – М.: Норма, 2001. – 384 с.

86. Клочков, М. А., Полетаев, Ю. Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: научно–практическое пособие / М. А. Клочков, Ю. Н. Полетаев. – М.: Проспект, 2016. – 224 с.
87. Князева, Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: дис. ... канд. юрид. наук 12.00.05/ Н. А. Князева. – Воронеж, 2015. – 22 с.
88. 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 / В. И. Ковалев, Т. В. Ломакина // Право в Вооруженных Силах. – 2015. – № 8. – С. 62 – 67.
89. Кожухарь, А. Н. Право на защиту в исковом производстве / А. Н. Кожухарь. – Кишинев, 1990. – 128 с.
90. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под общ. ред. М. Ю. Тихомирова. – М., 2001. – 938 с.
91. Конфликты в современной России (проблемы анализа и регулирования) / под ред. Степанова Е. И. – М., 1999. – 344 с.
92. Костян, И., Пискарев, И., Шеломов, Б. Защита трудовых прав работников / И. Костян, И. Пискарев, Б. Шеломов // Человек и труд. – 2003. – № 8. – С. 27 – 40.
93. Костян, И. А. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / Под ред. М. О. Буяновой и И. А. Костян. – М.: Кнорус, 2008. – 6–е изд. – 960 с.
94. Костян, И. А. Трудовые споры: Судебный порядок рассмотрения трудовых дел / И. А. Костян. – М.: МЦФЭР, 2004. – 320 с.
95. Костян, И.А. Отдельные вопросы реализации права на судебную защиту / И.А. Костян // Трудовое право в России и за рубежом. – 2015 – №2. – С. 10–15.

96. Краснова, С.А. Право потерпевшего на выбор способа защиты и право суда на юридическую квалификацию: вопросы соотношения / С.А. Краснова // Юрист. – 2012. – № 19.
97. Крашенинников, Е. А. Право на защиту / Е. А. Крашенинников // Методологические вопросы теории правоотношений: Тезисы научно-практической конференции. – Ярославль, 1986. – С. 6 – 11.
98. Кузнецова, О. А. Нормы–принципы российского гражданского права / О. А. Кузнецова. – М.: Статут, 2006. – 269 с.
99. Кузьмина, А. В. О типологии правовых интересов / А. В. Кузьмина // Журнал российского права. – 2011. – № 3. – С. 49 – 56.
100. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1. Общая часть. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
101. Лазарева, В. А. Теоретические и правовые основы судебной защиты прав и свобод личности / В. А. Лазарева // Юриспруденция. – Самара. – 2000. – № 1. – С. 17 – 26.
102. Лапач, В. А. Отпадение и восстановление права / В. А. Лапач // Гражданское право. – 2005. – № 2. – С. 9 – 14.
103. Латыпов, Д. Н., Акинфиева, В. В. Соотношение способов и целей защиты прав / Д. Н. Латыпов, В. В. Акинфеева // Вестник Пермского университета. Юридические науки. – 2013. – № 4 (22). – С. 193 – 198.
104. Лушина, И. А. Бесспорный порядок взыскания денежных средств как форма защиты гражданских прав: дис. ... канд. юрид. наук / И. А. Лушина. – М., 2006. – 183 с.
105. Лушникова, М.В., Лушников, А.М. Курс трудового права / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – М., 2009. – 542 с.
106. Лыскова, Е. И. Право граждан на обращение в суд и юридические методы его защиты / Е. И. Лыскова // Государство и право. – 2008. – № 11. – С. 109 – 115.

