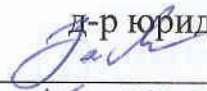


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ИНСТИТУТ ГОСУДАРСТВА И ПРАВА
Кафедра трудового права и предпринимательства

РЕКОМЕНДОВАНО К ЗАЩИТЕ
В ГЭК

Заведующий кафедрой
д-р юрид. наук, доцент

 Л.В. Зайцева

16 декабря 2019 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА
магистра

**ЗАЩИТА ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЯ
ПРИ РАСМОТРЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

40.04.01 Юриспруденция

Магистерская программа «Корпоративный юрист»

Выполнила работу
Студентка 3 курса
заочной формы обучения



Кунгурова
Ирина
Александровна

Научный руководитель
д-р юрид. наук, доцент



Зайцева
Лариса
Владимировна

Рецензент
Начальник юридического отдела
УПФР в г. Тюмени
Тюменской области



Панченко
Дмитрий
Александрович

Тюмень
2019

Кунгурова Ирина Александровна. Защита прав и законных интересов работодателя при рассмотрении трудовых споров: выпускная квалификационная работа магистра: 40.04.01. Юриспруденция, магистерская программа «Корпоративный юрист» / И.А. Кунгурова; науч. рук. Л.В. Зайцева; рец. Панченко Д.А.; Тюменский государственный университет, Институт государства и права, Кафедра трудового права и предпринимательства. – Тюмень, 2019. - 96 с.: Библиогр. список: с. 84 - 96 (102 назв.).

Ключевые слова: права работодателя, трудовой спор, забастовка, медиация, внесудебный порядок разрешения спора, защита прав, представительство.

СОДЕРЖАНИЕ

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ.....	4
ВВЕДЕНИЕ.....	5
ГЛАВА 1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	10
1.1. Работодатель и его представители в трудовом праве.....	10
1.2. Защита прав и законных интересов: понятие, способы и формы ...	18
1.3. Понятие, сущность и классификация трудовых споров.....	25
ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	44
2.1. Представитель работодателя для разрешения индивидуального трудового спора: порядок назначения и правовой статус.....	44
2.2. Представительство работодателя при урегулировании спора во внесудебном порядке.....	52
2.3. Защита прав и законных интересов работодателя при разрешении индивидуального спора в суде.....	56
ГЛАВА 3. ЗАЩИТА ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА.....	63
3.1. Представительство и защита интересов работодателя на этапе возникновения коллективного трудового спора.....	63
3.2. Участие представителей работодателя в урегулировании коллективного трудового спора.....	67
3.3. Защита прав и законных интересов работодателя при проведении забастовки.....	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	78
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	85

СПИСОК СОКРАЩЕНИЙ И УСЛОВНЫХ ОБОЗНАЧЕНИЙ

ГК РФ – Гражданский кодекс Российской Федерации

ГПК РФ – Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации

ИП – Индивидуальный предприниматель

КоАП РФ – Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации

КС РФ – Конституционный Суд Российской Федерации

КТС – Комиссия по трудовым спорам

МОТ – Международная организация труда

ОР – Объединение работодателей

ТК РФ – Трудовой Кодекс Российской Федерации

ВВЕДЕНИЕ

В России трудовое право традиционно основано на принципе максимальной защиты прав работника, однако споры об их нарушении являются довольно обычным явлением. Это обусловлено не столько незнанием своих прав работниками, сколько неосведомленностью о своих возможностях работодателей. Поэтому защита прав работодателей столь же необходима, как и защита прав работников

Привлечение к материальной или дисциплинарной ответственности, увольнение работника являются непростыми многоэтапными процедурами, с которыми многие работодатели не желают связываться, ограничиваясь при этом удержаниями из заработной платы или требованием уволиться по собственному желанию. Такой подход часто доводит до судебных разбирательств, в результате которых работники успешно обжалуют действия работодателей. Для последних это оборачивается существенными организационными затратами, выплатами судебных издержек, компенсаций за неиспользованный отпуск и штрафов.

Защита интересов работодателей в сфере трудового права, а, соответственно, и тема данного исследования, является без сомнения актуальной темой. В рамках неё главными аспектами представляются:

- поиск путей и способов защиты прав и законных интересов сторон таких правоотношений
- соблюдение баланса интересов сторон (работодателя и работника)

Согласно общей правовой доктрине, сложилось так, что работник является менее юридически защищённой стороной трудовых правоотношений, поэтому устанавливаются законодательные и правоприменительные меры его дополнительной защиты в данных вопросах. Сторонником такой позиции, в частности, являлся Л. Таль [2.56; 461].

На сегодня отрасль трудового права защищает интересы работника при помощи широкого арсенала способов, как правило путем предоставления

определённых прав и гарантий данным лицам, а также наложении ограничений на деятельность работодателя в отношении работника в трудовых спорах и при возникновении иных случаев столкновения интересов сторон [2.38]. Этим вопросам посвящено подавляющее большинство исследований в науке трудового права. Но учитывая, что к основным задачам трудового законодательства относится сбалансированность интересов сторон трудовых отношений, представляется интересным вопрос обеспечения защиты прав работодателя в условиях максимальной правовой защиты прав работников.

Объектом исследования являются общественные отношения в процессе разрешения трудовых споров с участием представителя.

Предметом исследования является институт представительства в трудовых спорах и иных трудовых конфликтах.

Целью исследования является комплексное изучение вопросов, связанных с защитой прав работодателя в индивидуальных и коллективных трудовых спорах, а также при проведении забастовок.

Задачами исследования являются:

1. Определить и исследовать роль работодателя и его представителя в трудовом споре
2. Сформулировать понятие, способы и формы защиты прав и законных интересов работодателя в трудовых спорах
3. Дать определение трудовым спорам и классифицировать их
4. Выявить особенности защиты прав работодателя при разрешении трудовых споров как в досудебном порядке, так и в суде (лично, либо через представителя)
5. Определить специфику правового регулирования деятельности работодателя на различных этапах урегулирования коллективного трудового спора.
6. Предложить отдельные определённые способы решения задач по защите прав и законных интересов работодателя в трудовых спорах, а также при проведении забастовок.

Методами исследования являются общенаучные (анализ, синтез, индукция, дедукция), а также частнонаучные методы (правовая компаративистика, правосоциологический метод, и т.д.).

Нормативной основой исследования являются нормативно-правовые акты Российской Федерации (Трудовой кодекс РФ, Гражданский процессуальный кодекс РФ, Гражданский кодекс РФ, постановления Правительства РФ), определения Верховного Суда РФ, постановления Пленума Верховного суда РФ.

Теоретической основой исследования являются труды следующих исследователей: С.П. Басалаевой, В.Т. Батычко, А.К. Безиной, М.И. Брагинского, С.Ю. Головиной, К.Н. Гусова, Т. Избиеновой, Е.Л. Невзгодиной, Е.И. Петровой, В.Н. Толкуновой, Е.Б. Хохлова и др.

Практическая значимость работы заключается в определении возможностей совершенствования трудового законодательства и практики эффективной защиты прав и интересов работодателя в суде.

Положения, выносимые на защиту:

1. Представляется необходимым внести изменения в Трудовой кодекс РФ, дополнив его соответствующей статьёй. Представляется необходимым внести изменения в Трудовой кодекс РФ, введя в его текст статью 20.1 «Представители работодателя» следующего содержания:

1. Работники и работодатели могут осуществлять права и обязанности в отношениях по социальному партнерству и в индивидуальных трудовых отношениях непосредственно или через своих представителей. Представительство работников и работодателей в коллективных трудовых отношениях регулируется в порядке, предусмотренном гл. 4 настоящего Кодекса.

2. Представительство работников в индивидуальных трудовых отношениях осуществляется в порядке, установленном гражданским и (или) гражданским процессуальным законодательством с учетом особенностей, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Права и обязанности работодателя в индивидуальных трудовых правоотношениях осуществляют: органы управления юридического лица, работодатель физическое лицо (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами».

2. Представляется необходимым ввести в законодательство нормы об обязательном и добровольном страховании ответственности работодателя. На данный момент Трудовой кодекс РФ не содержит правовых норм, предполагающих обязательное страхование ответственности работодателя по отдельным видам рисков, к коим относится, например, отсутствие платёжеспособности работодателя по причине банкротства, что также может являться причиной трудового спора. Предлагается включить в Трудовой кодекс и подзаконные нормативно-правовые акты механизм обязательного страхования ответственности работодателя.

3. Предлагается дополнить ст. 185 ТК РФ положением о том, что переговоры могут осуществляться сторонами (участниками спора) как самостоятельно, так и с помощью посредника (медиатора). Ст. 384 ТК РФ предлагается дополнить положением о том, что в число участников комиссии по трудовым спорам, помимо представителей работников и работодателя, должен быть включен медиатор, то есть лицо, не являющееся представителем ни одной из спорящих сторон и занимающее нейтральную позицию в трудовом споре. Деятельность посредника финансируется государством ввиду специфики его деятельности (нейтралитета и беспристрастности в отношении сторон).

4. Представляется разумным внести в трудовое законодательство (ТК РФ и подзаконные акты) положения, предполагающие использование ресурсов государственных органов только в случае, когда полностью исчерпаны все

попытки урегулирования трудовых разногласий непосредственно работодателем и работником в ходе досудебных переговоров.

Эмпирической основой исследования является правоприменительная практика по рассматриваемому вопросу (Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ).

Работа состоит из введения, заключения, трех глав, включающих девять параграфов, списка использованных источников.

ГЛАВА 1. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОСНОВНЫХ ПОНЯТИЙ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1.1. Работодатель и его представители в трудовом праве

Понятие и правовой статус работодателя. В науке трудового права проблема работодателя как субъекта трудового права часто становилась объектом исследования.

В соответствии со ст. 20 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) работодатель – это физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры [1.9].

Как правило, работодатель является юридическим лицом, физические же лица являются работодателями в следующих случаях:

- физические лица - индивидуальные предприниматели, имеющие соответствующую государственную регистрацию и действующие в рамках своей компетенции без образования юридического лица. Сюда также относятся частные нотариусы, адвокаты и иные лица, чья профессиональная деятельность подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности;

- физические лица, состоящие в правоотношениях трудового характера с физическими лицами с целью оказания личных услуг, а также помощи по ведению домашнего хозяйства.

Возраст наступления дееспособности физического лица в качестве работодателя наступает с 18 лет. Лица, не достигшие данного возраста, могут осуществлять полномочия работодателя со дня приобретения полной гражданской дееспособности на общих основаниях.

Физические лица являются работодателями в следующих случаях:

1. Как индивидуальные предприниматели
2. Как граждане, нанимающие домашний персонал, гувернантку, помощника и т.д.

Гражданин вправе заниматься предпринимательской деятельностью в качестве индивидуального предпринимателя в соответствии со статьей 23 частью 1 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ) [1.2].

В силу своего статуса индивидуальный предприниматель наделяется соответствующими правами и обязанностями, в том числе и как субъект трудового права.

В качестве работодателя он может заключать трудовые договоры:

- для удовлетворения личных потребностей (в соответствии с главой 48 ТК РФ);

- для извлечения прибыли (в случае, если он зарегистрирован как ИП)

В соответствии с законодательством юридическое положение работодателя - физического лица - индивидуального предпринимателя по своему статусу равно правовому положению работодателя - юридического лица.

Ст. 48 ГК РФ под юридическим лицом понимает фирму или иную организацию, в распоряжении которой имеется обособленное имущество, и которая отвечает по своим обязательствам. Юридическое лицо самостоятельно приобретает и осуществляет гражданские права, несёт обязанности, выступает в суде в качестве ответчика или истца.

Некоторые исследователи проводят условное деление прав работодателей на категории в зависимости от характера реализуемой власти, либо её целевого направления: нормативная власть (принятие локальных нормативно-правовых актов), диспозитивная (директивная) власть, дисциплинарная власть. В качестве отдельных двух видов, представляющих интерес для текущего исследования, выделяются такие категории, как представительские правомочия (ведение коллективных переговоров, заключение коллективных договоров и

соглашений) и защитные правомочия (коллективная защита своих интересов) [2.52].

Представителем работодателя может выступать, в частности, руководитель компании. Индивидуальный предприниматель, будучи работодателем, имеет возможность самостоятельно участвовать в рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров. В государственных и муниципальных учреждениях представителями выступают органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и т.д [2.64; 168].

Важнейшим из рассматриваемых аспектов является момент возникновения трудовых прав, обязанностей (в том числе нести ответственность) у юридических лиц в качестве работодателей.

Актуальнейшей проблемой является момент возникновения трудовой правосубъектности работодателя у организаций - юридических лиц. ТК РФ не содержит четкого ответа на этот вопрос. В юридической же науке встречаются разные мнения относительно того, в какой именно момент у организаций-работодателей возникает трудовая правосубъектность.

