

**В. В. Федин**

# **Трудовые споры: теория и практика**

## **Учебно-практическое пособие для вузов**

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

**Книга доступна  
в электронной библиотечной  
системе [biblio-online.ru](http://biblio-online.ru)**

Москва  
 **Юрайт**  
издательство

2017

УДК 34  
ББК 67.405я73  
Ф32

**Автор:**

**Федин Владимир Владимирович** — кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения ФГБОУ ВПО «Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина (МГЮА)».

**Рецензенты:**

*Крылов К. Д.* — доктор юридических наук, профессор, председатель Московского общества трудового права и права социального обеспечения;

*Агафонова Г. А.* — кандидат юридических наук, заместитель председателя Московского городского суда.

**Федин, В. В.**

Ф32 Трудовые споры: теория и практика : учеб.-практич. пособие для вузов / В. В. Федин. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 527 с. — Серия : Магистр.

ISBN 978-5-9916-2264-6

В учебно-практическом пособии затрагиваются все ключевые вопросы, касающиеся рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, при этом теоретические проблемы сочетаются с решением практических вопросов защиты трудовых прав, свобод и законных интересов граждан юрисдикционными органами. Широко используется руководящая и текущая судебная практика по трудовым спорам. Пристальное внимание уделено процедуре рассмотрения отдельных категорий индивидуальных трудовых споров.

В пособии освещаются общие положения, касающиеся трудовых споров, индивидуальные трудовые споры и порядок их рассмотрения, коллективные трудовые споры, соответствующие нормативные правовые акты и акты органов судебной власти, примерные формы документов, связанных с рассмотрением трудовых споров.

Содержание издания соответствует Федеральному государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования третьего поколения и методическим требованиям, предъявляемым к учебным изданиям.

Учебно-практическое пособие подготовлено на основе программы спецкурса «Трудовые споры», читаемого автором студентам гражданско-правовой специализации дневного отделения Института права Московского государственного юридического университета им. О. Е. Кутафина (МГЮА).

*Для студентов, аспирантов, преподавателей юридических вузов и факультетов, практикующих юристов, судей, предпринимателей, руководителей организаций, работников кадровых служб, а также всех, интересующихся вопросами трудовых споров.*

УДК 34  
ББК 67.405я73

# Оглавление

Принятые сокращения.....	14
Предисловие .....	16

## Раздел I. Общие положения

<b>Глава 1. Понятие, причины и классификация трудовых споров .....</b>	<b>21</b>
1.1. Конфликты в сфере труда при переходе к рынку. Законность и правопорядок в трудовом праве.....	22
1.2. Защита трудовых прав работников .....	24
1.3. Самозащита работниками трудовых прав... ..	29
1.4. Понятие и юридическая природа трудовых споров.....	35
1.5. Структура трудового спора.....	39
1.6. Причины и условия возникновения трудовых споров.....	40
1.7. Виды (классификация) трудовых споров... ..	43
1.8. Профилактика трудовых споров на современном этапе развития российского общества .....	46
<i>Контрольные вопросы и задания.....</i>	<i>48</i>
<i>Рекомендуемая литература .....</i>	<i>48</i>

<b>Глава 2 Принципы рассмотрения и разрешения трудовых споров .....</b>	<b>50</b>
2.1. Понятие и особенности принципов рассмотрения и разрешения трудовых споров.....	50
2.2. Виды принципов рассмотрения трудовых споров.....	54
2.3. Система и содержание принципов рассмотрения трудовых споров .....	54
<i>Контрольные вопросы и задания.....</i>	<i>64</i>
<i>Рекомендуемая литература .....</i>	<i>64</i>

<b>Глава 3. Нормативные правовые акты, регулирующие порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров .....</b>	<b>65</b>
3.1. Международно-правовые акты, регламентирующие процедуры рассмотрения и разрешения трудовых споров .....	66
3.2. Нормы Конституции РФ, имеющие концептуальное значение для рассмотрения и разрешения трудовых споров.....	67
3.3. Трудовой кодекс РФ — основной акт, регулирующий порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров .....	70
3.4. Положения ГПК РФ, касающиеся рассмотрения судом индивидуальных трудовых споров.....	71
3.5. Подзаконные акты по трудовым спорам.....	72
3.6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».....	74
<i>Контрольные вопросы и задания .....</i>	<i>79</i>
<i>Рекомендуемая литература.....</i>	<i>80</i>
<b>Глава 4. Система органов, рассматривающих трудовые споры.....</b>	<b>81</b>
4.1. Виды органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры .....	81
4.2. Процедуры рассмотрения индивидуальных трудовых споров .....	89
4.3. Виды органов, рассматривающих коллективные трудовые споры.....	89
4.4. Этапы примирительных процедур при рассмотрении коллективных трудовых споров.....	90

4.5. Правовой статус государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров .....	91
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	95
<i>Рекомендуемая литература</i> .....	95
<b>Глава 5. Процессуальные правоотношения по рассмотрению трудовых споров .....</b>	<b>97</b>
5.1. Понятие процессуальных правоотношений по рассмотрению трудовых споров.....	98
5.2. Понятие трудовых процессуальных правоотношений.....	99
5.3. Виды (классификация) процессуальных правоотношений по рассмотрению трудовых споров.....	100
5.4. Субъекты процессуальных правоотношений по рассмотрению трудовых споров.....	100
5.5. Основания возникновения и прекращения процессуальных правоотношений по рассмотрению трудовых споров .....	101
5.6. Содержание процессуальных правоотношений по рассмотрению трудовых споров.....	102
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	103
<i>Рекомендуемая литература</i> .....	103
<b>Глава 6. Понятие и подведомственность индивидуальных трудовых споров .....</b>	<b>107</b>
6.1. Понятие и признаки индивидуального трудового спора .....	107
6.2. Понятие и значение подведомственности индивидуальных трудовых споров.....	109
6.3. Соотношение подведомственности трудового спора и компетенции юрисдикционного органа, рассматривающего трудовой спор .....	110

6.4.	Классификация индивидуальных трудовых споров в зависимости от их подведомственности.....	111
6.5.	Индивидуальные трудовые споры, подведомственные комиссии по трудовым спорам	
6.6.	Индивидуальные трудовые споры, подведомственные суду .....	113
6.7.	Индивидуальные трудовые споры, подведомственные непосредственно суду ....	114
6.8.	Разграничение компетенции судов общей юрисдикции и арбитражных судов при рассмотрении и разрешении индивидуальных трудовых споров .....	115
6.9.	Подсудность индивидуальных трудовых споров судам общей юрисдикции .....	117
	<i>Контрольные вопросы и задания.....</i>	<i>121</i>
	<i>Рекомендуемая литература.....</i>	<i>121</i>
<b>Глава 7.</b>	<b>Досудебная стадия рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров .....</b>	<b>122</b>
7.1.	Разрешение возникших разногласий спорящими сторонами (доюрисдикционная стадия) .....	123
7.2.	История развития комиссий по трудовым спорам.....	125
7.3.	Порядок образования комиссий по трудовым спорам.....	127
7.4.	Порядок обращения в комиссию по трудовым спорам.....	132
7.5.	Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора комиссией по трудовым спорам .....	133
7.6.	Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам.....	137
7.7.	Решение комиссии по трудовым спорам, его содержание .....	138
7.8.	Порядок обжалования решения комиссии по трудовым спорам.....	140

<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	141
<i>Рекомендуемая литература</i> .....	142

## **Глава 8. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров в суде .... 143**

8.1. Предъявление иска по индивидуальному трудовому спору в суд .....	144
8.2. Подготовка трудового дела к судебному разбирательству .....	148
8.3. Единоличное и коллегиальное рассмотрение индивидуального трудового спора. Заочное производство .....	152
8.4. Предмет и бремя доказывания в индивидуальных трудовых спорах.....	154
8.5. Судебный приказ как способ защиты трудовых прав .....	156
8.6. Судебное разбирательство индивидуальных трудовых споров .....	161
8.7. Решение суда по индивидуальному трудовому спору.....	164
8.8. Окончание производства по делу без вынесения решения .....	168
8.9. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в апелляционном, кассационном и надзорном порядке .....	170
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	177
<i>Рекомендуемая литература</i> .....	178