107. Маврин, С. П., Филиппова, М. В., Хохлов, Е. Б. Трудовое право России: учебник С. П. Маврин, М. В. Филиппова, Е. Б. Хохлов. – СПб.: Издательский Дом С.–Петербур. гос. ун–та, 2005. – 448 с.
108. Малеин, Н. С. Гражданский закон и право личности / Н. С. Малеин. – М.: Юрид. лит., 1981. – 216 с.
109. Матвеев, Г.К. Вина в советском гражданском праве. / Г.К. Матвеев. – Изд–во Киевского государственного университета, 1955. – С. 36.
110. Матякубова, А. А. Межотраслевой срез в рамках института компенсации морального вреда: проблемы и решения / А. А. Матякубова // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 4. – С. 35 – 37.
111. Международные акты о правах человека. Сборник документов. – М.: Норма, 2000. – 784 с.
112. Миронов, В. И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов / В. И. Миронов // Трудовое право. – 2008. – № 4. – С. 3 – 66.
113. Михеева, Л. Ю. Модернизация института нематериальных благ: достижения и перспективы // Кодификация российского частного права 2015 / В. В. Витрянский, С. Ю. Головина, Б. М. Гонгало и др.; под ред. П. В. Крашенинникова. – М.: Статут, 2015. – С. 160 –171.
114. Морозова, Л. А. Теория государства и права / Л. А. Морозова. – М.: Юристъ, 2002. – 414 с.
115. Муратова, Д. А. Правовая природа способа защиты гражданских прав / Д. А. Муратова // Российская юстиция. – 2009. – № 4. – С. 16 – 20.
116. Ненашев, М.М. Предмет иска (как требования к суду) / М.М. Ненашев // Арбитражный и гражданский процесс. – 2008. – № 9.– С. 12 – 16.
117. Неретин, Н.Н. К вопросу о предъявлении гражданского иска в уголовном судопроизводстве / Н.Н. Неретин // Российский судья. – 2012. – № 1.
118. Новые конституции стран СНГ и Балтии. Сб. документов. Вып. 2. Манускрипт, 1997. – 672 с.

119. Общая теория государства и права. Т. 2. Теория права. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
120. 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.
121. Ожегов, С. И. Словарь русского языка / С. И. Ожегов / под ред. Н. Ю. Шведовой. – М., 1983. – 944 с.
122. Орловский, Ю. П. Роль трудового законодательства в обеспечении рыночной экономики / Ю. П. Орловский // Российское законодательство: проблемы и перспективы. – М.: БЕК, 1995. – 89 с.
123. Оробец, В. М. Специализированные трудовые суды: зарубежный опыт и российское законодательство / В. М. Оробец // Журн. рос.права. – 2003. – № 9. – С. 67 – 78.
124. Осипов, Ю. К. Подведомственность юридических дел / Ю. К. Осипов. – Свердловск, 1973. – 36 с.
125. Осокина, Г. Л. Право на защиту в исковом производстве / Г. Л. Осокина. – Томск, 1990. – 160 с.
126. Осокина, Г. Л. Проблемы иска и права на иск: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Г. Л. Осокина. – Томск, 1994. – 44 с.
127. Павлов, А. А. Присуждение к исполнению обязанности в натуре как способ защиты гражданских прав в обязательственных правоотношениях: дис. ... канд. юрид. наук / А. А. Павлов. – СПб., 2001. – 219 с.
128. Пашков, А. С., Смирнов, В. Н. Трудовое право социалистического общества / А. С. Пашков, В. Н. Смирнов // Государство и право развитого социализма в СССР. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1977. – 256 с.
129. Петрухин, И. Л. Правосудие: время реформ / И. Л. Петрухин. – М., 1991. – 208 с.
130. Право на труд: советский и британский подходы (по материалам второго советско-британского симпозиума). – М.: Институт государства и права АН СССР, 1990. – 116 с.