По мнению Черноморченко Н.П. моментом возникновения прав и обязанностей организаций как субъектов трудовых правоотношений является совершение определённых действий, объективно необходимых для того, чтобы принять гражданина на работу, включая недействительное ныне утверждение плана штатного расписания и лимит по труду или самостоятельное его определение [2.68; 12].

Иного мнения придерживался О.В. Смирнов, по мнению которого права и обязанности у юридического лица в качестве работодателя возникают при принятии решения о его учреждении, либо с момента утверждения устава этого юридического лица [2.50; 33].

Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. моментом возникновения трудовой правосубъектности работодателя считают момент его государственной регистрации [2.12; 82]. Важно отметить, что государственная регистрация юридического лица означает, прежде всего, то, что у него с

данного момента возникает прежде всего правосубъектность гражданского характера. Возникновение трудовых прав и обязанностей у работодателя возникает, как представляется большинству авторов, с момента его регистрации в качестве субъекта платежей обязательных взносов во внебюджетные фонды Российской Федерации.

Также, среди работодателей ТК РФ выделяет также ряд субъектов, способных заключать трудовые договоры и вступать в трудовые правоотношения, среди которых, например, органы местного самоуправления. Особенность их участия заключается в том, что они заключают не трудовые договоры, а служебные контракты [1.6].

На основании выводов из текста ТК РФ, касающихся статуса и полномочий работодателей, филиалы и представительства юридических лиц не обладают правосубъектностью работодателей (как и трудовой правосубъектностью вообще). Руководители юридических лиц обладают компетенцией с объемом, установленным организацией. Филиалы и представительства также могут действовать на основании доверенности.

Права и обязанности работодателя непосредственно осуществляет только физическое лицо. Другие работодатели реализуют свои полномочия через единоличные, коллегиальные, исполнительные и иные органы управления.

Работодателю доступен определённый спектр приёмов, призванных обеспечить его права и законные интересы. Например, таким средством является система повременной оплаты труда в её сочетании с премиальной. Основным критерием и основанием для премирования в этом случае является качество труда, выражаемое в той или иной форме. Такая мера призвана стимулировать у работников обеспечивать рост качества производимой продукции, оказания услуг и выполнения иных работ [2.11].

Особенность премиального метода стимулирования работника связано с предоставлением работодателю возможности регулировать показатели и критерии премирования с помощью внесения изменений в локальные нормативно-правовые акты. Благодаря такому способу, работодатель может

оказывать влияние на различные аспекты трудовой деятельности работника через его материальный интерес [2.60].

На индивидуальное усмотрение работодателя относится, в частности, применение мер дисциплинарной ответственности. С точки зрения работодателя данный приём является методом правового принуждения наёмного работника. Исключение из этого правила составляет содержание ст. 195 ТК РФ, в соответствии с которой работодатель обязан не только рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, либо его заместителями трудового кодекса, федеральных законов и иных нормативных правовых актов, относящихся к трудовой отрасли, условий коллективного договора, соглашения, но и применить к ним дисциплинарные взыскания вплоть до увольнения, если факты нарушений были подтверждены (ч. 2 ст. 195 ТК РФ) [2.60].

Ст. 22 ТК РФ содержат основные права и обязанности работодателя.

Нам представляется следующая классификация основных обязанностей работодателя, предусмотренных соответствующими статьями ТК РФ, в зависимости от субъекта их исполнения:

а) обязанности работодателя, связанные с основными правами работника (обеспечивать работой на условиях трудового договора; выплачивать в полном размере установленную заработную плату; гарантировать социальный пакет для работников и т.д.).

б) обязанности, корреспондирующие правам представителей работника (предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением; рассматривать представления о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений и в дальнейшем сообщать о них и др.).

в) обязанности по отношению к правам органов государственной власти (соблюдать трудовое законодательство; уплачивать штрафы, наложенные за его нарушения и т.д.).

В Постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 24.01.2002 г. № 3-П было указано, что Конституцией России работодателям гарантируются следующие права:

- право на свободу экономической деятельности,
- право на поддержку конкуренции
- право на признание и защиту различных форм собственности (ст. 8)
- право на осуществление предпринимательской деятельности (ст. 34 часть 1)
- право на владение, пользование и распоряжение имуществом в индивидуальном или коллективном порядке (ч. 1,2 ст. 35) [3.1].

Данные конституционные права, в свою очередь, порождают у работодателя наличие конкретных правомочий, которые позволяют ему принимать различные кадровые решения.

Иная классификация предложена авторским коллективом под руководством Курбановым Р.А., который разделяет права работодателя на следующие группы:

- права, связанные с трудовым договором;
- права в сфере социального партнерства;
- дисциплинарные права;
- нормотворческие права;
- обязанности, вытекающие из трудовых отношений с работником;
- обязанности, связанные с контролем за деятельностью и ответственностью за причиненный ущерб;
- обязанности по социальному страхованию [2.61].

Рассмотренные выше обязанности и права работодателя относятся к основным. Однако, коллективным договором, соглашением, трудовым договором у работодателя могут быть обозначены и дополнительные обязанности.

Понятие и правовой статус представителя работодателя. Правовой статус представителя работодателя основывается не только на нормах трудового права, но и на нормах гражданского права и гражданско-процессуального права.

ТК РФ содержит статью 33 «Представители работодателей», в которой говорится об индивидуальном и коллективном представительстве работодателей в социальном партнёрстве:

- 1) индивидуально - в лице индивидуального предпринимателя лично, руководителей предприятия или назначенных им лиц;
- 2) коллективно – через объединения работодателей.

В ТК РФ на данный момент отсутствует четкое определение понятия «представительство работодателя». В соответствии со статьей 33 ТК РФ «интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляют руководитель организации, работодатель - индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица» в соответствии нормативно-правовыми актами и локальными нормативными актами. Также интересы работодателей могут представлять их объединения.

Васильев В. А. характеризует систему представительства как «совокупность взаимосвязанных правовых норм, регулирующих представительство работников и/или их объединений и представительство работодателей и/или их объединений в трудовых отношениях» [2.15; 185].

По мнению Избиеновой Т. А. «отраслевое представительство в сфере труда - это правомерные действия уполномоченных в установленном порядке субъектов — представителей работников и представителей работодателя (работодателей), совершаемые в целях защиты прав и выражения законных интересов сторон трудовых отношений, интересов государства, оптимального согласования их социально значимых интересов» [2.23; 6].

Л.В. Зайцева справедливо отмечает, что «как правоотношение представительство представляет собой юридическую связь между представителем и представляемым лицом (работником (работниками) или работодателем (работодателями)), где представитель, присоединяясь к статусу представляемого, а в отдельных случаях частично замещая его, обеспечивает возникновение, осуществление, изменение, прекращение трудовых прав и выполнение обязанностей представляемого, а также защищает его трудовые права и законные интересы» [2.20; 32].

Процессуальные и процедурные правоотношения работодателя и его представителя регулируются гражданским правом и гражданско-процессуальным правом. В соответствии со статьей 182 ГК РФ сделка, где одной из сторон является представитель, действующий на основании доверенности, норме закона, или акте государственного органа или органа местного самоуправления, а другой – представляемый, является основанием для изменения и прекращения гражданских права и обязанностей представляемого.

Гражданско-процессуальный кодекс Российской Федерации (далее – ГПК РФ) содержит главу 5 «Представительство в суде» [1.3]. В соответствии со ст. 48 ГПК РФ граждане правомочны защищать свои права и законные интересы в суде лично или через представителей. В первом случае граждане не лишаются права найма представителя по своему делу. В случае, когда дела организаций ведут их органы, этот факт должен быть подтверждён документально, с предоставлением документов, удостоверяющих служебное положение, права и обязанности представителя, а также, если необходимо, - учредительные документы.

Следовательно, содержание представительства, объем прав и обязанностей представителя регулируется нормами трудового права, а процедурные и процессуальные отношения представителя и работодателя нормами других отраслей права, например, гражданского права и гражданско-процессуального права.

Отдельного внимания заслуживают представители работодателя в органах государственной и муниципальной власти.

Так, в соответствии со ст. 33 ТК РФ, федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, иные государственные органы и органы местного самоуправления могут представлять интересы работодателя в следующих случаях:

- при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении соглашений
- разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения соглашений
- осуществлении контроля за выполнением соглашений
- формировании комиссий по регулированию социально-трудовых отношений и осуществлении их деятельности также являются соответствующие

Так, например, в Администрации города Тюмени, полномочия представителя работодателя осуществляет директор административного департамента города Тюмени, заместитель Главы города Тюмени в соответствии с муниципальными правовыми актами города Тюмени [4.1].

Таким образом, в качестве субъекта трудовых правоотношений мы рассматриваем именно работодателя, а в качестве участников этих отношений рассматриваются его представители.

Работодатель – это физическое лицо либо организация, находящаяся в трудовых правоотношениях с работником. Представитель работодателя присоединяется к статусу представляемого с возможностью его замещения. Таким образом, он обязан контролировать процесс возникновения, осуществления, изменения и прекращения трудовых прав, а также исполнение обязанностей работодателя как представляемого лица.

1.2. Защита прав и законных интересов: понятие, способы и формы

Права и обязанности работников и работодателей составляют содержание трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Указанные

права и обязанности обусловлены принципами трудового права, выраженными в Конституции РФ и ст. 2 ТК РФ [2;46].

В настоящее время права человека высшей социальной ценностью. Надлежащее обеспечение и защита прав и законных интересов от нарушений является одной из приоритетных задач, стоящих перед государством.

Государство обязано гарантировать защиту прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации в соответствии с нормами и принципами международного права. В соответствии со статьей 45 Конституции Российской Федерации гражданам Российской Федерации гарантируется государственная защита их прав и свобод, каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом [1.1].

Эти базовые конституционные положения раскрываются и конкретизируются в основных положениях и принципах трудового права. К таковым можно отнести следующие:

- гарантированное обеспечение прав работников и работодателей
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением прав работников и работодателей
- обеспечение прав участников трудовых правоотношений на защиту их трудовых прав и свобод (в том числе судебную защиту) со стороны государства.

Указанные принципы конкретизируются в разделе XIII ТК РФ «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Защита прав и интересов сторон трудовых правоотношений рассматривается отраслевыми юридическими науками и общей теорией права.

Некоторые исследователи подчеркивают разделение санкций трудового права на меры ответственности и меры защиты. Санкции обеспечивают исполнение юридической обязанности и в этом случае являют собой меру ответственности. Будучи же мерой и способом защиты, санкция

восстанавливает нарушенные права, нивелируя последствия их нарушения [2.71].

Блинова И.А. в своем диссертационном исследовании в сфере теории права дает следующее определение «институт защиты прав человека - это обладающий элементами межгосударственности комплексный межотраслевой правовой институт, регулирующий правоотношения, возникающие в результате реализации права человека на правовую защиту, выражающуюся преимущественно в судебном разрешении конфликта, возникшего в связи с нарушением неотъемлемых (основных) прав человека, с целью их восстановления, компенсации, а также устранения препятствий для их дальнейшего использования» [2.13; 3].

Данное определение не вполне применимо к защите трудовых прав и законных интересов в трудовом праве. Согласно статистической информации Федеральной службой по труду и занятости Российской Федерации в 2017 году поступило 465 656 обращений граждан, права 2 521 634 работников были восстановлены в результате выданных предписаний. В 2018 г. этот показатель составлял 468 868 и 1 715 036 соответственно [4.4]. По данным судебного департамента в Российской Федерации в 2017 году в судах было рассмотрено 12 420 трудовых споров о восстановлении на работе и 499 509 трудовых споров об оплате труда. В 2018 г. – 10 443 и 354 356 соответственно [4.3]. Органами прокуратуры в 2017 году только в сфере оплаты труда выявлено 477 105 нарушений закона, в том числе 265 285 направлено исковых заявлений в суд. В 2018 г. эта цифра составила 403 875 и 218 214 соответственно [4.2]. Таким образом, в трудовом праве утверждение о преимущественно судебном разрешении конфликта не является верным.

Следует отметить, что легальное определение понятия «защита трудовых прав» в трудовом законодательстве Российской Федерации отсутствует.

Гусов К.Н., Толкунова В.Н. отмечают, что в трудовом праве традиционно рассматривает институт защиты трудовых прав в широком и узком смысле. Позиция авторов следующая: в широком смысле защита трудовых прав представляет собой реализацию защитной функции как принцип трудового права.

В узком смысле авторы рассматривают обеспечение соблюдения трудовых прав, и защиту их от возможных нарушений всеми возможными правовыми способами, включая эффективное установление ответственности работодателей и их представителей за нарушение прав работников [2.18; 384].

Коробченко В.В. под защитой трудовых прав понимает осуществляемую работниками правореализационную деятельность, выступающую ответом на невыполнение работодателем возложенных на него обязанностей [2.31; 67].