## **Глава 9. Споры о признании гражданско-правового договора трудовым, о заключении трудового договора и изменении трудового договора.....181**

9.1. Споры о признании трудовыми формально основанных на гражданско-правовом договоре отношений работника и работодателя .....	182
9.2. Споры о заключении трудового договора .....	189

9.3. Споры об изменении трудового договора .....	205
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	215
<i>Рекомендуемая литература</i> .....	215
<b>Глава 10. Споры о прекращении трудового договора....</b>	<b>217</b>
10.1. Условия правомерности прекращения трудового договора, подлежащие проверке судом.....	218
10.2. Споры о расторжении трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) .....	220
10.3. Споры о прекращении срочного трудового договора (ст. 79 ТК РФ) .....	221
10.4. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) .....	223
10.5. Споры о расторжении трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).....	230
10.5.1. Споры об увольнении в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) .....	230
10.5.2. Споры об увольнении в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) .....	241
10.5.3. Споры об увольнении в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).....	255
10.5.4. Споры об увольнении в случае смены собственника имущества организации (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) .....	263



- 10.5.5. Споры об увольнении в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) ..... 267
- 10.5.6. Споры об увольнении в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) ..... 281
- 10.5.7. Споры об увольнении в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) ..... 301
- 10.5.8. Споры об увольнении в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) ..... 307
- 10.5.9. Споры об увольнении в случае принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) ..... 313
- 10.5.10. Споры об увольнении в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) ... 316

10.5.11. Споры об увольнении в случае представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) .....	318
10.5.12. Споры об увольнении в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации (п. 13 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) .....	323
10.6. Учет судом в процессе рассмотрения спора гарантий работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.....	324
10.7. Споры о прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ) .....	327
10.8. Оплата времени вынужденного прогула .....	337
<i>Контрольные вопросы и задания.....</i>	<i>340</i>
<i>Рекомендуемая литература.....</i>	<i>341</i>
<b>Глава 11. Споры о рабочем времени и времени отдыха .....</b>	<b>343</b>
11.1. Споры по вопросам рабочего времени .....	343
11.2. Споры по вопросам времени отдыха.....	344
<i>Контрольные вопросы и задания.....</i>	<i>345</i>
<i>Рекомендуемая литература.....</i>	<i>345</i>
<b>Глава 12. Споры об оплате труда, гарантиях и компенсациях.....</b>	<b>346</b>
12.1. Споры по вопросам оплаты труда .....	346
12.2. Споры о гарантийных и компенсационных выплатах.....	352
<i>Контрольные вопросы и задания.....</i>	<i>356</i>
<i>Рекомендуемая литература.....</i>	<i>356</i>

<b>Глава 13. Споры, связанные с ответственностью сторон трудового договора .....</b>	<b>357</b>
13.1. Споры о дисциплинарной ответственности.....	358
13.2. Споры о материальной ответственности работника .....	369
13.3. Споры о материальной ответственности работодателя.....	384
13.3.1. Споры о материальной ответственности работодателя за причинение ущерба работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ) .....	385
13.3.2. Споры о материальной ответственности работодателя за причинение ущерба имуществу работника (ст. 235 ТК РФ) .....	393
13.3.3. Споры о материальной ответственности работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ) .....	396
13.3.4. Споры о материальной ответственности работодателя в случае причинения работнику морального вреда (ст. 237 ТК РФ) .....	397
Контрольные вопросы и задания .....	404
Рекомендуемая литература .....	405
<b>Глава 14. Исполнение решений по индивидуальным трудовым спорам .....</b>	<b>407</b>
14.1. Общие положения об исполнении решений по индивидуальным трудовым спорам.....	407
14.2. Исполнение решений комиссий по трудовым спорам.....	409
14.3. Исполнение решений суда по индивидуальным трудовым спорам .....	412

<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	420
<i>Рекомендуемая литература</i> .....	420

**Глава 15. Коллективные трудовые споры  
и порядок их рассмотрения  
и разрешения** ..... 423

15.1. Понятие и предмет коллективного трудового спора .....	424
15.2. Отграничение коллективного трудового спора от коллективной защиты индивидуальных трудовых прав работников .....	426
15.3. Классификация коллективных трудовых споров.....	427
15.4. Порядок разрешения разногласий самими сторонами спора. Момент начала коллективного трудового спора ...	428
15.5. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией .....	431
15.6. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника....	434
15.7. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже ...	437
15.8. Правовое положение трудового арбитражного суда.....	449
15.9. Гарантии работникам, участвующим в разрешении коллективного трудового спора .....	450
<i>Контрольные вопросы и задания</i> .....	451
<i>Рекомендуемая литература</i> .....	451

**Глава 16. Реализация права на забастовку.  
Ответственность за нарушение  
законодательства о коллективных  
трудовых спорах**..... 453

16.1. История развития законодательства о забастовках.....	454
16.2. Понятие и виды забастовки.....	455

16.3. Право на забастовку и его ограничение .....	457
16.4. Предупредительная часовая забастовка, порядок ее объявления и проведения .....	464
16.5. Порядок объявления забастовки .....	469
16.6. Орган, возглавляющий забастовку.....	475
16.7. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.....	478
16.8. Правовое положение работников в связи с проведением забастовки.....	481
16.9. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры .....	483
16.10. Ответственность работников за незаконные забастовки .....	484
<i>Контрольные вопросы и задания.....</i>	<i>485</i>
<i>Рекомендуемая литература.....</i>	<i>486</i>
<i>Приложения .....</i>	<i>487</i>

# Принятые сокращения

## 1. Нормативные правовые акты

**Конституция РФ** – Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30 декабря 2008 г. № 6-ФКЗ и от 30 декабря 2008 г. № 7-ФКЗ)

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

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

**КЗоТ** — Кодекс законов о труде Российской Федерации от 9 декабря 1971 г. Введен в действие 1 апреля 1972 г. Утратил силу с 1 февраля 2002 г.

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

**НК РФ** — Налоговый кодекс Российской Федерации: часть первая — Федеральный закон от 31 июля 1998 г. № 146-ФЗ; часть вторая — Федеральный закон от 5 августа 2000 г. № 177-ФЗ

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

**УИК РФ** — Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ

**УК РФ** – Уголовный кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ

**УПК РФ** – Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации — Федеральный закон от 18 декабря 2001 г. № 174-ФЗ

## 2. Официальные издания

**БВС (РСФСР, РФ)** — Бюллетень Верховного Суда (РСФСР, Российской Федерации)

**РГ** — «Российская газета»

## 3. Прочие сокращения

**абз.** — абзац

**г.** — год

**гл.** — глава(-ы)

**КТС** — комиссия по трудовым спорам

**МОТ** — Международная организация труда

**п.** — пункт(-ы)

**подп.** — подпункт(-ы)

**разд.** — раздел(-ы)

**ред.** — редакция

**РСФСР** — Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика

**РФ** — Российская Федерация

**СССР** — Союз Советских Социалистических Республик

**ст.** — статья(-и)

**ч.** — часть(-и)

*Посвящается  
моему дорогому папе —  
Владимиру Михайловичу Федину*

## Предисловие

Конституция РФ в ст. 2 провозглашает человека, его права и свободы высшей ценностью в нашей стране. В обязанность государства входят признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина. Основной закон РФ поменял приоритеты в обществе. Личность в настоящее время в ее взаимоотношениях с государством рассматривается не как объект бесконтрольной властной деятельности, а как равноправный субъект, реализующий свои конституционные права. Государство должно не только воздерживаться от вмешательства в сферу прав и свобод, но и активно создавать условия для их надлежащей реализации. Провозглашение защиты прав и свобод человека и гражданина означает также обязанность государства создавать специальные учреждения по охране прав и свобод.

Эти исходные постулаты находят свое специфическое преломление в сфере трудового права. Государство прежде всего должно охранять и защищать права, свободы и законные интересы работников, не забывая, конечно, и о правах и законных интересах работодателей. Трудовое законодательство предусмотрело сложную систему защиты трудовых прав и свобод в разделе XIII ТК РФ.