131. Правовое регулирование трудовых споров в контексте способов защиты трудовых прав: монография / А. М. Касумов, З. И. Джафаров. – Москва: Проспект, 2013. – 328 с.
132. Примерная форма искового заявления о признании гражданско-правового договора трудовым. Разработана: Компания «Гарант», февраль 2014 г.
133. Проблемы общей теории права и государства под ред. В. С. Нерсисянца. – М.: Норма, 2004. – 816 с.
134. Проблемы развития частного права: Сб. ст. к юбилею Владимира Саурсеевича Ема / Под ред. Е. А. Суханова, Н. В. Козловой. – М.: Статут, 2011. – 408 с.
135. Рожкова, М. А. Средства и способы правовой защиты сторон коммерческого спора / М. А. Рожкова. – М.: Волтерс Клувер, 2006. – 416 с.
136. Савченко, С. В. Правовой интерес и его соотношение со смежными правовыми категориями / С. В. Савченко // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 8. – С. 180 – 184.
137. Сахнова, Т. В. О сущности судебной защиты в гражданском процессе / Т. В. Сахнова // Российское правосудие. – 2006. – № 7. – С. 22 – 35.
138. Семенова, А. А. Проблемы исполнения судебных решений по делам о восстановлении на работе / А. А. Семенова // Исполнительное право. – 2013. – № 2. – С. 11 – 15.
139. Снежко, О. А. Государственная защита прав граждан / О. А. Снежко. – М., 2005. – 265 с.
140. Советское гражданское право: в 2 т. / под ред. О. А. Красавчикова. – М., 1985. Т. 1. – 544 с.
141. Советское гражданское право: учебник: в 2 ч. / под ред. В. Т. Смирнова, Ю. К. Толстого, А. К. Юрченко. 2-е изд. – Л., 1982. Ч. 1. – 414 с.
142. Сорокин, Ю. А. Понятие способа защиты гражданских прав. Классификация способов защиты гражданских прав. «Черные дыры» в

- российском законодательстве / Ю. А. Сорокин // Юридический журнал. – 2007. – № 5. – С. 114 – 115.
143. Степин, А. Б. Способы защиты трудовых прав / А. Б. Степин // Современное право. – 2013. – № 6. – С. 133 – 136.
144. Стоякин, Г. Я. Защита абсолютного субъективного права / Г. Я. Стоякин // Гражданско–правовая охрана интересов личности в СССР: Межвузовский сборник научных трудов / Под ред. О. А. Красавчикова. Вып. 53. – Свердловск: Свердл. юрид. ин–т, 1977. – 160 с.
145. Судебная защита прав и свобод граждан / под ред. В. П. Кашепова. – М., 1999. – 124 с.
146. Сыроватская, Л.А. Ответственность по советскому трудовому праву. / Л.А. Сыроватская . – М., 1974. – 165 с.
147. Тарусина, Н. Н. Основы совершенствования законодательства о защите субъективных прав и интересов / Н. Н. Тарусина // Проблемы совершенствования законодательства о защите субъективных гражданских прав / Под ред. В. В. Бутнева. – Ярославль: Яросл. гос. ун–т, 1988. – 142 с.
148. Теория государства и права / С. С. Алексеев, С. И. Архипов и др. – М.: Норма, 2005. – 458 с.
149. Теория права и государства: учебник / под ред. проф. В. В. Лазарева. – М.: Право и закон, 2001. – 520 с.
150. Типовые ситуации // Издательство «Главная книга», 2016. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
151. Толкачев, К. Б., Хабибулин А. Г. Личные конституционные права и свободы граждан СССР: система, характеристика, особенности реализации / К. Б. Толкачев, А. Г. Хабибулин. – Уфа, 1990. – 160 с.
152. Трудовое право России: учебник/ под ред. А. М. Куренного. – 3–е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2016. – 624 с.
153. Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. – М.: Юрист, 2002. – 560 с.

154. Феофилактов, А. С. Особенности компенсации морального вреда как способа защиты трудовых прав работника / А. С. Феофилактов // Трудовое право. – 2010. – № 1. – С. 25 – 39.
155. Филиппов, П. А. Проблемы теории судебной защиты: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / П. А. Филиппов. – Л., 1988. – 16 с.
156. Филиппов, П. М. Судебная защита и правосудие в СССР / П. М. Филиппов. – Саратов, 1987. – 181 с.
157. Частное право: учебник / Т. В. Кашанина. – М.: Эксмо, 2009. – 494 с.
158. Чепурнова, Н. М., Белоусов, Д. В. Судебная защита в механизме гарантирования прав и свобод. Конституционно-правовой аспект / Н. М. Чепурнова, Д. В. Белоусов. – М., 2010. – 168 с.
159. Чечина, Н. А. Предмет гражданского судопроизводства / Н. А. Чечина // Предмет процессуальной деятельности в суде и арбитраже. – Ярославль, 1985. – 54 с.
160. Чечот, Д. М. Субъективное право и формы его защиты / Д. М. Чечот. – Л., 1968. – 71 с.
161. Шакарян, М. С. Соотношение судебной формы с иными формами защиты субъективных прав граждан / М. С. Шакарян // Актуальные проблемы защиты субъективных прав граждан и организаций. – М.: ВЮЗИ, 1985. – С. 7 – 17.
162. Шевцов, В. С. Право и судебная власть в Российской Федерации / В. С. Шевцов. – М.: Профобразование, 2003. – 368 с.
163. Шершеневич, Г.Ф. Учебник русского гражданского права. / Г.Ф. Шершеневич. – М., 1912. – 611 с.
164. Шершень, Т. В. Частный и публичный интерес в договорном регулировании семейных отношений: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Т. В. Шершень. – Екатеринбург, 2002. – 202 с.
165. Шишкин, С. А. Состязательность в судебном механизме защиты гражданских прав: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / С. А. Шишкин. – М., 1996. – 23 с.