Барышникова Т.Ю. предлагает под защитой субъективных трудовых прав и охраняемых законом интересов работников и работодателей понимать «деятельность по реализации мер, направленных на восстановление нарушенных трудовых прав или устранение препятствий на пути осуществления индивидуальных и коллективных трудовых прав и охраняемых законом интересов работников или работодателя, осуществляемая сторонами трудового правоотношения, а также компетентными государственными органами или общественными организациями» [2.9; 8]. Данное определение представляется нам наиболее правильным.

Важным аспектом защиты трудовых прав является положение о том, что данная защита не сводится только к принуждению. К примеру деятельность органов социального партнерства направлена на поиск компромиссного способа решения трудового спора. В данном случае защита трудовых прав работника и работодателя осуществляется с помощью примирительных процедур и согласования интересов сторон [2.74; 4].

Защита трудовых прав работников отличается разнообразием форм и способов. Понятия «форма защиты» и «способ защиты» используются в различных отраслях права. Л.Е. Соколова понимает под формой защиты прав определенный, конкретный порядок разрешения спорной ситуации, то есть это внешняя характеристика защиты права [2.53].

Барышникова Т.Ю. отмечает, что «форма защиты представляет собой порядок осуществления уполномоченным субъектом деятельности по защите

трудовых прав и охраняемых законом интересов работников и работодателя, осуществляемый в рамках единого правового режима».

Наиболее полным представляется определение, предложенное Князевой Н.А. По ее мнению, «форма защиты - это регламентированный правом порядок деятельности, осуществляемой как компетентными государственными или общественными органами, так и самим заинтересованным лицом, направленной на восстановление нарушенного права, устранение препятствий в его реализации, возмещение или компенсацию вреда, причиненного нарушением этого права, обеспечивающий ее законность, обоснованность и целесообразность» [2.28; 5].

Общепринятой классификацией форм защиты прав является выделение двух основных форм: юрисдикционной и неюрисдикционной.

К юрисдикционным формам защиты ученые относят общественную форму защиты (рассмотрение трудового спора в комиссии по трудовым спорам (далее – КТС)), третейскую форму защиты, административную форму защиты (государственный контроль (надзор), ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) и судебную форму защиты.

К неюрисдикционной форме защиты трудовых прав относится:

- защита исключительно самостоятельными действиями работника или работодателя и (или) их уполномоченных представителей или посредников (процедура медиации).

- самозащита, посредничество (медиация) и переговоры, правозащитная деятельность профессиональных союзов и иных общественных организаций.

Основными принципами защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов работников и работодателя являются:

- гарантия права на защиту;
- баланс прав работников и работодателя трудового правоотношения;
- социальное партнерство, в том числе принцип гарантированности прав представителей работодателя и работников в организации;
- доступность и оперативность защиты трудовых прав [2.9; 12].

Под способом защиты следует понимать определенное правовое действие уполномоченного субъекта, состоящее в восстановлении нарушенного трудового права, устранении препятствий в его реализации, возмещении или компенсации вреда, причиненного нарушением этого права.

Федорова Е.А. сформулировала понятие способа защиты трудовых прав работников, как «обладающее характерными для него особенностями конкретное правовое действие, состоящее в восстановлении нарушенного трудового права, устранении препятствий в его реализации, возмещении или компенсации вреда, причиненного нарушением этого права, а также направленное на предупреждение нарушений трудовых прав». К способам защиты трудовых прав работников она отнесла изменение трудового правоотношения, восстановление трудового правоотношения, пресечение и предупреждение правонарушения и другие [2.66; 6].

Костян И.А. утверждает, что в зависимости от этапа (стадии) осуществления защиты трудовых прав можно выделить основные способы защиты: пресекательный, восстановительный, компенсационный, превентивный. При этом применение пресекательного, восстановительного и компенсационного способов защиты характерно для стадий осуществления работником права на защиту. Они используются в случае, когда нарушение имеет место и нуждается в устранении, а нарушенные права - восстановлении или компенсации. [2.33; 42].

Выбор способа защиты трудовых прав обусловлен также особенностями предмета защиты, то есть характером подлежащего защите субъективного трудового права (индивидуального или коллективного) или охраняемого законом интереса. Специфика интереса как предмета защиты является решающим моментом в выборе не только способа, но и формы защиты. Спор об интересе может рассматриваться только посредством социально-партнерского порядка защиты и не может быть передан на рассмотрение в суд. При этом при рассмотрении индивидуального трудового спора об интересе КТС решение должно быть принято на паритетных началах.

1. Одним из способов самозащиты работодателем своих трудовых прав можно назвать принудительное отстранение работника от трудовой деятельности. Происходит это в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ. Данный перечень случаев отстранения от работы открытый и предусматривается, как ТК РФ, так федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Если имеет место один из перечисленных выше случаев, работодатель обязан отстранить работника от работы до устранения обстоятельств, послуживших основанием для отстранения.

Так, в соответствии со ст.327-5 ТК РФ работодатель обязан отстранить работника, являющегося иностранным гражданином, от работы в случае, например, окончания срока действия разрешения на работу, вида на жительство в России и т.д.

В качестве способа самозащиты работодателем своих трудовых прав можно выделить возможность самостоятельного привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

В соответствии со ст.193 ТК РФ приказ о применении дисциплинарного взыскания издается работодателем самостоятельно и объявляется работнику под подпись. В исключительных случаях, когда дисциплинарным взысканием является увольнение, то приказ о применении дисциплинарного взыскания издается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82, 373 ТК РФ).

В данном случае работодатель защищает свое право требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, предусмотренного ст.22 ТК РФ.

2. К числу способов самозащиты работодателем своих трудовых прав можно отнести и самостоятельное возмещение им ущерба, причиненного работником. Это денежные взыскания в пользу работодателя как способ самозащиты трудовых прав работодателем.

На основании ст.248 ТК РФ и соблюдая условия, предусмотренные ст. 233 ТК РФ, работодатель вправе самостоятельно своим распоряжением взыскивать с работника сумму причиненного ущерба, не превышающую размер его среднего месячного заработка. Во всех других случаях взыскание производится в судебном порядке.

Реализуя указанный способ самозащиты, работодатель самостоятельно защищает нарушенное работником право требовать бережного отношения со стороны работника к имуществу работодателя и других работников, закрепленное в ст.22 ТК РФ.

Для работодателя, обладающего властными полномочиями в отношении работника, наиболее часто применяемой формой защиты является самозащита трудовых прав и интересов, в рамках которой могут быть реализованы следующие способы: а) увольнение работника, б) аннулирование трудового договора, в) удержание из заработной платы [2.9; 13].

Институт защиты прав и законных интересов в трудовом праве постоянно развивается и характеризуется большим количеством форм и способов: от самозащиты и применения различных примирительных процедур до рассмотрения трудового спора в суде.

К сожалению, Трудовой кодекс РФ не регламентирует в достаточной степени процедуру самозащиты трудовых прав работодателей. Между тем, анализ отдельных его норм позволяет сделать некоторые предположения о возможности применения самозащиты как способа защиты трудовых прав работодателей.

1.3. Понятие, сущность и классификация трудовых споров

Принцип правового равенства субъектов правоотношений закреплен в статье 19 Конституции России. Его несоблюдение влечёт за собой вмешательство государства с целью защиты прав и свобод человека и гражданина. Также, граждане вправе защищать свои права и свободы всеми не запрещёнными законом способами.

В процессе трудовых правоотношений между работодателями и работниками могут возникать трудовые конфликты. Конвенция Международной организации труда призывает к тому, чтобы эти конфликты избегать, но в случае, если они произойдут, - к справедливому урегулированию их путем примирения. Частью 4 статьи 37 Конституции Российской Федерации установлено право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с применением разрешенных законодательством способов их разрешения, в том числе забастовки.

Статья 21 ТК РФ также устанавливает право работников на защиту своих трудовых прав всеми разрешенными законодательством способами, в том числе разрешено проведение забастовки.

Институт трудового спора является важным элементом не только трудового права, но также эффективным способом защиты нарушенных прав и свобод.

Право на трудовые споры является гарантированным Конституцией РФ правом, которое закреплено в ст. 37 и позволяет реализовывать указанное право с использованием любых не запрещенных способов, включая право на забастовку [1.1]. Указанная норма закрепляет индивидуальные и коллективные трудовые нормы, и, как это свойственно нормам Конституции РФ, не раскрывает указанного понятия, оставляя вопросы терминологии на разрешение федерального законодательства.

Научными исследованиями в области трудовых споров занимались как и в период зарождения данного института: в первой половине и в середине XX века были изданы работы Э.Ф. Андерсона, П.В. Авдеева, В.И. Смолярчук, А.Е. Пашерстника и др.

На современном этапе развития трудовых споров, после принятия Трудового кодекса РФ, были написаны работы А.А. Бережнова, А.В. Черкашина, А.А. Курушина и др.

В силу объективной актуальности института, которая не исчерпывает себя и в настоящее время, и в отсутствие легального понятия трудовых споров,

многими представителями профессионального сообщества предпринимались попытки к формулированию определения трудового спора и выделения основных его признаков, его правовой сущности.

А.В. Соловьев в своих работах под трудовым спором понимает конфликтное взаимодействие субъектов социально-трудовых отношений, сущность которого основывается на разности экономических интересов, включенных в него субъектов, при этом целью указанного взаимодействия не является «уничтожения соперника» [2.54; 23].

А.В. Щербаков полагает, что трудовые споры возникают между работодателем и работником как субъектами трудовых отношений, и складываются по поводу применения норм о труде, коллективного договора и других соглашений, а также условий трудового договора [2.73; 96].

С.В. Александров полагает, что трудовой спор – это диссонанс, который возникает между субъектами по поводу трудовых отношений, которые могут быть разрешены в установленном законодательстве порядке [2.4; 294]. При этом, автор подчеркивает, что трудовой спор возникает только в правовом поле, то есть имеет выраженный правовой характер, ввиду чего и регулируется в рамках законодательно установленных юридических процедур.

Этот признак, кстати, является основополагающим различием между категориями «трудовой спор» и «трудовой конфликт», которые иногда ошибочно определяют как идентичные понятия. Конфликт, в отличие от спора, может быть разрешен не только и не столько правовыми механизмами, и в целом может протекать вне правовых норм и правового регулирования.

К указанному выводу в своей работе пришла также Ю.Н. Ан, анализируя категории трудового спора и конфликта [2.7; 7], что закономерно позволяет утверждать, что категория правового спора уже категории трудового конфликта, так как спор ограничен в способах и методах его разрешения.

Трудовой кодекс Российской Федерации оперирует именно понятием «трудовой спор» (ст. ст. 381, 398 ТК РФ), которое, вне зависимости от его вида, подразумевает наличие неурегулированных разногласий.

Понятия «разногласие» законодательство не содержит. В словаре С.И. Ожегова «разногласие» рассматривается как отсутствие согласия вследствие несходства во мнениях, взглядах, интересах; противоречие, несогласованность (слов, мыслей) [2.43; 736].

Для устранения разногласий стороны конфликта могут провести взаимные переговоры. Если же этим способом разногласия не устранены, то конфликт перерастает в трудовой спор, но при условии, что одна из сторон обратится в орган, наделенный определенными полномочиями (юрисдикцией) по разрешению трудового спора.

Таким образом, трудовой спор предполагает определенную динамику развития. Его можно отразить в нескольких стадиях, таких, например, как: наличие трудового правонарушения; различная оценка трудового правонарушения работником (коллективом работников) и работодателем (работодателями); попытка урегулирования этих разногласий сторонами спора путем переговоров и, наконец, обращение для разрешения этих разногласий в юрисдикционный орган, т.е. непосредственно сам трудовой спор.

В доктрине существуют различные классификации трудовых споров: споры в зависимости от субъектов; видов правоотношений; порядка рассмотрения; характера спора; предмета спора и др.

Чернышева Л.А., Лебедева Г.П. разделяют разрешение индивидуальных трудовых споров на доюрисдикционный и юрисдикционный порядок.

Доюрисдикционный порядок урегулирования трудового спора предполагает непосредственное обращение работников к работодателю, допустим, если речь идет о коллективном трудовом споре. Для этого порядка трудовое законодательство предусматривает несколько стадий рассмотрения, таких как создание примирительной комиссии, приглашение посредников, обращение либо создание трудового арбитража и, наконец, проведение забастовки.

К числу юрисдикционных способов разрешения трудовых споров относится их рассмотрение в КТС и (или) в суде, в данном случае подразумеваются индивидуальные трудовые споры [2.69; 163].

ТК РФ в свою очередь подразделяет трудовые споры на индивидуальные и коллективные.

Глава 60 ТК РФ не только раскрывает понятие *индивидуального трудового спора*, но и определяет органы и порядок разрешения этих споров.