Важнейшим средством защиты трудовых прав, свобод и законных интересов сторон трудовых правоотношений является рассмотрение и разрешение трудовых споров. Конституция РФ в ч. 4 ст. 37 признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. Согласно ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров позволяет восстанавливать нарушенные трудовые права и свободы граждан, защищать их законные интересы, возмещать причиненный в рамках трудовых правоотношений ущерб и даже предупреждать совершение трудо-



вых правонарушений. От правильного, грамотного построения системы рассмотрения и разрешения трудовых споров зависит в целом уровень раскрываемости трудовых правонарушений.

В настоящее время *трудовые споры и порядок их рассмотрения и разрешения* – это институт *Особенной части трудового права*, причем институт, носящий комплексный характер, поскольку в нем сочетаются материальные и процессуальные нормы права. Некоторые специалисты в области трудового права в связи с этим говорят о формировании новой подотрасли в рамках отрасли трудового права и даже самостоятельной отрасли трудового процессуального права. Думается, что такие суждения являются преждевременными, так как для этого не создано условий – нет системы трудовых судов, не принят трудовой процессуальный кодекс.

Трудовой кодекс РФ оперирует двумя такими категориями, как «рассмотрение трудовых споров» и «разрешение трудовых споров». Отдельные авторы рассматривают их как тождественные. Между тем данные понятия имеют различное юридическое содержание. Представляется, что рассмотрение трудовых споров подразумевает весь процесс трудового спора, начиная с подготовки трудового дела к разбирательству и заканчивая обсуждением решения по этому делу. Разрешение же трудового спора охватывает лишь процедуру вынесения уполномоченным юрисдикционным органом решения по трудовому спору.

Настоящее учебно-практическое пособие будет полезно не только студентам, аспирантам и преподавателям юридических вузов и факультетов, но и практикующим юристам, федеральным судьям, предпринимателям, руководителям организаций, а также работникам кадровых служб.

Автор выражает глубокую признательность рецензентам данного пособия — доктору юридических наук, профессору Константину Давыдовичу Крылову и заместителю председателя Московского городского суда, кандидату юридических наук Галине Александровне Агафоновой.

*Автор будет благодарен за отзывы о данном учебно-практическом пособии, которые можно направлять по электронному адресу: [fedinww@mail.ru](mailto:fedinww@mail.ru).*



РАЗДЕЛ

# I

## Общие положения



# **Понятие, причины и классификация трудовых споров**

После изучения главы 1 студент должен:

**знать**

- истоки и сущность конфликтов в сфере труда при переходе к рыночным отношениям;
- содержание основных способов защиты трудовых прав и законных интересов работников;
- понятие, правовую природу и структуру трудового спора как юридического конфликта;
- причины и условия возникновения трудовых споров в современной России;

**уметь**

- правильно выбирать способ защиты нарушенных трудовых прав и (или) законных интересов работника в конкретной ситуации;
- квалифицировать тот или иной юридический конфликт как трудовой спор;
- определять профилактические меры в случае возникновения конфликтной ситуации в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений;

**владеть**

- понятийным аппаратом в сфере рассмотрения и разрешения трудовых споров;
- навыками определения причин и условий возникновения конкретного трудового спора.

## **1.1. Конфликты в сфере труда при переходе к рынку. Законность и правопорядок в трудовом праве**

Сложный и противоречивый процесс формирования в России рыночной экономики вызывает существенные изменения в содержании трудовых отношений и в правовом положении их сторон в связи с внедрением новых форм собственности и методов ведения хозяйственной деятельности. Любая экономика, в том числе рыночная, невозможна без применения человеческого труда. Именно труд является основным, базовым элементом рыночной экономики. Остальные компоненты: собственность, организационно-правовые формы предпринимательства, инвестиции, прибыль, налоги — производны от труда. Непонимание этой аксиомы создает базу для социальных конфликтов в основной сфере человеческой деятельности.

Интересы работодателя и нанимаемого им работника далеко не всегда совпадают, поэтому возможно столкновение этих интересов на любой стадии действия и развития трудового правоотношения, что в свою очередь приводит к возникновению конфликтов.

Как известно, человеческое общество не может существовать без конфликтов. В цивилизованном обществе должны создаваться все необходимые условия если не для устранения причин конфликтов, то хотя бы для смягчения их последствий.

Конфликтогенность в сегодняшней России многократно увеличилась. Не стала исключением и сфера трудового права. Статистические выкладки показывают, что за период с 1991 по 2011 г. число споров, связанных с нарушением трудовых прав и законных интересов граждан, увеличилось более чем в четыре раза. По данным Верховного Суда РФ, за период с 1990 по 1998 г. общее число дел в судах по искам граждан о нарушениях трудовых прав и законных интересов увеличилось с 94 тыс. до 1,5 млн, т.е. более чем в 15 раз. Число рассмотренных дел о нарушениях в сфере оплаты труда за этот период возросло с 15 тыс. до 1,3 млн — в 70 раз, и доля дел этой категории в общей массе рассмотренных судами трудовых споров является преобладающей.

Несмотря на некоторое уменьшение в 1999—2001 гг. количества исков по трудовым спорам, общее их количество продолжает оставаться весьма значительным. В настоящее время

удельный вес трудовых дел в общем объеме гражданских дел, поступающих в суды РФ, составляет 12—13%, т.е. каждое восьмое гражданское дело, рассматриваемое судами, связано с трудовым конфликтом. Обращает на себя внимание и то обстоятельство, что более 95% исков по разрешенным судами гражданским трудовым делам удовлетворяются. Все сказанное означает то, что нарушения трудового законодательства в нашей стране имеют массовый и хронический характер, причем они широко распространены во всех без исключения субъектах Российской Федерации.

Такое положение дел объясняется в первую очередь болезненным процессом силовой и быстрой трансформации страны в постсоциалистическое общество. Глубокие изменения в его социально-политической структуре сопровождаются радикальным перераспределением собственности и власти. Кроме того, в российском обществе слабо развиты традиции компромисса, терпимость к мнениям и позициям других людей.

Очевидно, что новые собственники и менеджеры находятся в хронической конфликтной ситуации. С одной стороны, они подвержены постоянному давлению властей и ожидают от них негативных экономических или правовых решений либо санкций, с другой — испытывают неоднозначное отношение к себе больших масс населения, которые всегда были наемными работниками. Многие работодатели объясняют несоблюдение ими действующего трудового законодательства тем, что это, по их мнению, просто экономически невыгодно. Получается, что большинство российских работодателей не понимает простейшей аксиомы, что главный их капитал — это людские ресурсы.

Условия работы, не соответствующие признанным или установленным стандартам, неэффективный менеджмент, игнорирующий законные интересы работников — субъектов трудовых отношений, — все это, как правило, подводит стороны трудовых правоотношений к конфликтам.

В сфере трудового права наиболее действенным инструментом решения проблемы конфликтов является концепция социального партнерства. Именно участники социально-партнерских отношений на основе *принципа трипартизма* в состоянии создать режим законности в трудовых отношениях. К сожалению, система социального партнерства в нашей стране развита очень слабо, так что многие споры, которые вполне можно было урегулировать посредством применения

примирительных процедур, переносятся на рассмотрение органов государственной власти — судов.

*Законность в трудовом праве* — это неуклонное исполнение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами государства, местного самоуправления, должностными лицами, гражданами и их объединениями.

Режим законности предполагает наличие правопорядка в трудовом праве — состояния нормального функционирования всех элементов внутреннего трудового распорядка.

Огромное значение для обеспечения законности и правопорядка в сфере труда имеет система защиты трудовых прав.

## 1.2. Защита трудовых прав работников

Конституция РФ в ст. 2 предусматривает, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, а признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина — это обязанность государства. Следовательно, прежде всего государство должно охранять и защищать трудовые права и законные интересы работников.