166. Шухарева, А. В. Проблемные аспекты процедуры признания юридического акта недействительным / А. В. Шухарева // Российская юстиция. – 2016. – № 2. – С. 36 – 38.
167. Щеглов, В. Н. Иск о судебной защите гражданского права / В. Н. Щеглов. – Томск, 1987. – 168 с.
168. Экономическая политика КПСС, труд и право / под ред. Н. Г. Александрова. – М.: Изд-во Московск. ун-та, 1973. – 157 с.
169. Эрделевский, А. Реформирование Гражданского кодекса РФ: продолжение следует / А. Эрделевский // Хозяйство и право. – 2013. – № 9. – С. 3 – 18.
170. Юрченко, О. О. Право на защиту и способы защиты охраняемого законом интереса в гражданском праве: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.03 / О. О. Юрченко. – Тверь: Твер. гос. ун-т, 2004. – 156 с.

Судебная практика и статистика:

171. Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2007. – Март. – № 3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
172. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 11 февраля 2015 г. по делу № 33–1048/2015. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
173. Апелляционное определение Владимирского областного суда от 21 мая 2015 г. по делу № 33–1786/2015. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
174. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 27 мая 2015 г. по делу № 33–1335/2015. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
175. Апелляционное определение Пермского краевого суда от 29 августа 2012 г. по делу № 33–7463/2012. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

176. Апелляционное определение Рязанского областного суда от 20 мая 2015 г. по делу № 33–1024. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
177. Апелляционное определение Московского городского суда от 14 марта 2013 г. по делу № 11–5294. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
178. Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 23 декабря 2014 г. по делу № 33–5045/2014. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
179. Кассационное определение Вологодского областного суда от 08 февраля 2012 г. № 33–457/2012. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
180. Кассационное определение Тамбовского областного суда от 09 августа 2010 г. № 33–2240. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
181. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2010 г., утвержден Постановлением Президиума Верховного Суда Российской Федерации от 15 сентября 2010 г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
182. Определение Верховного Суда РФ от 21 марта 2008 г. № 25–В07–27. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
183. Определение Волгоградского областного суда от 23 мая 2013 г. по делу № 33–5318/13. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
184. Определение ВС РФ от 12 октября 2012 г. № 20–КГ12–5. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
185. Определение ВС РФ от 24 января 2006 г. № 82–Г05–11. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
186. Определение ВС РФ от 30 июля 2010 г. № 48–В10–5. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

187. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июля 2008 г. № 421–О–О. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
188. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 15 ноября 2007 г. № 795–О–О. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
189. Определение Приморского краевого суда от 01 сентября 2015 г. № 33–7706/2015. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
190. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. № 1–В10–1. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru>
191. Решение Тигильского районного суда Камчатского края от 15 октября 2010 г. № 2–94–2010. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.garant.ru>
192. Отчет о работе судов общей юрисдикции по рассмотрению гражданских, административных дел по первой инстанции за 12 месяцев 2017 года (утв. приказом Судебного департамента при ВС РФ от 11 апреля 2017 г. № 65) [Электронный ресурс]. – Режим доступа:
193. www.cdep.ru/userimages/sudebnaya_statistika/2017/F9-svod_1-2017.xls