Безусловно, по своему содержанию это право является не только субъективным конституционным правом, но и важнейшим средством обеспечения других прав и свобод, принадлежащим в сфере труда субъектам трудовых правоотношений.

Во внимание следует принять легальное понятие индивидуальных трудовых споров (статья 381 ТК РФ), в силу которого под индивидуальными трудовыми спорами понимаются разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

В силу части 2 статьи 381 ТК РФ к указанным спорам также относятся спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, т.е. в случае прекращения данных отношений по любым основаниям, а также с лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор, при отказе в этом со стороны работодателя.

Заметим, однако, что не все трудовые правоотношения при наличии конфликта являются индивидуальными трудовыми спорами. Для того, чтобы определить их правовой характер, законодатель выделил следующие характерные признаки:

– разногласия между работодателем и конкретным работником (включая бывших работников и лиц, претендующих на заключение трудового договора) возникают по поводу трудовых отношений;

– разногласия между сторонами связаны с применением норм трудового права, регулирующих трудовые отношения с участием конкретного работника;

– разногласия не удалось урегулировать в ходе переговоров

– разногласия переданы в орган, рассматривающий индивидуальные споры

Признаки индивидуального трудового спора:

– наличие противоречия между работодателем и работником (настоящим, бывшим, потенциальным);

– противоречие является не урегулированным в процессе переговоров между сторонами, либо их представителями)

– разногласия возникают в связи с применением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, трудовых договоров и соглашений

– разногласие перенесено на рассмотрение уполномоченного органа, который вправе рассматривать индивидуальные правовые споры, - КТС или суда.

Следует обратить внимание на то обстоятельство, что, хотя норма права (ст. 381 ТК РФ) и указывает на юрисдикционные органы, которые должны рассмотреть индивидуальный трудовой спор, но это не означает, что он не может быть разрешен без КТС и суда. На это, в частности, указывает часть 2 статьи 385 ТК РФ, предусматривающая возможность урегулирования возникших разногласий в ходе непосредственных переговоров работника с работодателем.

Представляется, что такой способ разрешения возникших разногласий предпочтительней, так как наряду с экономией сил и средств он дает

участникам трудовых отношений больше возможности для сохранения деловых отношений и не влечет, как правило, конфликтность в будущем.

Вместе с тем не следует понимать требование части 2 статьи 385 ТК РФ в части неурегулирования разногласий путем переговоров работника с работодателем как основание для отказа КТС в приеме его заявления к своему производству. Такие отказы со стороны КТС лишь повлекут увеличение числа обращений в суды, так как КТС в настоящее время не является обязательным досудебным органом по разрешению индивидуальных трудовых споров [3.3].

В соответствии с частью 1 статьи 387 ТК РФ заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления (часть 2 статьи 387 ТК РФ).

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по письменному заявлению работника.

КТС принимает решение тайным голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. В соответствии с частью 2 статьи 389 ТК РФ и статьи 12 Федерального закона «Об исполнительном производстве» в случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом [1.14]. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения КТС.

Важной гарантией судебной защиты нарушенных прав работника и работодателя является норма, содержащаяся в статье 46 Конституции РФ, о том, что каждому гарантируется судебная защита.

Рассмотрение и разрешение трудовых споров производится районным судом по месту жительства ответчика, а если ответчиком является организация - по месту ее нахождения. В соответствии с пунктом 6 статьи 29 ГПК РФ иски о

восстановлении трудовых прав могут предъявляться также по месту жительства истца.

Суды разрешают индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника. Рассмотрение таких споров судом происходит в случаях, когда:

- стороны не согласны с решением КТС
- работник обращается в суд, без предварительного обращения в КТС
- по заявлению прокурора, если решение КТС не соответствует трудовому законодательству.

В силу статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 ТК РФ, а также разъяснений, содержащихся в п. 3 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, дела по спорам, возникшим из трудовых отношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Как свидетельствует статистика, в судах по-прежнему велико количество обращений работников по вопросам защиты трудовых прав с их последующим разрешением и вынесением решения (судебного приказа). Так, только в 2017 по искам о восстановлении на работе рассмотрено 12 420 дел, а споров об оплате труда - 549 711. В 2016 году данные показатели равнялись 15 381 дело и 500 482 дел соответственно. В 2018 году такая статистика составила 5321 дело и 196 050 дел соответственно [4.3].

Проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров, обладая определенной отраслевой спецификой, все-таки остаются достаточно типичным механизмом разрешения разногласий между субъектами права. *Коллективные трудовые споры* существенно более специфичны именно для отрасли трудового права. Разные названия двух видов трудовых споров - индивидуальных и коллективных - могут ввести в заблуждение в том, что главный разграничительный признак между ними - это количество участников. На самом деле, принципиальным отличием коллективных споров от индивидуальных можно назвать их предмет.

Предметом спора определяется фундаментальная разница в способах разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. В статье 381 ТК РФ говорится, что индивидуальные трудовые споры возникают «...по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда)», а в статье 398 ТК РФ указывается, что коллективные трудовые споры могут быть «...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». Ключевым отличием предмета двух видов трудовых споров выступает то, что в первом случае стороны спора разрешают разногласия по поводу уже закрепленных и обязательных для них условий, а во втором, как правило, ведутся переговоры по поводу изменения или установления новых условий труда. То есть во втором случае речь не идет о том, что одна сторона спора (истец) пытается заставить другую сторону выполнить свою обязанность по отношению к ответчику.

Также, известным в научной литературе определением предмета трудового спора является требование о восстановлении права или законного интереса работника или работодателя, нарушенные одной из сторон при применении трудового законодательства, иных нормативных актов о труде, соглашения, коллективного договора, при неисполнении или ненадлежащем исполнении указанных актов. К таким нарушениям чаще всего относятся невыплата заработной платы или выплата её не в полном размере, лишение премий и поощрений без должных к тому оснований, непредоставление гарантируемого оплачиваемого отпуска, правонарушения дисциплинарного характера со стороны работника и др. Предметом индивидуальных трудовых споров между работодателем и работником может быть требование о

выполнении обязанности возмещения материального ущерба организации неправомерным поведением работника [2.62; 503].

Институт коллективных трудовых споров является относительным новшеством для российской правовой системы, в советское время коллективные трудовые споры и забастовки не допускались [2.3; 455].

В настоящее время коллективные трудовые споры, конфликты могут иметь серьезные последствия, поскольку они приводят не только к экономическим потерям, но и к возможным социально-политическим изменениям. В связи с этим во многих странах уделяется пристальное внимание вопросам предотвращения конфликтов, регулирования их разрешения, эффективности практического применения механизма разрешения коллективных трудовых споров [2.30; 15].

Сафонов В.А. дает определение коллективного трудового спора в качестве разногласий, возникающих между организационно оформленным коллективом работников, профсоюзом, объединением профсоюзов, с одной стороны, работодателем (работодателями) или органами государственной власти или местного самоуправления, - с другой, по поводу установления или изменения условий труда [2.51; 3].

При урегулировании коллективных трудовых споров об интересах процессуальный характер имеют правоотношения, возникающие между третейским органом, с одной стороны, и каждой из сторон трудового спора, с другой стороны, в случае обязательности передачи спора на рассмотрение третейского органа. Процедурными являются, во-первых, правоотношения по непосредственному урегулированию трудовых споров, во-вторых, правоотношения, возникающие между сторонами трудового спора по поводу обращения спора к третейскому разбирательству, и, в-третьих, правоотношения, возникающие между третейским органом и каждой из сторон трудового спора, в случае добровольной передачи спора на рассмотрение третейского органа.

Коллективные трудовые споры об интересах не могут быть разрешены посредством их судебного разбирательства ввиду отсутствия формализованных норм, на основе которых суд мог бы вынести решение по существу спора, и невозможности установления новых субъективных прав и обязанностей на основании только лишь решения суда. Как следствие, данные трудовые споры урегулируются на основании соглашения сторон спора. Соглашение, достигнутое сторонами трудового спора, подлежит обязательному исполнению и не может быть обжаловано ни одной из сторон спора [2.51; 5].

Урегулирование коллективных трудовых споров об интересах может осуществляться при помощи процедур двух видов: примирительной и третейской. В рамках примирительной процедуры необходимо выделять непосредственные переговоры сторон и деятельность органов примирения. Третейская процедура состоит в деятельности третейских органов. В ходе примирительной процедуры возможно использование процедуры посредничества, которое является не стадией урегулирования трудового спора, а функцией по содействию организации переговоров и поиску путей урегулирования трудовых споров.

Теоретически коллективные трудовые споры могут рассматриваться на локальном уровне (уровне одного работодателя или обособленного структурного подразделения) и более высоких уровнях социального партнерства. Для рассмотрения коллективных трудовых споров на более высоких уровнях с 2011 года были предусмотрены даже отдельные, более длительные сроки, чем для споров на локальном уровне [1.11]. Однако в современной российской практике коллективные трудовые споры и забастовки, как правило, проводятся только на локальном уровне. Это связано прежде всего с тем, что хотя примирительные процедуры и предусмотрены для проведения споров на уровнях выше локального, решение об объявлении забастовки принимается работниками каждого отдельного работодателя (часть 2 статьи 410 ТК РФ). При этом требования адресуются не этому работодателю, а

объединению работодателей, то есть он конкретно их удовлетворить не может и крайне негативно относится к забастовке, проводящийся у него.

Еще одна проблема, связанная с уровнем разрешения коллективных трудовых споров, касается корпоративной множественности работодателей. В современных экономических условиях крупный и, чаще всего, даже средний бизнес управляется группами юридических лиц, находящихся в тесной взаимосвязи друг с другом. Важнейшие решения могут приниматься управляющими собственниками головной компании и спускаться в виде директив в дочерние компании. При этом формальным работодателем выступает юридическое лицо. Работники компаний, входящих в холдинг, могут быть заинтересованы в том, чтобы объединиться и выдвинуть совместные требования в отношении собственников группы юридических лиц, но согласно ТК РФ такой спор должен быть разбит на набор разрозненных коллективных трудовых споров, что сильно затрудняет солидарное выдвижение требований [2.67].

Коллективные трудовые споры могут рассматриваться на локальном уровне ниже уровня единичного работодателя. Требования работников могут также выдвигаться на уровне филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения. В Постановлении Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 указывается, что под структурными подразделениями следует понимать «как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д.» [3.2]. Тем не менее суды достаточно ограничительно подходят к понятию структурного подразделения. В результате действия работников по выдвижению требований и объявлению забастовок признаются незаконными, в силу того, что они объявлены на уровне, не признанном судом в качестве структурного подразделения [3.4].

Выдвижение требований работников осуществляется работниками или их представителями, определяемыми в статье 40 ТК РФ, но в любом случае требования должны быть утверждены на общем собрании (конференции) работников большинством голосов, причем собрание считается правомочным,

если на нем присутствует не менее половины работников, а конференция - двух третей избранных делегатов работников (части 2 и 3 статьи 399 ТК РФ). Конференция работников созывается, когда работников из-за их многочисленности физически затруднительно собрать вместе. В этом случае в отдельных структурных подразделениях избираются представители работников.

Первая и единственная обязательная примирительная процедура - разрешение спора примирительной комиссией. В соответствии со статьей 402 ТК РФ примирительная комиссия по разрешению коллективного трудового спора создается сторонами спора на равноправной основе в течение двух (либо трех, на уровне выше локального) дней со дня начала спора, под которым согласно статье 398 ТК РФ понимается день сообщения решения работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей) или несообщение работодателем (его представителем) своего решения. Срок ответа на требования предусмотрен в статье 400 ТК РФ и составляет два рабочих дня для споров на локальном уровне и две недели для споров на более высоком уровне. Министерство труда и социального развития Российской Федерации разработало рекомендации по разрешению коллективных трудовых споров в каждой из трех примирительных процедур [1.15, 1.16]. Тем не менее этот акт не обязывает стороны к его соблюдению, и они свободны выработать собственные регламенты разрешения спора в примирительной комиссии, с помощью посредника и в трудовом арбитраже.

Равноправие сторон примирительной процедуры не означает обязательного численного равенства представителей сторон спора. Важно, что ни одна из сторон не обладает преимуществом, а спор может быть разрешен примирительной комиссией только в том случае, если его стороны пришли к соглашению. Для совершения этих действий закон предусматривает срок в три рабочих дня для споров на локальном уровне и пять рабочих дней - для споров на более высоких уровнях (статья 402 ТК РФ). В этом заключается принципиальное отличие примирительной комиссии от комиссий по трудовым

спорам. Поскольку индивидуальные трудовые споры носят характер спора о праве, КТС выступает в качестве факультативной досудебной инстанции и выносит решение за стороны, а стороны обязаны подчиниться этому решению, хотя и могут его обжаловать в суд. Примирительная комиссия имеет совершенно иной статус: в её компетенции находятся лишь попытки согласования позиций сторон. Если согласование достигнуто, спор считается завершенным, а решение примирительной комиссии обязательно для его сторон.