Выражая серьезную обеспокоенность в вопросе повышения эффективности национальных правовых механизмов защиты прав работников, МОТ в Рекомендации № 198 «О трудовом правоотношении» от 31 мая 2006 г.<sup>1</sup> возвела защиту трудовых прав в ранг национальной политики, которую государства — члены этой организации должны разрабатывать и проводить. В соответствии с этим документом характер и масштабы защиты, обеспечиваемой работникам в рамках трудового правоотношения, должны определяться национальным законодательством или практикой, либо и тем и другим, принимая во внимание соответствующие международные трудовые нормы. Национальные законодательства или практика, в том числе те их элементы, которые затрагивают сферу их охвата и ответственность за их реализацию, должны носить четкий и адекватный характер для обеспечения эффективной защиты работников в рамках трудового правоотношения.

В качестве одной из целей трудового законодательства ст. 1 ТК РФ признает защиту прав и интересов работников и работодателей. К основным принципам правового регулирова-

<sup>1</sup> Текст Рекомендации размещен на официальном сервере МОТ. URL: <http://www.ilo.org>.



ния трудовых и непосредственно связанных с ними отношений ст. 2 ТК РФ относит такие, как обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту, и обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права на забастовку. Данные принципы конкретизируются в разд. XIII ТК РФ «Защита трудовых прав работников. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права». Он содержит семь глав, расположенных в логической последовательности институтов защиты прав работников (от профилактики трудовых правонарушений<sup>1</sup> посредством мер государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, до обращения граждан в соответствующий юрисдикционный орган для разрешения индивидуального или коллективного трудового спора и восстановления нарушенных трудовых прав и законных интересов работников и ответственности за трудовые правонарушения).

При этом нельзя не отметить, что правовое регулирование защиты трудовых прав и законных интересов работников не ограничивается только нормами разд. XIII ТК РФ. Вопросы защиты трудовых прав и законных интересов затрагиваются и региональными нормативными правовыми актами, и актами социального партнерства (например, Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2011–2013 гг.<sup>2</sup>).

В науке трудового права защита трудовых прав рассматривается как правовое явление, имеющее множество измерений<sup>3</sup>.

Понятие защиты трудовых прав работников следует различать в широком и узком смыслах.

*Защита трудовых прав работников в широком смысле* понимается как реализация основной функции отрасли трудового права — защитной функции. Ее сущность заключается

---

<sup>1</sup> Отдельные авторы утверждают, что «защита трудовых прав... возможна только в случае их нарушения» (см.: Федорова Е. А. Защита трудовых прав работников : дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 48).

<sup>2</sup> Российская газета. 2011. 11 янв.

<sup>3</sup> См.: Нестерова Т. А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2005. С. 6.

в охране трудовых прав, свобод и законных интересов работника как более слабой в экономическом плане стороны трудовых отношений. Она находит выражение в установлении приемлемого уровня условий труда, в непрерывном его повышении договорным методом, в надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров и восстановлении нарушенных трудовых прав и законных интересов.

Таким образом, целью защиты трудового права и законного интереса работника является обеспечение таких условий, при которых работник свободно пользуется социальным благом, составляющим объект принадлежащего ему права.

*Защита трудовых прав работников в узком смысле* — это обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, включая профилактику, восстановление нарушенных трудовых прав, привлечение работодателей и их представителей к ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Защита трудовых прав работников отличается разнообразием форм и способов.

*Форма защиты трудовых прав работников* отражает особенности деятельности субъектов защиты трудовых прав работников в зависимости от того, осуществляется ли эта защита специализированно или организуется самостоятельно лицом, чьи трудовые права нарушены. Сообразно этому выделяются юрисдикционная и неюрисдикционная формы защиты трудовых прав<sup>1</sup>.

*Юрисдикционная форма* предполагает, что работник, чьи трудовые права и законные интересы были нарушены или для которых создавалась угроза нарушения, обращается к органам, уполномоченным на принятие мер, необходимых для защиты трудовых прав и законных интересов. В рамках указанной формы защита трудовых прав работников подразделяется на судебную, административную и общественную.

К *неюрисдикционной форме* защиты трудовых прав относятся их защита исключительно самостоятельными действиями работника и (или) его уполномоченных представителей.

---

<sup>1</sup> См.: Лушникова М. В., Лушников А. М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006. С. 746.

В пределах данной формы имеет место деятельность, осуществляемая в порядке самозащиты работниками своих трудовых прав, а также правозащитная деятельность профессиональных союзов и иных общественных организаций.

В ст. 352 ТК РФ установлены следующие способы защиты трудовых прав и свобод:

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

Следует отметить, что Федеральным законом 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» система способов защиты трудовых прав и свобод трансформирована как количественно, так и качественно. Эта система дополнена таким способом, как судебная защита, а на первое место поставлена самозащита работниками трудовых прав. Подобная расстановка способов защиты трудовых прав и свобод вовсе не случайна: видна поступательность перехода работника от одного способа защиты к другому.

В ст. 352 ТК РФ имеется серьезный пробел: в ней не прописан такой важный способ защиты трудовых прав работников, как рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров. Конституция РФ (ч. 4 ст. 37) признает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры. Это свидетельствует о том, что как раз рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров является главным способом защиты трудовых прав и законных интересов работников, а судебная защита входит в его содержание как составная часть. Статья 21 ТК РФ устанавливает право работника на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами. Нельзя не отметить и то обстоятельство, что гл. 60 «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров» и гл. 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров» находятся наряду с главами, посвященными пере-

численным в ст. 352 ТК РФ основным способам защиты трудовых прав и законных интересов работников, в разд. XIII ТК РФ.

Одним из способов защиты трудовых прав и законных интересов работников выступает обжалование в суд действий и решений органов государственной власти и местного самоуправления, нарушающих трудовые права и законные интересы работников. Претворяется в жизнь данный способ защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с требованиями Закона РФ от 27 апреля 1993 г. № 4866-1 «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан» (ред. от 9 февраля 2009 г.).

Целесообразно будет рассмотреть как один из способов защиты трудовых прав и законных интересов работников ответственность за трудовые правонарушения. Такая ответственность не является формой самозащиты трудовых прав.

Итак, существуют следующие *способы защиты* трудовых прав и законных интересов работников:

- 1) самозащита работниками трудовых прав;
- 2) защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- 3) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4) рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- 5) обжалование в суд действий и решений органов государственной власти и местного самоуправления, нарушающих трудовые права и законные интересы работников;
- 6) ответственность за трудовые правонарушения.

В диссертационном исследовании А. В. Яковлевой, посвященном способам защиты трудовых прав работников, предлагается следующая система способов защиты трудовых прав работников на современном этапе: 1) самозащита, 2) общественная защита, включающая профсоюзную защиту, защиту иными общественными организациями, 3) защита органами социального партнерства, 4) государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, 5) судебная защита, 6) защита международными организациями<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> См.: Яковлева А. В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 14—15.

Интерес представляет также выделение указанным автором термина «виды защиты трудовых прав работников». В зависимости от того, в какой степени в объективной действительности выражено посягательство на трудовые права работника, различаются *прямая и косвенная разновидности защиты трудовых прав* работников. Прямая защита начинается сразу же после факта совершения правонарушения и выражается в мерах, применяемых для пресечения нарушения прав, их восстановления и привлечения виновных лиц к ответственности. Косвенная защита соотносится с предупреждением нарушения трудовых прав, правозащитной деятельностью на стадии угрозы, т.е. тогда, когда нарушения трудового права как такового еще нет<sup>1</sup>.

### 1.3. Самозащита работниками трудовых прав

В соответствии со ст. 45 Конституции РФ в России гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Одним из основных способов защиты трудовых прав и законных интересов работников является самозащита. Правоприменительная практика показывает, что самозащита работниками трудовых прав и законных интересов часто предшествует рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Самозащита — качественно новый институт в трудовом законодательстве, которому посвящена гл. 59 ТК РФ. В трудовом праве самозащита заключается в самостоятельных правомерных действиях (бездействии) работника по охране своих индивидуальных трудовых прав, жизни и здоровья без обращения или параллельно с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и (или) в органы по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. На работодателя и его представителей возлагается обязанность не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты. Закон запрещает преследование работников за использование ими допустимых способов защиты трудовых прав и законных интересов.

Таким образом, *самозащита работниками трудовых прав* — это способ защиты трудовых прав, представляющий

---

<sup>1</sup> См.: Яковлева А. В. Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2007. С. 15—16.

собой самостоятельную правомерную деятельность работника, осуществляемую им без обращения либо параллельно с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и (или) в органы по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Самозащита представляет собой *неюрисдикционную форму защиты* трудовых прав и законных интересов. Обращение работника и (или) работников с индивидуальными и коллективными трудовыми спорами в соответствующие юрисдикционные органы для их рассмотрения и разрешения и восстановления нарушенных трудовых прав и удовлетворения законных интересов не может быть признано одной из форм самозащиты. Законодатель не случайно разграничивает самозащиту и рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Самозащита преследует цель защиты индивидуальных трудовых прав работника (к примеру, права на охрану жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности). Право на самозащиту реализуется работником самостоятельно, независимо от других работников.

Трудовой кодекс РФ предусматривает лишь одну форму самозащиты трудовых прав работников — отказ от выполнения трудовых обязанностей.

Самозащита в трудовом праве может иметь место в следующих случаях:

1) незаконный перевод на другую работу (поручение работы, не обусловленной трудовым договором) (ст. 60 ТК РФ);

2) задержка выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ);

3) возникновение непосредственной угрозы жизни и здоровью работника, опасности для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ);

4) необеспечение работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с нормами, а также поручение работы с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжелой работы, если это не определено соглашением между работником и работодателем (ст. 220 ТК РФ).

**Отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.** Статья 60 ТК РФ запрещает требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, однако при этом указывается, что работодатель

может требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

В частности, ст. 72<sup>2</sup> ТК РФ допускает возможность временного (на срок до одного месяца) перевода работника на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, по производственной необходимости. Такой перевод работника допускается в случаях:

— катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;

— простая (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если указанные явления были вызваны перечисленными чрезвычайными обстоятельствами.

Вместе с тем односторонний отказ от выполнения трудовых обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, в случае незаконного перевода на другую работу может являться одним из возможных случаев правомерного применения работником самозащиты. По причине того, что перевод является наиболее значимым изменением условий трудового договора, трудовое законодательство устанавливает, что он возможен только с письменного согласия работника.

В содержании трудового договора указывается трудовая функция работника (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Изменение работодателем любого из этих условий будет признано незаконным переводом. Одностороннее изменение работодателем трудовой функции нарушает установленное ст. 21 ТК РФ право работника на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором, учитывая, что ст. 60 ТК РФ запрещает работодателю требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. В такой ситуации работник может заявить, что предлагаемая работа его трудовым договором не предусмотрена, и отказаться от ее выполнения, сославшись на ст. 379 ТК РФ.

Право такого отказа возникает у работника только в случае незаконного перевода.

**Приостановление работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней на весь период до соответствующей выплаты.** Согласно ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период вплоть до выплаты задержанной суммы.

Из содержания данной нормы можно выделить следующие особенности указанного способа самозащиты:

- 1) происходит задержка заработной платы работнику более чем на 15 дней;
- 2) в случае приостановления работы по такому основанию работник должен уведомить об этом работодателя в письменной форме;
- 3) работник должен возобновить свою работу, когда задолженность по заработной плате погашена<sup>1</sup>.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 57 постановления от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. с изм. и доп. от 28 декабря 2006 г. и 28 сентября 2010 г.) обращает внимание на следующее:

- 1) работник имеет право на приостановку работы (за исключением случаев, перечисленных в ч. 2 ст. 142 ТК РФ) при условии, что:

— задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней;

— он в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы;

- 2) приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой;

- 3) в период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произ-

---

<sup>1</sup> Общение. Конфликтология. Трудовые споры в Российской Федерации : монография / отв. ред. В. И. Попов. Челябинск, 2006. С. 327—328.



вести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

В то же время трудовое законодательство устанавливает ограничения при осуществлении самозащиты трудовых прав, предусмотренной ст. 142 ТК РФ. Не допускается приостановление работы:

1) в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;

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

3) государственными служащими;

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

5) работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, связь, станции скорой и неотложной медицинской помощи).

В период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней на работника не могут быть наложены меры дисциплинарного взыскания, поскольку его поведение правомерно и вызвано виновными противоправными действиями (бездействием) работодателя. При этом ТК РФ содержит важную юридическую гарантию: на время отказа от такой работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

**Отказ от выполнения работы, непосредственно угрожающей жизни и здоровью работника.** Следует отметить, что ст. 219 ТК РФ предоставляет работнику право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности. Появление такого способа самозащиты является вполне оправданным, поскольку трудовое законодательство в каче-

стве одной из обязанностей работодателя устанавливает обеспечение безопасности труда и условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда (ст. 22 ТК РФ). Естественно, что при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда жизнь и здоровье работника подвергаются постоянной опасности. В случаях, когда во время выполнения трудовых обязанностей работнику может угрожать непосредственная опасность, последний вправе прибегнуть к самозащите.

Продолжительность приостановления выполнения трудовых обязанностей при осуществлении самозащиты не ограничивается и определяется тем временем, которое необходимо для восстановления нарушенных прав работника. Как только выплачена заработная плата, издан приказ о восстановлении на прежней работе, выданы средства индивидуальной и коллективной защиты и т.д., работник немедленно обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей.

Трудовое законодательство не содержит прямого ответа на вопрос об оплате работнику периода отказа от выполнения работы в целях самозащиты. Статья 379 ТК РФ указывает на сохранение за работником всех прав. Представляется, что работодатель не должен во всех случаях выплачивать работнику, защищающему свои трудовые права самостоятельно, заработную плату в полном объеме. Для решения этого вопроса требуется обратиться к ст. 234 и 157 ТК РФ. Нормы ст. 234 ТК РФ применяются, если работодатель в одностороннем порядке потребовал от работника выполнения трудовых обязанностей, не предусмотренных трудовым договором, т.е. имел место незаконный перевод. В такой ситуации работодатель обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный ему в результате лишения возможности трудиться, в размере неполученного дохода (в полном объеме).

В свою очередь, ст. 157 ТК РФ об оплате времени простоя будет применяться тогда, когда работник прибегает к самозащите в ответ на такие виновные действия работодателя, как неисполнение обязанности обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней. В таких случаях оплата должна производиться в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Если же самозащита стала следствием обстоятельств, не зависящих от работодателя и работника, то время такого простоя должно оплачиваться в размере не менее двух третей тариф-

ной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Нельзя забывать и о том, что ст. 157 ТК РФ требует от работника письменного предупреждения работодателя о начале простоя.

## 1.4. Понятие и юридическая природа трудовых споров

Взаимодействие работников и работодателей, противоречивость их интересов нередко приводят к различной оценке ими тех или иных явлений, возникающих в процессе труда, порождают разногласия и конфликты. Конфликтная ситуация появляется при разногласиях сторон до возникновения самого трудового спора. Предметом разногласий могут выступать вопросы установления новых или изменения существующих условий труда, применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, социально-партнерского соглашения, трудового договора.

Достаточно часто трудовым спорам предшествуют трудовые правонарушения. *Трудовое правонарушение* — это виновное противоправное невыполнение или ненадлежащее исполнение обязанным субъектом своей трудовой обязанности, т.е. нарушение права другого субъекта данного правового отношения.

Трудовое правонарушение может быть совершено в действительности, а может и нет, если действия обязанного субъекта были правомерными, а другой субъект счел их незаконными. Наличие трудового правонарушения устанавливается органом, который полномочен рассматривать трудовой спор, — юрисдикционным органом.

Появившееся разногласие работник может самостоятельно или с участием уполномоченного представителя урегулировать в процессе непосредственных переговоров с работодателем. Если сделать этого не удалось либо переговоры не состоялись, разногласие о трудовом праве или законном интересе переносится на рассмотрение юрисдикционного органа. Именно в случае обращения для разрешения возникших разногласий в соответствующий юрисдикционный орган и возникает трудовой спор.