Процедуры обжалования примирительных процедур законом не предусмотрены, поскольку подразумевается, что если стороны урегулировали свои разногласия и пришли к соглашению, причины для обжалования данного решения отсутствуют. Однако, закон не запрещает сторонам заново выдвинуть свои требования, если какие-либо из них в ходе коллективного трудового спора удовлетворены не были. При этом процедура выдвижения требований (на общем собрании или конференции) должна быть в этом случае повторена.

Обязательным этапом разрешения коллективного трудового спора в соответствии со ст. 401 ТК РФ, является только примирительная комиссия. Если же она не разрешает спор и стороны не приходят к соглашению, они обязаны провести переговоры о продолжении разрешительных процедур с участием посредника либо в трудовом арбитраже (статья 402 ТК РФ). При этом обязанностью сторон является только факт проведения соответствующих переговоров. Привлечение посредника или создание арбитража являются добровольными этапами примирительной процедуры. Исключение из этого правила предусмотрено только для организаций, в которых запрещено проведение забастовок в связи с необходимостью предотвращения чрезвычайных ситуаций и для обеспечения жизнедеятельности населения. В таких случаях спор передается на рассмотрение обязательного арбитража (статья 403 ТК РФ).

В соответствии с частью 1 статьи 403 ТК РФ не позднее следующего рабочего дня после дня составления примирительной комиссией протокола

разногласий стороны коллективного трудового спора обязаны провести переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора с участием посредника. Функция посредника сводится к тому, что он пытается помочь сторонам спора достичь согласия между собой. Закон (ч. 5 ст. 403 ТК РФ) предоставляет три рабочих дня на локальном и пять дней - на более высоких уровнях социального партнерства на разрешение спора с участием посредника, если он будет приглашен. Порядок его участия и иные процедурные вопросы определяются сторонами спора [2.21].

Если согласие о привлечении посредника не достигнуто либо спор с его участием не был разрешен, составляется соответствующий протокол и стороны проводят переговоры о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.

С 2011 года закон предусматривает существование постоянно действующего трудового арбитража и трудового арбитража, организуемого для рассмотрения конкретного трудового спора. Однако на практике постоянно действующий арбитраж в настоящее время не учрежден, хотя отдельные учреждения, занимающиеся такими делами, существуют. Например, в Москве осуществляет свою деятельность Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров. Он помогает сторонам социального партнёрства урегулировать трудовой конфликт, оказывает консультационные услуги, обеспечивает работу представителей сторон, проводит обучение социальных партнёров действиям, способствующим разрешению трудового спора с минимальными затратами. Федеральная служба по труду и занятости (далее - Роструд), действующая при Министерстве труда и социального развития Российской Федерации, ведет реестр трудовых арбитров, которых стороны могут пригласить для участия в разрешении коллективного трудового спора, а также осуществляет подготовку трудовых арбитров для выполнения их функций. Стороны могут сами решить, обращаться им в Роструд с предложением кандидатуры трудового арбитра, либо выбрать его самостоятельно.

ТК РФ не наделяет ни одну из сторон правом уклоняться от участия в примирительных процедурах, при этом не разъясняя, какие именно действия следует считать уклонением. В настоящее время в законодательстве или даже на уровне постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации не закреплено обязанности добросовестно участвовать в проведении коллективных переговоров и разрешении коллективных трудовых споров и ориентировочных примеров недобросовестной практики [2.65; 62]. В странах с долгими традициями промышленной демократии такого рода обязанности в том или ином виде закрепляются в правовых актах. Например, в Новой Зеландии существует целый кодекс добросовестности при разрешении трудовых споров. Но даже в том случае, если работодатель будет привлечен к ответственности за уклонение от участия в примирительных процедурах, ответственность, предусмотренная Кодексом Российской Федерации (далее – КоАП РФ) об административных правонарушениях (статья 5.32 КоАП РФ), носит символический характер: штраф в размере от одной до трех тысяч рублей.

Исходя из вышесказанного, работодателем является физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Представитель работодателя присоединяется к статусу представляемого, а в отдельных случаях частично замещает его, обеспечивает возникновение, осуществление, изменение, прекращение трудовых прав и выполнение обязанностей представляемого, а также защищает его трудовые права и законные интересы при возникновении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В качестве вывода можно сказать, что правовые исследования в области института трудовых споров позволяют с уверенностью утверждать о необходимости включения в состав Трудового кодекса РФ единой дефиниции родового понятия трудового спора.

Возвращаясь к актуальности данного института, учитывая разнообразие видов трудового спора, целесообразно классифицировать их по различным основаниям.

Вопрос о видах трудовых споров подробно исследован в юридической литературе. Практически все авторы выделяют следующие основания классификации трудовых споров [2.17; 76]:

- по субъектам трудовые споры делятся на индивидуальные и коллективные. Совершенно очевидно, что принципиальным вопросом для указанной классификации является количество работников, участвующих в споре (потому как представляется, что работодатель всегда выступает в трудовом споре один). При этом следует повторить, что понятие индивидуального трудового спора в отличие от коллективного легально определено в Трудовом кодексе РФ, указывая на их большую распространенность;

- по виду спорного правоотношения трудовые споры делятся на споры, возникающие из трудовых отношений, и на споры, возникающие из иных, непосредственно связанных с трудовыми, отношений. Представляется, что споры, непосредственно вытекающие из трудовых отношений – это споры по поводу конкретных законодательных норм и положений, например, споры по поводу неисполнения коллективного договора, увольнения по виновному основанию, непредоставления трудовых гарантий и т.д. К спорам же, которые возникают из иных, но тесно связанных с трудовыми, отношений, следует отнести споры о размере невыплаченной заработной платы, споры о нарушении работодателем законодательных норм об обязательном пенсионном страховании и т.д. [2.65; 23];

- по способу разрешения трудовые споры классифицируются на споры искового и неискового характера. К трудовым спорам искового характера относятся споры, разрешаемые в судах общей юрисдикции (согласно правилам подведомственности), а к спорам неискового характера относятся споры, разрешаемые в иных компетентных органах, например, в комиссии по

трудовым спорам. Следует отметить, что первый вид споров включает в себя гораздо большее количество правоотношений, которые могут быть разрешены в рамках судопроизводства.

Кроме указанной классификации Н.И. Гонцов также полагает целесообразным выделение споров, разрешаемых в общем и особом порядке. По мнению автора, общий порядок разрешения споров относится к обычным трудовым спорам, не осложненным какими-либо обстоятельствами, которые влекут за собой необходимость применения особенных процедур при разрешении таких споров. В то же время, трудовые споры, касающиеся работников прокуратуры и судей, или работников, допущенных к государственной или иной охраняемой законом тайне (если ее раскрытие требуется для правильного разрешения спора по существу) следует рассматривать в особом порядке. С указанным тезисом, безусловно, следует согласиться [2.16; 133].

Таким образом, представляется, что институт трудового спора, несмотря на его объективную изученность научным сообществом, остается актуальным и требует постоянного отслеживания тенденций его развития.

Данное исследование позволяет с уверенностью констатировать, что в науке существует упорядоченное мнение относительно определения понятия трудового спора, его сущности и признаков. Классификация же рассматривается разными авторами по разным основаниям, однако, в данной работе была предпринята попытка выделения наиболее важных и имеющих значения для разрешения споров оснований.

Представляется целесообразным внедрение в действующее трудовое законодательство легальное определение родового понятия трудового спора, так как указанное способствует единообразному пониманию указанной категории, что положительно сказывается не только с точки зрения теоретических исследований, но и практического применения института.

В рамках данного исследования был сделан вывод, что под трудовым спором следует понимать разногласие по вопросам применения трудового

законодательства, толкования нормативных, локальных, договорных правовых норм, которое выражается в оспаривании одной из сторон действий другой стороны как противоправных путем обращения с возникшим разногласием в орган, компетентный по разрешению трудовых конфликтов.

Несмотря на объективно теоретическое значение указанного исследования, на практике легальное понятие трудового спора позволит выстроить систему соотношений трудовых споров.

Указанное, во-первых, положительно скажется на уровне подготовки законодательного акта с точки зрения юридической техники (в Кодексе все понятия будут логично следовать друг из друга, дополняя и углубляя родовое понятие), во-вторых, практика свидетельствует о большом количестве трудовых споров, что закономерно влечет за собой необходимость создания четкой и не поддающейся сомнению доктринальной, легальной и практической базы, включающей в себя и понятийный аппарат.

Резюме: на данный момент существует необходимость более детального урегулирования трудовых разногласий в досудебном порядке. Также необходимо учитывать фактор корпоративной множественности работодателей и наличие в качестве управленцев целых групп юридических лиц и необходимость создания механизма солидаризации их требований в случаях, когда возникает разногласие вкупе с необходимостью защиты интересов работодателя. Отдельные статьи ТК РФ так же нуждаются в доработке и конкретизации с целью дать более четкое определение уклонению от участия в примирительных процедурах, что должно способствовать наиболее эффективному и действенному способу разрешения трудовых споров на ранних этапах их возникновения.

ГЛАВА 2. ОСОБЕННОСТИ ЗАЩИТЫ ПРАВ И ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ РАССМОТРЕНИИ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

2.1 Представитель работодателя для разрешения индивидуального трудового спора: порядок назначения и правовой статус

Рассмотрение проблемы представительства работодателя в индивидуальных трудовых отношениях стало актуальным ввиду сложившейся практической необходимости нового подхода к этому вопросу. Проблема кроется в том, что в правоприменении часто возникают споры насчет того, какое число и какой круг лиц могут быть участниками трудовых правоотношений, будучи представителями работодателя и выступающих от его имени. Особенно это касается организаций с разветвлённой системой управления и органов, его осуществляющих. Необходимо всестороннее исследование института такого представительства [2.24].

Представление интересов работодателя в суде является одним из направлений работы представителя по вопросу разрешения индивидуальных трудовых споров.

Федеральным законом от 28.11.2018 N 451-ФЗ в действующее процессуальное законодательство были внесены изменения, которые непосредственно коснулись вопросов представительства, в том числе и по трудовым спорам [1.10].

С 1 октября 2019 года редакция ст. 49 ГПК РФ претерпела изменения, и теперь содержит в себе следующие положения:

«Представителями в суде, за исключением дел, рассматриваемых мировыми судьями и районными судами, могут выступать адвокаты и иные оказывающие юридическую помощь лица, имеющие высшее юридическое образование либо ученую степень по юридической специальности» [1.3].

Фактически данное изменение вводит дополнительные квалификационные требования в отношении представителя работодателя: кроме ранее перечисленных в п. 1 требований о дееспособности и

соответствующим образом оформленных полномочий появились требования и к образованию представителя.

Такие изменения следует связывать со стремлением законодателя повысить уровень и качество судебной защиты, что, в свою очередь, порождает ряд практических проблем, требующих разрешения.

Законодатель, определяя необходимость применения квалификационного требования, указывает, что данные требования не распространяются в мировых и районных судах.

Для трудовых споров это означает, что фактически необходимость представителя-профессионала возникает только на стадии апелляционного и кассационного обжалования (которые, к слову, могут и не быть инициированы). В случае, если возникнет необходимость представления интересов в судах апелляционной и кассационной инстанции, возникнет закономерная проблема представительского преемства: новому представителю будет необходимо ознакомиться с материалами дела, возможно, прослушать аудиозаписи судебных заседаний в целях формирования правовой позиции по переданному делу.

Это представляется не всегда удачной концепцией – гораздо удобнее, когда дело ведет один и тот же представитель с предварительного судебного заседания и до последнего заседания в кассации. Так представитель оказывается полностью осведомлен о течении всей судебной тяжбы, что снижает риск возникновения человеческого фактора.

То есть, говоря о практической стороне данного вопроса, более предпочтительным является передача судебного дела в руки представителя-профессионала сразу.

Вместе с тем, следует определиться, к кому относятся данные повышенные требования к квалификации.

Исходя из положений п. 2 ст. 49 ГПК РФ, высшим юридическим образованием или научной степенью должно обладать лицо, оказывающее юридическую помощь, под которой понимается осуществляемое средствами

юридического характера адресное невластное профессиональное и организованное содействие реализации правовых возможностей субъекта права в целях преобразования проблемной правовой ситуации и максимально благоприятного удовлетворения его индивидуальных интересов [2.40]. То есть юридическая помощь осуществляется профессиональными участниками рынка в целях разрешения индивидуальной правовой проблемы в интересах доверителя.

Из указанного определения следует, что под лицом, оказывающим юридическую помощь, для целей ст. 49 ГПК РФ следует понимать представителя, адресно разрешающего сложившуюся спорную ситуацию в судебном порядке, стремясь достичь интересы доверителя.