Динамика возникновения трудового спора такова:

- трудовое правонарушение (действительное или мнимое);
- различная его оценка субъектами трудового правоотношения (разногласие);

— попытка урегулировать разногласие сторонами самостоятельно при непосредственных переговорах;

— обращение для разрешения этого разногласия в юрисдикционный орган (трудовой спор).

В юридической литературе встречаются различные определения понятия трудового спора.

Так, С. А. Голощапов под трудовыми спорами в широком смысле понимал «неантагонистические разногласия между субъектами трудовых и тесно связанных с ними правоотношений, возникающих в связи с применением трудового законодательства, трудовых и коллективных договоров либо в связи с установлением новых условий труда, не урегулированных нормативными актами, рассматриваемые, как правило, профсоюзными (либо с их участием) или иными, определяемыми законодательными органами»<sup>1</sup>.

С. В. Передерин индивидуальным трудовым спором называет «поступившее на рассмотрение соответствующих юрисдикционных органов разногласие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, условий трудового договора (контракта)»<sup>2</sup>.

Г. А. Рогалева считает, что трудовые споры — это «разногласия между работниками и работодателем об установлении и применении действующих норм трудового и иного социального законодательства, которые не были урегулированы заинтересованными работниками (или их представителями) при непосредственных переговорах с работодателем и стали предметом разбирательства в комиссии по трудовым спорам (КТС) или в суде»<sup>3</sup>.

Л. А. Сыроватская в качестве трудовых споров рассматривала разногласия между субъектами трудового права по поводу установления условий труда или заключения трудового договора, а также применения норм трудового законодательства<sup>4</sup>.

А. М. Куренной полагает, что индивидуальные трудовые споры — это неурегулированные путем непосредственных

<sup>1</sup> Голощапов С. А. Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. М., 1984. С. 3.

<sup>2</sup> Передерин С. В. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие. Воронеж, 1996. С. 45.

<sup>3</sup> Рогалева Г. А. Трудовые споры и порядок их разрешения. М., 1997. С. 5.

<sup>4</sup> Сыроватская Л. А. Трудовое право : учебник. М., 1998. С. 271.

переговоров разногласия (конфликты) между работником и работодателем в трудовых правоотношениях по вопросам установления или изменения условий труда и их применения, перенесенные для рассмотрения в уполномоченные для этого органы<sup>1</sup>.

Это определение не учитывает, что трудовые споры возникают не только из трудового правоотношения, но и из иных правоотношений в трудовом праве.

По мнению В. Н. Толкуновой, трудовые споры представляют собой поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда<sup>2</sup>.

С учетом положений действующего ТК РФ можно дать следующее определение понятия трудового спора.

**Трудовые споры** — это неурегулированные разногласия между работником (несколькими работниками) и работодателем по поводу применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора, а также установления новых или изменения существующих условий труда, включая заработную плату, о которых заявлено в соответствующий юрисдикционный орган (орган по рассмотрению трудовых споров).

Данное определение позволяет выделить следующие признаки трудового спора:

- 1) это противоречие между сторонами трудовых отношений;
- 2) данное противоречие стороны не смогли урегулировать самостоятельно, посредством переговоров и консультаций;
- 3) разногласия возникают в связи с применением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, договоров о труде, локальных нормативных актов либо установлением новых или изменением существующих условий труда;
- 4) конфликт сторон перенесен на рассмотрение уполномоченного (юрисдикционного) органа, который вправе разрешать трудовые споры.

---

<sup>1</sup> Куренной А. М. Трудовые споры: практический комментарий. М., 2001. С. 16.

<sup>2</sup> Толкунова В. Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. М., 2004. С. 6—7.

Любой трудовой спор представляет собой *юридический конфликт*, характеризующий противоборство субъектов права с противоположными интересами, возникающее в связи с применением, изменением, нарушением или толкованием правовых норм. Юридический конфликт логично предполагает неопределенность правового положения сторон вследствие разногласий между ними относительно взаимных прав и обязанностей. В результате этого данные права и обязанности оказывается невозможным осуществить не только по воле их носителей, но и принудительно в установленном порядке, пока юридический конфликт не будет урегулирован его сторонами либо разрешен компетентным органом.

Конфликт имеет место уже тогда, когда разногласия сторон приобретают характер неурегулированных, т.е. препятствуют нормальной реализации правоотношений. Обращение же в компетентный орган выступает одним из способов его разрешения. Закон не всегда связывает момент, когда имеющиеся разногласия становятся неурегулированными, с обращением в компетентный орган. Так, в ст. 348 ТК РФ установлено, что индивидуальные трудовые споры работников религиозных организаций, которые не были урегулированы ими самостоятельно со своими работодателями, рассматриваются в судебном порядке. Следовательно, разногласия в данном случае приобретают характер неурегулированных до момента обращения в юрисдикционный орган.

Итак, трудовые споры свидетельствуют о таком состоянии трудовых правоотношений, когда последние не могут нормально действовать ввиду неопределенности в их содержании, возникающей под воздействием неурегулированных разногласий сторон.

Трудовой спор имеет *материально-правовую природу*, процессуальной же природой обладает особое субъективное право, которое гарантируется законом его сторонам. Часть 4 ст. 37 Конституции РФ предусматривает право на индивидуальные и коллективные трудовые споры. Процессуальный характер права на трудовые споры можно объяснить прежде всего тем, что оно направлено на обеспечение защиты субъективных прав и законных интересов сторон трудовых правоотношений, которые не могут быть реализованы вследствие спора. Кроме того, указанное право осуществляется в строго определенном порядке (в процессуальной форме) и только в правоотношениях по рассмотрению и разрешению трудо-

вого спора. Вне рамок деятельности по рассмотрению и разрешению индивидуальных и коллективных трудовых споров данное конституционное право не реализуется.

## 1.5. Структура трудового спора

Как особая разновидность юридических конфликтов трудовой спор имеет собственную структуру, основными элементами которой являются стороны, объект и предмет, субъективная сторона и объективная сторона<sup>1</sup>.

*Сторонами (субъектами) любого трудового спора* выступают работники (настоящие, потенциальные, бывшие) и работодатели, действующие лично или через соответствующих представителей (профсоюзные органы, руководителей организаций и др.) в зависимости от вида трудового спора и конкретных обстоятельств такого спора.

*Объектом трудового спора* следует признать нормальное осуществление трудовых правоотношений, которое обеспечивает реализацию интересов как работников, так и работодателей. Предмет трудового спора, в свою очередь, образуют субъективные права, законные интересы и юридические обязанности сторон трудовых правоотношений, которые не могут претворяться в жизнь вследствие наличия неурегулированных разногласий между ними. Все указанные юридические категории являются средствами реализации интересов работников и работодателей, однако в условиях конфликта их невозможно осуществить по воле участников трудовых правоотношений.

*Субъективная сторона* трудового спора характеризует его внутренний, психологический аспект. Она охватывает мотивы и цели сторон, их внутреннее отношение к событиям и действиям (бездействию), которые привели к невозможности нормального функционирования трудовых правоотношений. Субъективные трудовые права и юридические обязанности работников и работодателей могут оказаться спорными как вследствие виновного (например, работник в течение 15 минут отсутствовал на своем рабочем месте, поскольку сам себе устроил перерыв для курения, за что ему был объявлен выговор), так и невиновного поведения (например, работник в течение двух недель болел, что подтверждается листком вре-

<sup>1</sup> См.: Курушин А. А. Трудовые споры: понятие, структура, виды, подведомственность : автореферат дис. ... канд. юрид. наук. Ульяновск, 2003. С. 12—16.

менной нетрудоспособности, а работодатель уволил его за прогул), либо по причине непонимания самих прав и обязанностей, а также ошибочного восприятия действий (бездействия) одной из сторон.

*Объективная сторона* — это внешний, поведенческий аспект трудового спора. Она охватывает поведение работников, работодателей и их полномочных представителей, их юридически значимые деяния, совершаемые в определенное время, в определенном месте и препятствующие реализации трудовых прав, обязанностей и интересов сторон. Невозможность осуществления трудовых правоотношений вполне может сопровождаться какими-либо вредоносными последствиями, которые также включаются в характеристику объективной стороны спора.

Как объективная, так и субъективная стороны трудового спора в целом отражают *юридически значимые обстоятельства*, обуславливающие особенности рассмотрения данного правового конфликта и влияющие на перспективы его разрешения.

## **1.6. Причины и условия возникновения трудовых споров**

Причины и условия возникновения трудовых споров представляют собой отрицательные факторы развития современного общества, отражающие противоречия российской действительности.

Как известно, процесс причинности последовательно развивается во времени, и причина предшествует следствию. Взаимодействие «причина — следствие» зависит от условий, т.е. совокупности явлений, обстоятельств, которые образуют «среду» этого процесса, сопутствуют и обеспечивают его развитие. Именно условия формируют причину. Таким образом, взаимодействие «причина — следствие» осуществляется при достаточной совокупности необходимых условий.

*Причины и условия возникновения трудовых споров* — это система негативных для данного государства и общества социальных явлений, детерминирующих трудовые споры как свое следствие.

Во избежание трудового спора, а также в случае его возникновения для его разрешения следует устранить причины и условия, способствовавшие возникновению трудового спора.



Такая необходимость предусматривается и действующим законодательством. Так, ст. 407 ТК РФ устанавливает, что государственные органы по урегулированию коллективных трудовых споров в пределах своих полномочий выявляют, анализируют и обобщают причины возникновения коллективных трудовых споров, подготавливают предложения по их устранению. Следовательно, данная формулировка закона направлена на устранение как причин, так и условий трудовых споров и их профилактику.

В научной литературе нет единого понимания причин и условий возникновения трудовых споров. Так, С. А. Голощапов<sup>1</sup> и С. В. Передерин<sup>2</sup> не выделяют отдельно условия (обстоятельства) возникновения трудовых споров, говоря лишь о причинах трудовых споров.

Хотя причины и условия возникновения трудовых споров тесно взаимосвязаны, это разные по характеру и целям явления.

**Причины трудовых споров** — это факторы негативного порядка, вызывающие разногласия в связи с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий различных договоров о труде, установлением новых или изменением существующих условий труда.

С. А. Голощапов подразделял причины возникновения трудовых споров, связанные с применением норм права, на следующие группы:

- 1) причины субъективного характера;
- 2) причины организационно-правового характера;
- 3) причины организационно-хозяйственного характера<sup>3</sup>.

Представляется, что две последние группы причин можно объединить в одну. Итак, причины трудовых споров дифференцируются на две группы: объективные и субъективные.

К *объективным причинам* относятся противоречия, закономерно вытекающие из хозяйственных отношений, отношений собственности и т.п. Например, среди таких причин можно назвать нарушения трудовых прав и законных интересов работника, вызванные тяжелым экономическим положением работодателя: невыплата или несвоевременная выплата заработной платы работникам в связи с отсутствием денежных средств на расчетном счете работодателя.

---

<sup>1</sup> См.: Голощапов С. А. Указ. соч. С. 15.

<sup>2</sup> См.: Передерин С. В. Указ. соч. С. 45.

<sup>3</sup> Голощапов С. А. Указ. соч. С. 15.

*Субъективные причины* определяются в основном недостатками и ошибками в деятельности субъектов трудового права. Среди них выделяются неверное толкование правовой нормы, нарушение трудовых прав работника, вызванное наличием психологического конфликта между работником и соответствующим должностным лицом. Индивидуальный трудовой спор может возникнуть и по причине недостаточности юридических знаний работника, его добросовестного заблуждения, в связи с чем он оспаривает правомерные действия руководителя организации. Вполне возможна иная ситуация, когда недобросовестный работник знает, что он не прав, но стремится любым путем оспорить правомерные действия представителя работодателя.

**Условия трудовых споров** — это отрицательные факторы, способствующие большему количеству трудовых споров или в значительной мере обостряющие возникший трудовой спор.

При этом без причин сами по себе условия порождают трудовой спор не могут. Как и причины возникновения трудовых споров, условия могут быть объективными и субъективными.

Например, наличие противоречивых интересов работника и работодателя в сфере наемного труда, изменение экономических отношений в целом и другие обстоятельства могут быть *объективными условиями*, порождающими трудовые споры. Такие противоречия создают объективную основу для появления разногласий в области трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, однако непосредственным источником возникновения трудового спора они не являются. Причиной трудового спора может стать действие (бездействие) работодателя или работника, к примеру, нарушение работодателем процедуры увольнения работников по сокращению численности или штата в результате изменения финансово-экономического положения организации.

Примером *субъективных условий* возникновения трудовых споров выступают определенные пороки правосознания работодателей, должностных лиц его администрации, работников, их уполномоченных представителей, низкий уровень правовой культуры участников трудовых процессов. На практике данные условия достаточно часто приводят к массовому незаконному правоприменению, в результате которого нарушаются трудовые права и законные интересы как работников, так и работодателей. Указанные обстоятельства представляют собой своего рода предпосылку для возникновения индивидуального или коллективного трудового спора, однако они не являются

источником трудового спора до тех пор, пока разногласия, вызванные ими, не будут в дальнейшем переданы на рассмотрение соответствующего юрисдикционного органа.

В юридической литературе рассматриваются два вида условий (обстоятельств) трудовых споров:

- 1) производственного характера;
- 2) правового характера<sup>1</sup>.

Между тем нельзя забывать, что в настоящее время существуют весьма значимые социальные условия, способствующие возникновению многих трудовых споров.

Итак, условия возникновения трудовых споров можно подразделить на три группы:

1) условия экономического характера (изменение экономических отношений, повлекшее финансовую нестабильность организации, и т.д.);

2) условия социального характера (несоразмерность установленного размера оплаты труда прожиточному минимуму и т.п.);

3) условия правового характера (наличие противоречий, пробелов в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права; незнание или плохое знание трудового законодательства, т.е. низкий уровень правовой культуры).

## 1.7. Виды (классификация) трудовых споров

Классификация трудовых споров по различным основаниям имеет важнейшее значение, поскольку позволяет наиболее верно определить подведомственность того или иного трудового спора и порядок его рассмотрения и разрешения.

Классифицировать трудовые споры можно по следующим основаниям:

- характеру спора;
- спорящему субъекту;
- системе отрасли трудового права;
- виду спорного правоотношения.

Наиболее значимым представляется деление трудовых споров по их характеру на исковые и неисковые. *Исковыми* признаются споры о применении установленных ранее трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, индивидуаль-

<sup>1</sup> См.: Толкунова В. Н. Указ. соч. С. 18—19.

ными договорами условий труда, т.е. споры по поводу нарушенного трудового права (например, спор о восстановлении на работе или спор о взыскании заработной платы). *Неисковые споры* — это споры об установлении новых или изменении существующих условий труда (к примеру, спор об установлении нового квалификационного разряда либо спор об установлении нового срока отпуска в соответствии с графиком отпусков).

*По спорящему субъекту* все трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные. *Индивидуальные и коллективные трудовые споры* различаются по субъектному составу и содержанию предмета спора. *Сторонами индивидуального трудового спора* являются работодатель и работник, а также в некоторых случаях лицо, которому отказано в заключении трудового договора, и лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с данным работодателем. *Сторонами коллективного трудового спора* выступают работодатель (работодатели) и коллектив работников.

В индивидуальных трудовых спорах защищаются *субъективные трудовые права* и законные интересы конкретного работника (настоящего, потенциального, бывшего). Такие споры могут возникнуть, например, о неправомерности перевода или восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула, о снятии дисциплинарного взыскания и т.д. В коллективных трудовых спорах защите подлежат права и законные интересы всего коллектива работников или его части (подразделения). Предметом коллективного трудового спора могут быть общие требования работников в области оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и другие социально-экономические требования, затрагивающие коллективные интересы работников.

Возможна классификация трудовых споров по системе отрасли трудового права, т.е. *по институтам и субинститутам трудового права*<sup>1</sup>. В соответствии с указанным критерием выделяются следующие категории индивидуальных трудовых споров:

- 1) споры о применении законодательства о коллективных договорах и соглашениях и по условиям договоров о труде;
- 2) споры, в основе которых лежат разногласия по вопросам применения законодательства о занятости;
- 3) споры, связанные с применением норм о трудовом договоре;

<sup>1</sup> См.: Куренной А. М. Указ. соч. С. 24—25.