Следовательно, целесообразно говорить, что такие требования предъявляются к юристам, представляющим интересы работодателя в судах по индивидуальным трудовым спорам. Причем, как представляется, не имеет значения, является ли такой юрист работником работодателя или нанятым в целях представления интересов в конкретном споре: в случае, если представитель осуществляет представление интересов в суде, он обязан соответствовать квалификационным требованиям.

В целях доказательства наличия высшего юридического образования или научной степени представителем в суде могут предъявляться диплом о наличии высшего образования или диплом о присуждении научной степени.

Следует сделать суждение о том, что такое требование не может распространяться на любые процессуальные действия, осуществляемые в рамках суда.

Так, например, действия по принятию документов из дела (оригиналы доказательств, копии судебных постановлений, исполнительные листы) в целом не связаны с предоставлением юридической помощи и могут осуществляться, в том числе, и иными доверителями работодателя, не обладающими юридическим образованием.

Закономерным является вопрос о возможности представления в суде интересов работодателя директором организации – то есть, его единоличным исполнительным органом.

В цивилистике полномочия единоличного исполнительного органа зачастую понимаются в качестве представительских: так, С.М. Алтухова отмечает, что исполнительный орган юридического лица выступает в гражданском обороте в качестве представителя этого лица [2.5].

Несмотря на такой подход к природе единоличного исполнительного органа, повышенные требования к кандидатуре руководителя организации предъявлять нельзя.

Ни ТК РФ, ни ГК РФ, ни специальные федеральные законы о регулировании деятельности юридических лиц не содержат повышенных требований к кандидатуре руководителя организации, что указывает на невозможность применения таких требований и в рамках судебных тяжб.

Иное означало бы незаконную дискриминацию и ограничение права на осуществление трудовой деятельности руководителем организации.

Вместе с тем, неправильное толкование закона в указанной части может повлечь за собой неправомерный отказ от допуска в судебное заседание руководителя организации, что является прямым нарушением прав работодателя.

Требования о необходимости доказывания наличия высшего образования или научной степени не относятся к адвокатам согласно прямому указанию п. 3 ст. 49 ГПК РФ. Представляется, что такое исключение сделано ввиду того, что наличие высшего юридического образования является показанием для получения статуса адвоката, а факт наличия статуса подтверждается соответствующим удостоверением.

Кроме того, такие требования не могут относиться к арбитражным управляющим, на которых возлагаются полномочия единоличного исполнительного органа в случае возбуждения процедуры банкротства в

отношения работодателя, а также к профессиональным союзам и объединениям, что также прямо предусмотрено п. 4 ст. 49 ГПК РФ.

Учитывая указанные точные разъяснения, остается неясным отсутствие такого же четкого и ясного указания об отсутствии необходимости предъявления квалификационных требований в отношении руководителя организации.

Следовательно, указанная измененная норма подлежит уточнению в части включения в перечень лиц, в отношении которых не требуется подтверждать соответствующее юридическое образование, руководителя организации с соответствующим включением такого субъекта в перечень п. 4 ст. 49 ГПК РФ.

ТК РФ широко использует определение «представитель работодателя» относительно подотраслей и институтов трудового права. Его использование уместно при регулировании как коллективных (глава 4 ТК РФ), так и индивидуальных трудовых отношений. Феномену социального партнёрства присущи все признаки, свойственные механизму защиты трудовых прав в исследуемой сфере. На сегодня оно представляет собой необходимый компонент комплексного механизма защиты трудовых прав как работников, так и работодателей [2;58].

Поэтому институт представительства в юридической науке часто характеризуется как межотраслевой, поскольку деятельность лица (представителя), осуществляющего полномочия другого лица (представляемого) может выходить за рамки тех или иных правовых отраслей (прежде всего, гражданского) [2.14].

Интересы юридических и физических лиц, являющихся работодателями, могут быть представлены юридическими лицами и гражданами на основании их собственной воли, выраженной в простой письменной форме. В силу этого, любой работодатель может привлекать в качестве своего представителя как организации, так и отдельных дееспособных граждан, наделённых полномочиями, указанными в прилагаемой доверенности. Интересы

организаций представлены либо их уполномоченными работниками, либо физическими лицами, наделенными статусом адвоката [1.8].

Рассматривая институт представительства работодателя в правовых отношениях в сфере труда, необходимо обозначить вопрос о том, считать ли определение «представительство» исключительно отраслевым или же оно носит свой специфический характер в каждой рассматриваемой отрасли.

Интересной представляется позиция Е.Л. Невзгодиной. Ещё в начале 80-х гг XX в. автор делает однозначный вывод о недостаточном развитии института представительства в юридической науке в качестве правовой дефиниции. Отсутствие же точного правового определения института представительства на основе его существенных признаков вкупе с множественностью подходов и пониманий этого слова в повседневной жизни стали причиной того, что понятие представительства, несмотря на некие общие признаки, в то же время в каждой отрасли несёт не вполне однозначное содержание [2.42; 59].

Главное значение института представительства в отраслях права, не имеющих отношения к трудовому, сочетает в себе черты как гражданско-правового, так и процессуального представительства [2.42; 61]. В трудовых правоотношениях он направлен на содействие работодателям и работникам в достижении общей цели: прийти к консенсусу их социальных интересов, реализовать права и обеспечить исполнение обязанностей представляемого по отношению к другим участниками правоотношений

Правоприменительная практика часто оставляет открытыми вопросы об определении числа и круга субъектов, в компетенцию которых входит осуществление полномочий в интересах работодателя. Это касается как отношений социального партнёрства, так и индивидуальных трудовых споров, и иных отношений, возникающих между работодателем и работником. Например, при заключении трудового договора, при разрешении вопросов об оплате труда и его нормировании, привлечении работника к дисциплинарной ответственности и иных случаях.

Федеральные законы от 26.12.1995 N 208-ФЗ «Об акционерных обществах», от 08.02.1998 N 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», называя круг органов управления организацией (например общее собрание акционеров, совет директоров (наблюдательный совет), единоличные и коллегиальные исполнительные органы предприятия), тем не менее, полностью не раскрывают их полномочий по таким вопросам как привлечение к работе и увольнение работников, принятие административных решений по поводу распределения ролей работников внутри организации и др.

Согласно п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое, в соответствии с законом и иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора, наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допуске работника к исполнению его обязанностей с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 ТК РФ). Работодатель в данном случае может нести обязанность заключить с таким сотрудником надлежащим образом трудовой договор [3.2].

Такое представительство отличается наличием между представителем и работодателем специфического способа регулирования трудовых отношений, закреплённого трудовым договором для исполнения организационно-распорядительных и (или) административно-хозяйственных обязанностей. Сам договор заключается в соответствии с учредительными документами, локальными нормативно-правовыми актами, превращающими представителя работодателя в полноправного члена трудового коллектива работников наравне с остальными.

Представительство интересов работодателя и осуществление от своего имени его полномочий говорит о специфике правового положения такого

работника, проявляющейся, к примеру, в установлении в отношении него определённых ограничений.

Например, согласно ст. 409 ТК РФ, работники или их представители могут организовать забастовку в случае, если процедуры примирения коллективного трудового спора не дали результат (ст. 406 ТК РФ), работодатель или его представитель не исполняют условий соглашения, достигнутого сторонами в ходе разрешения трудового спора (ст. 408 ТК РФ), либо стороны не исполняют решение трудового арбитража.

Это правило предписывает также определённые исключения. Например, в соответствии с ч. 1, 2 ст. 413 ТК РФ забастовка не может быть проведена при разрешении коллективного трудового спора. В этом случае представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие [1.9].

Правовой статус представителя работодателя имеет двойственные начала, как императивного, так и диспозитивного свойства. Метод диспозитивного правового регулирования (а, значит, и равенства сторон) обуславливается общегражданскими основаниями возникновения отношений трудового представительства. Представитель и представляемый наделены равным статусом как при заключении, так и при расторжении трудового договора, который является основанием для возникновения и прекращения представительства [2.18; 273].

Императивные черты проявляются, когда представительство в качестве своей основы несёт не столько права, сколько в большей мере обязанности наёмного работника, обусловленные его специфическим должностным статусом. Когда работник становится представителем работодателя, заключая с ним трудовой договор, он возлагает на себя, тем самым, обязанность обязательного выполнения отдельных организационно-распорядительных, управленческих задач.

Представитель, будучи в то же время работником, находится в подчинении по отношению к своему представляемому. Это говорит о том, что

представитель работодателя (наёмный работник) и представляемый находятся в неравном правовом положении. Отсюда можно сделать вывод о преобладании императивного метода правового регулирования.

2.2 Представительство работодателя при урегулировании спора во внесудебном порядке

Проблемы досудебного разрешения трудовых споров и статус их участников являются объектом комплексного изучения современной правовой науки.

Проблемы досудебного разрешения индивидуальных трудовых споров своё наибольшее освещение и обсуждение нашли в советское время. Самые значимые исследования данной темы провели Е.А. Голованова, С.А. Голощапов, И.Я. Киселев, А.А. Ключев, Р.З. Лившиц, В.Н. Скобелкин, В.И. Смолярчук и другие ученые.

Современные ученые также уделяют внимание вопросам досудебного решения индивидуальных трудовых споров. Им посвящены работы И.К. Дмитриевой, Е.Ю. Забрамной, И.А. Костян, А.М. Куренного, А.М. Лушниковой, М.В. Лушниковой, С.П. Маврина, В.И. Миронова, С.В. Передерина, Л.А. Сыроватской, В.Н. Толкуновой, С.Ю. Чучи и других ученых.

Споры между организациями и их сотрудниками являются постоянным явлением, суть которого мало подвержена веяниям времени и правовых новелл. В случае противоречия каждая сторона имеет определённый ряд претензий к своему оппоненту. В связи с этим возникает вопрос о том, кто и в каком порядке может и должен решать данный вид правового конфликта в трудовой сфере. В итоге законодатель установил механизм, согласно которому, в случае отсутствия компромисса между работодателем и работником, спор передаётся на рассмотрение в комиссию по трудовым спорам или же в суд.

Работодатель назначает своих представителей для участия в комиссии по трудовым спорам через распоряжение (приказ). Численный состав данной комиссии, как и порядок его определения, законом до конца не урегулированы.

Предполагается, что сторона-инициатор создания комиссии должна сама вынести такое предложение со своей стороны. Срок действия КТС Трудовым Кодексом так же не определяется. Предполагается, что он может быть установлен сторонами социального партнерства.

ТК РФ устанавливает, что инициаторами создания КТС являются работники. Также инициатором может быть их представительный орган и (или) работодатель из равного числа представителей той и другой стороны. Стороны получают предложение о создании КТС в письменной форме и обязаны в течение 10 дней назначить в комиссию своих представителей. Общее собрание трудового коллектива, действующее на предприятии, учреждении, организации, устанавливает порядок избрания, численный и кадровый состав комиссии.

Стоит также уделить внимание ещё одному не менее важному и заслуживающему рассмотрения способу разрешения конфликта в пользу работодателя и защиты его интересов: переговорам. ТК РФ рассматривает переговоры как способ разрешения трудового конфликта и защиты сторонами своих трудовых прав в двух конкретных случаях:

- когда работник в процессе переговоров с работодателем должен сам или через представителя урегулировать возникшие разногласия собственными силами (ст. 385 ТК РФ). В случае, если достигнуть консенсуса не удалось, следует обращение в КТС. При этом очевидно, что данная норма не является сугубо императивной: орган, рассматривающий и решающий индивидуальный трудовой спор, не имеет права отказать такому работнику в принятии заявления даже в случае, если тот не пробовал урегулировать спор до обращения самостоятельно.

- в ст.235 ТК РФ говорится о том, что работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю, который рассматривает поступившее заявление и принимает соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с

решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

В иных случаях Трудовой кодекс не рассматривает переговоры сторон как способ защиты трудовых прав и, соответственно, не закрепляет его. При этом, попытки самостоятельного урегулирования конфликта работодателя с работником, где предметом является защита трудовых прав и законных интересов, являются наиболее эффективным способом их защиты. Стоит заметить, что отсутствие основательного правового регулирования порядка проведения этих переговоров препятствует их практическому использованию, затрудняя их. Исходя из опыта зарубежных стран, самым эффективным способом защиты трудовых прав той и другой стороны являются переговоры на индивидуальном уровне, без создания КТС и доведения спора до судебной инстанции [2.47].

Российское законодательство в этой сфере нуждается в значительных преобразованиях. Существует необходимость ввести норму, которая ограничит использование ресурса государственных органов. Нужно установить, что обращение в органы государства допустимо только в том случае, когда все возможные внутренние ресурсы урегулирования разногласий между сторонами уже исчерпаны полностью и иной путь достижения согласия потенциально невозможен. Закон должен содержать в себе также нормы о порядке проведения переговоров касательно всех видов трудовых разногласий. В данном контексте примечательно, что, например, концепция Гражданско-процессуального кодекса РФ не содержит в себе правил закрепления переговорных процедур, а просто содержит указание на то, что переговоры в новом ГПК РФ закрепляются в виде основной примирительной процедуры [1.4].