- а) о приеме на работу и заключении трудового договора;
  - б) о внесении записей в трудовую книжку;
  - в) об отстранении от работы;
  - г) о переводах на другую работу, перемещении или об изменении определенных сторонами условий труда;
  - д) о восстановлении на работе;
  - е) об оплате времени вынужденного прогула;
  - ж) о выплате выходного пособия;
  - з) о выдаче трудовой книжки и оплате времени ее задержки;
  - и) 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;
  - б) споры по применению норм, входящих в институт заработной платы, включая нормы труда и сдельные расценки;
  - 7) споры по применению законодательства о гарантийных и компенсационных выплатах;
  - 8) споры, вытекающие из применения законодательства о материальной ответственности сторон трудового правоотношения;
  - 9) споры по вопросам применения мер 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 трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В зависимости от вида спорного правоотношения все трудовые споры делятся на споры, вытекающие:

- из трудовых правоотношений;
- из правоотношений по трудоустройству у данного работодателя;
- из правоотношений по организации труда и управлению трудом;

- из правоотношений по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- из правоотношений по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- из правоотношений по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- из правоотношений по материальной ответственности работодателей в сфере труда;
- из правоотношений по материальной ответственности работников в сфере труда;
- из правоотношений по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## **1.8. Профилактика трудовых споров на современном этапе развития российского общества**

Как известно, процесс развития трудового права, его прогресс становятся возможными лишь в условиях соответствующего правопорядка и дисциплины, всемерного уважения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Он предполагает юридическое воспитание и непримиримое отношение к любым нарушениям законности и правопорядка в сфере трудовой деятельности, а также предупреждение трудовых правонарушений и устранение порождающих их причин. Следовательно, предупреждение трудовых правонарушений — это одновременно профилактика трудовых споров.

*Предупреждение трудовых правонарушений* — это многоуровневая система государственных и общественных мер, направленных на выявление, устранение, ослабление или нейтрализацию причин и условий возникновения трудовых споров.

Как определенная область социального управления предупреждение трудовых правонарушений должно отвечать прин-

ципам законности, демократизма, гуманности и справедливости, научности.

*Законность* деятельности по предупреждению трудовых правонарушений предполагает наличие и качественное развитие правовой базы, неуклонное соблюдение ее требований. Иными словами, наличие достаточного правового регулирования на уровне трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, задач, методов, форм профилактики, прав и обязанностей субъектов этой работы, гарантий прав и законных интересов лиц, в отношении которых она осуществляется.

*Демократизм* в профилактике трудовых правонарушений означает, что она осуществляется:

- под контролем органов законодательной, исполнительной и судебной власти соответствующего уровня;
- при непосредственном участии и под контролем представительных органов работников, прежде всего профессиональных союзов;
- с учетом результатов постоянного мониторинга общественного мнения.

*Гуманизм и справедливость* профилактической деятельности проявляются в том, что:

- лица, в отношении которых она проводится, рассматриваются как субъекты взаимодействия с органами профилактики;
- ставится задача возможно раньше выявить и предупредить дальнейшее развитие конфликта в сфере труда, чтобы минимизировать ущерб для личности, общества и государства;
- профилактическое воздействие начинается с мер, наиболее щадящих, и лишь при их недостаточности осуществляется переход к более интенсивному воздействию.

*Научность* как принцип профилактики означает всемерный учет научных достижений в данной сфере, и в первую очередь такой молодой дисциплины, как конфликтология.

По сфере действия профилактика трудовых правонарушений является *общей* для всех работников. Однако она может быть *специальной* для определенных категорий работников (например, для несовершеннолетних, руководителей организаций, работников транспорта, образования и др.). Существует и *локальная* профилактика трудовых правонарушений в рамках отдельной организации или у индивидуального предпринимателя. Есть также *индивидуальная* профилактика, которая

осуществляется в отношении конкретных работников и учитываются особенности личности того или иного работника. Такая профилактика обязательна и для работодателя и должностных лиц его администрации, которые должны неуклонно соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

Безусловно, профилактика трудовых правонарушений подразумевает соответствующую обязанность работодателей, их представителей, органов профессиональных союзов.

## Контрольные вопросы и задания

1. Какие факторы способствуют возникновению конфликтов в сфере труда?
2. Раскройте понятие защиты трудовых прав работников в широком и узком смыслах.
3. Каковы способы защиты трудовых прав и законных интересов работников?
4. В каких случаях может иметь место самозащита работниками трудовых прав?
5. Дайте понятие трудового правонарушения.
6. Какова динамика возникновения трудового спора?
7. Определите понятие и юридическую природу трудового спора.
8. Какова структура трудового спора?
9. Каковы объективные и субъективные причины трудовых споров в современной России?
10. Перечислите условия возникновения трудовых споров в современной России.
11. По каким основаниям классифицируются трудовые споры?
12. Какая возможна профилактика трудовых правонарушений по сфере их действия?

## Рекомендуемая литература

*Агафонова, Г. А.* Судебная практика по трудовым спорам / Г. А. Агафонова, К. Н. Гусов, О. А. Егорова, В. В. Федин. — М., 2010.

*Голощанов, С. А.* Понятие, виды, причины, подведомственность трудовых споров. — М., 1985.

*Костян, И. А.* Чтобы не было суда: предупреждаем трудовые споры // Справочник кадровика. — 2010. — № 10.

*Курушин, А. А.* Трудовые споры: понятие, структура, виды, подведомственность : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — Ульяновск, 2003.



*Нестерова, Т. А.* Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов : автореф. дис. ... докт. юрид. наук. — Екатеринбург, 2005.

*Попов, В. И.* Предупреждение трудовых споров. — М., 1981.

*Попов, В. И.* Общение. Конфликтология. Трудовые споры в Российской Федерации / В. И. Попов, М. И. Губенко, В. Р. Халиков. — Челябинск, 2006.

*Рогалева, Г. А.* Трудовые споры и порядок их разрешения. — М., 1997.

*Сошникова, Т. А.* Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры // Законодательство и экономика. — 2004. — № 8.

*Сапфинова, А. А.* Способы защиты трудовых прав, свобод и правовых интересов // Трудовое право. — 2008. — № 8.

*Ставцева, А. И.* Разрешение трудовых споров (судебная защита от необоснованных переводов и увольнений). — М., 1998.

*Толкунова, В. Н.* Справочник судьи и адвоката по трудовым делам. — М., 2004.

Трудовое процедурно-процессуальное право : учеб. пособие / под ред. В. Н. Скобелкина. — Воронеж, 2002.

*Федин, В. В.* Рассмотрение трудовых споров как способ защиты трудовых прав и законных интересов работников // Гарантии реализации прав граждан в сфере труда и социального обеспечения. Практика применения трудового законодательства и законодательства о социальном обеспечении : материалы международной научно-практической конференции / под ред. К. Н. Гусова. — М., 2006.

*Хачатурян, Ю.* Использование права на самозащиту трудовых прав в соответствии со ст. 142 ТК РФ: теория и практика // Трудовое право. — 2010. — № 4.

*Яковлева, А. В.* Способы защиты трудовых прав работников (концептуальный аспект) : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. — М., 2007.

# **Принципы рассмотрения и разрешения трудовых споров**

После изучения главы 2 студент должен:

**знать**

- понятие и правовую природу принципов рассмотрения и разрешения трудовых споров;
- систему принципов рассмотрения трудовых споров;
- исковые (давностные) и процессуальные сроки по трудовым спорам;

**уметь**

- определять, какой именно принцип рассмотрения трудовых споров реализуется в процессе того или иного трудового спора;
- правильно квалифицировать на практике возможность применения сроков по трудовым спорам;

**владеть**

- навыками определения того или иного принципа при рассмотрении трудовых споров;
  - системой исковых и процессуальных сроков по трудовым спорам.
- 

## **2.1. Понятие и особенности принципов рассмотрения и разрешения трудовых споров**

В общей теории государства и права *правовыми принципами* считаются выраженные в праве исходные начала, основные