Существует ещё один способ защиты трудовых прав и законных интересов в рамках процедур примирения в цепи «работник-работодатель»: это рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.

Если примирительная комиссия не приходит к единому соглашению, то стороны спора прибегают к услугам посредника, который так же стремится к поиску согласия между сторонами с наименьшими потерями для каждой из них и соблюдением законных интересов и прав той и другой стороны спора. В конце переговоров подводится соответствующий итог, который должен быть документально оформлен письменным решением комиссии. Если согласия, даже с участием посредника, достигнуть не удалось, комиссия составляет протокол рассмотрения (куда вносит соответствующую информацию о ходе рассмотрения спора) и стороны переходят к переговорам о рассмотрении спора в рамках трудового арбитража.

Основной задачей сторон на изначальном этапе является выбор, согласование и утверждение кандидатуры лица, осуществляющего посреднические функции. Ст. 403 ТК РФ даёт сторонам право, в случае необходимости, обратиться за рекомендацией кандидатуры посредника в Федеральную службу по труду и занятости, ведущую учет трудовых арбитров.

Рассмотрение спора через посредника не является императивом, и данная стадия не носит характера обязательной. Предполагается, что по этой причине законодатель установил: если стороны в течение двух рабочих дней не придут к согласию касательно кандидатуры посредника так и не было достигнуто, стороны могут переходить к переговорам о рассмотрении спора в трудовом арбитраже.

В контексте совершенствования трудового законодательства расширение применения медиации как способа досудебного решения трудового спора является актуальным аспектом. Федеральный закон «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедура медиации) от 27.07.2010 № 193-ФЗ [1.7], давая определение процедуре медиации, способах и принципах её проведения, требованиях к кандидатуре медиатора, поверхностно упоминает в своём содержании споры, касающиеся трудовых правоотношений в числе споров гражданско-правового характера, включая их в общий перечень споров, допускающих участие посредника. В

связи с этим некоторые исследователи предлагают ввести в законодательство институт самостоятельного регулирования внесудебных способов разрешения индивидуальных трудовых споров, оформив его отдельным нормативно-правовым актом (в форме закона). Данный акт будет призван закреплять нормы, регулирующие как досудебную, так и судебную стадию медиации [2.41].

2.3 Защита прав и законных интересов работодателя при разрешении индивидуального трудового спора в суде

Защита трудовых прав и интересов работодателя – это неоднозначное и сложное правовое явление. Оно требует совершения конкретных действий одного субъекта в интересах другого, а также их тесное взаимодействие. Однако ни ТК РФ, ни иные нормативно-правовые акты из отрасли трудового права не содержат в себе определение защиты трудовых прав и интересов как такового. Ввиду того, что такое определение по сей день разрабатывается и совершенствуется юридической наукой, наиболее универсальным в данный момент является следующее определение:

Защита трудовых прав и интересов работодателей и работников – это деятельность по претворению в жизнь законных способов и средств, целью которых является пресечение и устранение нарушений трудовых прав и интересов, а также восстановление нарушенных прав, либо устранение препятствий в их реализации.

Истцом в возникающем споре (согласно ГПК РФ) будет являться работник, ответчиком – работодатель, либо его представитель, оспаривающий требования работника. Данная расстановка сил сохраняется вне зависимости от того, кто из сторон является инициатором рассмотрения трудового спора в суде.

Ч. 4 ст. 20 ТК РФ рассматривает субъекты, осуществляющие права и обязанности работодателя в трудовых правоотношениях. К ним относятся физические лица-работодатели, органы управления организации,

уполномоченные лица (в установленном законом и иными нормативно-правовыми актами порядке).

Данная норма передаёт полномочия работодателя-юридического лица соответствующим органам управления (согласно учредительным документам). Недопустимо наделение лица полномочиями путём выдачи доверенности или издания распоряжения руководителем организации в отсутствие специальной процедуры (процедура, в свою очередь, также должна быть закреплена в учредительных документах). Поэтому, если представитель работодателя не наделён им его полномочиями в установленном учредительными документами порядке, такой представитель не может издавать приказ об увольнении работника, либо применения к нему мер дисциплинарной ответственности. Данный приказ юридических последствий не порождает.

Однако, допуск работника к исполнению трудовых функций таким представителем всё же является основанием возникновения трудовых отношений. Представитель действует по поручению работодателя, который пользуется правом приёма на работу и последующего увольнения работников, а, значит, допуск к работе лица представителем работодателя является законным и состоявшимся, и, соответственно, порождает правовые последствия.

Общие и специальные процессуальные полномочия оформляются работодателем согласно ст. ст. 53, 54 ГПК РФ. Основанием для передачи полномочий работодателя-физического лица представителю может являться доверенность. Доверенность должна содержать исчерпывающий список действий представителя, которые на него возлагает представляемый, что даёт широкую возможность определённым лицам представлять интересы работодателя в спорных ситуациях. К таким полномочиям, устанавливаемым путём доверенности, как правило, относят приём на работу и увольнение работника, применение к нему мер дисциплинарной ответственности (например, взысканий) и т.д.

Полномочия представителя могут быть также оформлены решением полномочного органа юридического лица, принятым на основании учредительных документов. Основным и общим требованием же для осуществления представительских функций является наделение этими функциями представителя непосредственно работодателем - физическим лицом либо органом управления юридического лица в соответствии с учредительными документами. В случае наделения представительскими функциями лица - представителя работодателя, являющегося юридическим лицом, действуют особые правила.

Трудовые споры рассматриваются в судах общей юрисдикции (п. 1 ч. 1 ст. 22 ГПК РФ). Их особенностью является то, что, в какой бы позиции ни находился работодатель (истца или ответчика), в большинстве случаев бремя доказывания каких-либо фактов ложится именно на него:

1. В спорах о снятии дисциплинарного взыскания у работодателя на руках должны быть документы, подтверждающие совершение правонарушения работником. Например, докладная записка (см. апелляционное определение Московского городского суда от 10.05.2016 по делу № 33-18175/2016), объяснительная либо акт о ее непредставлении, приказ о применении меры дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

2. В спорах о взыскании зарплаты работодатель должен доказать отсутствие задолженности перед работником (определение ВС РФ от 24.05.2013 № 41-КГ13-9).

3. В спорах о восстановлении на работе, если увольнение произошло по инициативе руководства, работодатель доказывает наличие оснований и соблюдение им установленного порядка расторжения трудового договора (п. 23 ППВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Однако суд не всегда бывает вправе возложить обязанность по доказыванию на работодателя. Например:

- истец-работник, обосновывающий требование о восстановлении на работе тем, что заявление на увольнение было подано под давлением

работодателя, сам доказывает данное обстоятельство (подп. «а» п. 22 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2: расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника [3.2]).

- для цели расчета исковой давности истец-работник предполагается узнавшим о неправомерном уменьшении зарплаты в момент ее получения, обратное доказывается работником (апелляционное определение ВС Республики Коми от 28.03.2016 по делу № 33-2008/2016).

Основаниями для обращения в суд по рассмотрению индивидуальных трудовых споров являются:

- заявление работника, работодателя или профсоюза, действующего в интересах работника, когда они не согласны с решением КТС
- заявление работника (без обращения в КТС) или прокурора в случае противоречия решения КТС действующему трудовому законодательству и иным нормам трудового права.

Решение трудовых споров и приведение их сторон к общему знаменателю с минимальными потерями без обращения в вышестоящие инстанции и суд является широко обсуждаемой и актуальной проблемой на протяжении уже многих лет. Её решением занимается как наука, так и юридическая практика, а также общество в целом, поскольку отношения «работник-работодатель» и все вытекающие из этого вопросы являются важной частью общественной жизни, а также неотъемлемым элементом современной действительности. За последние несколько лет произошел ряд судебных разбирательств, ставших отправной точкой для определения ключевых пунктов о практике применения современного трудового законодательства. Например, в Определении Верховного Суда РФ от 14.11.2016 N 45- КГ16-15 говорится о нарушении работодателем прав и интересов работника, о деле по иску Козырчиковой О.Я.

к Коммерческому банку «Судостроительный банк» (общество с ограниченной ответственностью) о взыскании задолженности по заработной плате, компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, компенсации морального вреда [2.6].

При подготовке дела к разбирательству истец или его представитель передаёт ответчику копии доказательств, являющихся основанием иска. Также он правомочен истребовать доказательства, которые истец не может получить иным способом без содействия суда [1.13].

Средствами доказывания по искам о возмещении ущерба, причиненного работником работодателю, будут служить:

- должностные инструкции (трудовой договор), содержащие описание границ ответственности работника
- доказательства факта причинения вреда и размера нанесённого ущерба
- справки о заработной плате, семейном и материальном положении ответчика
- копии договоров о полной материальной ответственности, сличительные ведомости, накладные, копии приговоров и т.д. (по искам о полном возмещении материального ущерба).

Данный список исчерпывающим не является.

Работодатель, как одна из сторон трудового спора, осуществляет свои полномочия как правило через юриста, либо главы компании. Их полномочия оформляются в соответствии со ст. 53,54 ГПК РФ:

- Руководитель прикрепляет к иску приказ о своем назначении и документ, подтверждающий его полномочия.
- Юрист прикладывает к иску доверенность от своей организации, дающую ему право представлять её интересы в суде, включающую полный указанный круг полномочий представителя.

Также существуют определенные нюансы и особенности ответственности работника в трудовых отношениях, например, в части гражданско-правовой

ответственности, о чем необходимо помнить как работодателю, так и его представителю.

Случается, что истец (работодатель) включает в иск требования, основанные на нормах ГК РФ. К примеру, наряду с требованием о возмещении ущерба требует с ответчика возмещения процентов за пользование чужими средствами или ущерба в виде упущенной выгоды. Важно помнить о невозможности одновременного применения норм трудового и гражданского права к отношениям «работник-работодатель» во всех случаях на усмотрение сторон, поскольку такие случаи четко указаны в законе. Так, ч. 2 ст. 277 ТК РФ устанавливает, что руководитель организации возмещает убытки, причиненные его виновными действиями в предусмотренных законом случаях. При этом конкретный размер убытков рассчитывается в соответствии с нормами гражданского права. В остальных случаях применение норм гражданского права к трудовым отношениям недопустимо.

Согласно ст. 238 ТК РФ упущенная выгода (неполученный доход) с работника не взыскиваются, а ответчик обязуется возместить истцу причиненный ему действительный прямой ущерб. Под таковым практика и закон понимают действительное количественное или качественное (ухудшение) уменьшение личного имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность такового). Также иск включает в себя компенсацию затрат, либо излишних выплат на приобретение, восстановление имущества или на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Представитель работодателя в суде в первую очередь должен доказать тот факт, что работодатель понёс ущерб непосредственно из-за противоправных действий сотрудника, а не по иным причинам.

Таким образом, можно утверждать, что представительство работодателя при разрешении индивидуального трудового спора в суде является процедурой, требующей тщательной подготовки и учёта интереса обеих сторон. Важной составляющей таких споров является учет факта недопустимости со стороны

закона предъявления к работнику требований гражданско-правового характера наряду с требованиями, предъявляемыми в рамках рассматриваемого трудового спора, что необходимо учитывать как работодателю и его представителю, так и работнику при предъявлении своих требований.

Трудовое законодательство само по себе нуждается в определённых изменениях, в частности, устанавливающих, что использование ресурсов государственных органов допустимо только в случае, когда полностью исчерпаны все попытки урегулирования трудовых разногласий непосредственно работником и работодателем. Это позволит дать большую свободу сторонам спора в урегулировании конфликта и поспособствует предотвращению загруженности судебных органов подобными делами (о которой свидетельствует статистика). Желательной является также регламентация порядка проведения переговоров по возникающим трудовым разногласиям с упоминанием их этапов, результатов и возможных последствий.

ГЛАВА 3. ЗАЩИТА ЗАКОННЫХ ИНТЕРЕСОВ РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ УРЕГУЛИРОВАНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО СПОРА

3.1 Представительство и защита интересов работодателя на этапе возникновения коллективного трудового спора

Коллективное трудовое правоотношение является преимущественно отраслевым, и свойственно исключительно трудовому праву. Существуют два вида таких правоотношений: статутное (абсолютное), в котором реализуются права и обязанности субъектов коллективного трудового права, и относительное, в рамках которого реализуются субъективные права и обязанности определённых субъектов трудовых правоотношений, например, процедурные права и обязанности по заключению и исполнению соглашений коллективного договора [2.60; 312]. Ко второй категории относится институт коллективных трудовых споров и процедур по примирению.

Определение для понятия «примирительные процедуры» дано в ст. 398 ТК РФ. Статья содержит нормы об этапах решения коллективного трудового спора и очередности использования примирительных процедур. Выделяется три этапа данной процедуры:

- создание примирительной комиссии
- посредничество
- трудовой арбитраж

Институт примирения и его процедур как способ эффективного решения коллективного трудового спора получил распространение и практическое признание специалистов как в России, так и за рубежом.

Специалисты по разному именуют стадии примирения, однако на практике они проявляются следующим образом [2.29]:

- спор решается сторонами без сторонних участников. В России эта стадия предполагает создания комиссии по примирению и самостоятельное урегулирование спора сторонами
- происходит примирение через посредника
- стороны обращаются в трудовой арбитраж

На практике встречается различное сочетание этих форм. В некоторых странах работник и работодатель вынуждены изначально действовать через посредника, в других – должны пройти этап предварительных переговоров по примирению без посредников и арбитров.

Второй стороной спора является работодатель, либо объединение работодателей (ст. 33 ТК РФ). Объединение работодателей участвует в разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения трудовых соглашений. Сторону работодателя в коллективных переговорах представляют руководитель юридического лица, либо уполномоченные им лица в соответствии с законами, учредительными документами и локальными актами.

Государственные и муниципальные предприятия, организации с финансированием из бюджетов разного уровня могут представлять органы исполнительной власти и местного самоуправления, имеющие соответствующие полномочия на основе законодательства или решения работодателей. Также Трудовой кодекс РФ предполагает участие представителей сторон спора в качестве самостоятельных его участников (в отличие от Федерального закона от 23 ноября 1995 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров»).

Трудовой кодекс РФ запрещает работникам и работодателям отстраняться от создания и участия в деятельности комиссии по примирению. Рассмотрение коллективного трудового спора данной комиссией является обязательным этапом для обеих сторон. Для создания примирительной комиссии необходимо вынесение соответствующего решения, которое оформляется приказом, либо распоряжением работодателя и решением Профкома (либо иного представительного органа, действующего в интересах работников). Решение оформляется протоколом. Примирительная комиссия формируется в срок до 2-х рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (Сроки указаны для ситуации трудового спора на уровне организации, при КТС на более высоких уровнях все установленные сроки

больше.). Работодатель, назначает приказом (распоряжением) своих представителей и утверждает состав примирительной комиссии (ст.402 ТК РФ). На местном уровне социального партнёрства коллективный трудовой спор рассматривается комиссией по примирению в трёхдневный срок (до 3-х рабочих дней), на других уровнях – в пятидневный срок (до 5-и рабочих дней) со дня выпуска актов об её создании.

Работодатели вправе создавать союзы и ассоциации в соответствии со ст. 2 закона «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ.

Основной целью создания ОР является представление и защита законных прав его участников в случаях, указанных в уставе ОР.

Кроме уставных обязанностей, есть обязанности по закону (ст. 14 закона № 156-ФЗ):

- вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры;
- выполнять свои обязанности, указанные в коллективных договорах;
- предоставлять своим членам информацию о заключенных соглашениях, содействовать им в выполнении их обязательств и т. д.

Как отмечалось выше, при разрешении трудовых споров представителем работодателя может быть ОР. Это право закреплено и в п. 5 ст. 13 закона № 156-ФЗ.

ОР действуют независимо от госорганов, самостоятельно определяют цели и направления своей деятельности.

Таким образом, ОР является своеобразным органом, который вправе, а иногда и обязан участвовать в коллективных переговорах и разрешении коллективных споров.

В России в ходе примирения используются все три формы и на каждой из стадий примирительной процедуры стороны наделены правом выбора. Обязательными этапами являются только создание примирительной комиссии и рассмотрение ей случившегося трудового спора. По завершении работы комиссии стороны могут обратиться к посреднику или создать трудовой

арбитраж (в случае, если участники спора не пришли к согласию). В первом случае (при посредничестве), если посредник своими действиями не привёл стороны к консенсусу, стороны встают перед выбором между созданием трудового арбитража, либо проведения забастовки.

Порядок примирительного разрешения коллективного трудового спора принят на основе международных нормативно-правовых актов о труде и установлен законодательно. Так, согласно рекомендации МОТ «О добровольном примирении и арбитраже» (1951 г.), предписывается создание органов добровольного примирения. Данные органы формируются для разрешения трудовых конфликтов между работодателями (предпринимателями) и трудящимися. Такой способ призывает стороны трудовых отношений (равно как и государство в лице его органов) к преимущественному использованию примирительных процедур. В соответствии с указанной рекомендацией МОТ, органы добровольного примирения должны содержать в себе равное число представителей обеих сторон. Данный принцип отразился и в отечественном трудовом законодательстве (например, ст. 402 ТК РФ). Рекомендация призывает к воздержанию от забастовок и локаутов на весь период проведения примирительных переговоров, что также нашло своё отражение в трудовом законодательстве РФ (правом на забастовку работники могут воспользоваться лишь после завершения примирительных процедур).

Примирительная комиссия является «первой инстанцией» рассмотрения трудового спора. Данную процедуру стороны обязаны пройти в любом случае. Порядок создания и работы примирительной комиссии определяется постановлением Минтруда РФ от 14 августа 2002 года № 57 «Об утверждении рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией». Если работа комиссии не привела к согласию сторон, те переходят к следующему этапу процедуры примирения, где у них встанет выбор между посредничеством и трудовым арбитражем. В первом случае, стороны после прохождения этого этапа при

недостижении консенсуса, всё равно вправе обратиться к созданию трудового арбитража.

В итоге можно схематично выделить три пути использования процедур примирения:

- От примирительной комиссии к посредничеству
- От примирительной комиссии к трудовому арбитражу
- От примирительной комиссии к посредничеству, от посредничества к трудовому арбитражу

Работодатель имеет возможность в любое время по своему усмотрению обратиться в государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомления о регистрации спора. Это, в частности, имеет смысл, когда та или иная сторона коллективного трудового спора прибегает к услугам государства, его методической помощи в разъяснении действующего законодательства, либо имеет сомнения по поводу полномочности представителей другой стороны и желает составить целостную картину спора [2.29]. С. 416 ТК РФ не допускает уклонение сторон коллективного трудового спора от участия в примирительных процедурах; представители работодателя, уклоняющиеся от участия в примирительных процедурах, несут дисциплинарную или административную ответственность.

Заблаговременная подготовка работодателя к предстоящему рассмотрению спора играет важную роль в формировании с его стороны грамотной стратегии трудового спора, поскольку любое требование работодателя должно иметь вод собой веское основание, документально оформленное в соответствии с законом.

3.2 Участие представителей работодателя в урегулировании коллективного трудового спора

Конституция РФ (ч. 5 ст. 37) предоставляет работникам право на коллективные трудовые споры, а также на забастовку как один из способов их разрешения.

Согласно ст. 398 ТК РФ под коллективным трудовым спором следует понимать разногласия между сторонами трудовых отношений (как правило, работниками и работодателями) по поводу:

- Установления и изменения условий труда работников (включая заработную плату)
- Заключения и выполнения коллективных договоров, соглашений
- Отказа работодателя учитывать мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Работники и работодатели, будучи коллективными субъектами, осуществляют свою правосубъектность через своих представителей. Поэтому Трудовой кодекс РФ говорит о представителях той и другой стороны, между которыми может возникнуть коллективный трудовой спор. Представители не могут признаваться в качестве самостоятельной стороны коллективного трудового спора. Это обусловлено тем, что представитель, выступая в чьих-то посторонних интересах, не имеет в деле собственного интереса [2.10].

Особенно важным представляется момент детализации в законе института представительства работодателя в разных сферах трудового права. Например, в институте охраны труда представители осуществляют от имени работодателя как фактические, так и юридические действия при организации охраны труда, расследовании несчастных случаев и т.п. К первым относится, например, обязанность представителя работодателя по организации первой помощи пострадавшему в результате несчастного случая и иные неотложные меры, указанные в ст. 228 ТК РФ. Вторые включают в себя обязанность данного лица оформить материалы расследования несчастного случая, зарегистрировать и вести учет несчастных случаев на производстве (ст. ст. 230 - 230.1 ТК РФ).

Анализ состава представителей в институте охраны труда позволяет заметить, что в их качестве могут выступать как лица, состоящие в трудовых отношениях с работодателем, так и лица, наделенные полномочиями в силу норм, регулирующих вопросы общегражданского представительства.

На сегодняшний день можно говорить о специфическом статусе фигуры представителя работодателя в отношениях по охране труда, поскольку в иных институтах трудового права (кроме отдельных вопросов института защиты трудовых прав работников), не наблюдается законодательно установленной обязанности представителя по исполнению юридических обязанностей от имени работодателя по отношению к третьим лицам.

3.3 Защита прав и законных интересов работодателя при проведении забастовки

Ст. 37 Конституции РФ закрепляет право на забастовку как один из главных способов разрешения коллективного трудового спора. Это является конституционным правом граждан, дающим гарантии на справедливое разрешение трудового спора в интересах защиты прав и законных интересов работников. Статья понимает забастовку как временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора, то есть неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями).

Диспозиция ч. 1 ст. 409 ТК РФ, однако, не отвечает в полной мере целям и задачам забастовки. Забастовку разумнее всего рассматривать как способ влияния трудового коллектива на деятельность работодателя в ходе осуществления защиты коллективных трудовых прав и законных интересов работников.

Исходя из целей организации и проведения, забастовки можно условно разделить на два вида: обычные и предупредительные. По смыслу, заложенному в ч. 2 ст. 409 Трудового кодекса РФ, целью обычной забастовки

является непосредственное воздействие на решения работодателя. Данное воздействие является результатом сложившейся на рабочем месте неординарной ситуации, обусловленной, как правило, *двумя факторами*:

1. Создание работодателем препятствий к разрешению трудового спора путем переговоров
2. Отказ работодателя выполнить вынесенное трудовым арбитражем решение, имеющее обязательную для сторон силу

Отсюда мы можем сделать вывод, что забастовка далеко не в каждом случае может рассматриваться как способ разрешения трудового спора и устранения трудовых разногласий между работниками и работодателями. Например, позиционирование забастовки как протестной акции против неисполнения решения трудового арбитража, не имеет под собой цели урегулировать разногласия. Такая цель не имеет смысла, поскольку вынесение решение, обязательного к исполнению сторонами, автоматически завершает процедуру разрешения коллективного трудового спора.

Забастовка без спора в качестве её основания направлена на оказание воздействия на работодателя с тем, чтобы принудить его к исполнению уже принятых ранее решений. Таким образом, в рассмотренной обстановке забастовка является способом, направленным на защиту коллективных прав, свобод и законных интересов.

В современной практике международного регулирования труда понимает забастовку как совокупность действий, целью которых является принуждение работодателя или их объединения к изменениям условий труда или наоборот сохранению их в предыдущем неизменном виде. Таким образом забастовка представляет собой определённую часть трудового спора, только уже проходящую в поле силового давления на работодателя в допустимых с точки зрения закона формах и использованием законных методов [2.59].

Общее собрание трудового коллектива работников принимает решение об объявлении забастовки по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Порядок организации и проведения забастовок регламентируется ст. 410–414 Трудового кодекса РФ. Существуют определённые правила организации и проведения забастовок:

- Участие в забастовке является полностью добровольным.
- Забастовку возглавляет представительный орган работников.
- Работодатель должен быть в письменной форме предупрежден о начале забастовки не позднее чем за пять рабочих дней.
- Работодатель предупреждает о забастовке государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.
- На время забастовки за работниками сохраняется место работы и должность, однако заработную плату работодатель вправе не выплачивать, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Характерной обязанностью работодателя, органов исполнительной власти, органов местного самоуправления и органа, возглавляющего забастовку, является обязательное принятие всех возможных мер по обеспечению порядка, общественной безопасности, сохранности имущества работников и предприятия на весь период проведения забастовочных мероприятий.

При проведении забастовок должен быть обеспечен минимум необходимых работ (услуг), связанных с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных общественных интересов. Федеральный орган исполнительной власти, в согласовании с общероссийским профсоюзом, разрабатывает и утверждает перечень минимума таких работ (услуг), выполняемых в период забастовки работниками организаций, индивидуальных предпринимателей в каждой отрасли (подотрасли) экономики (по Правилам Постановления Правительства РФ от 17.12.2002 N 901 [1.17]).

Правовое положение работодателя в период проведения забастовки имеет определённые особенности. Главной такой особенностью является отсутствие

права на организацию забастовки и участие в ней представителя работодателя (ч. 5 ст. 409 ТК РФ).

Ст. 413 ТК РФ предусматривает случаи, обстоятельства и субъектов запрета на проведение забастовки, к которым относятся периоды введения военного или чрезвычайного положения, правоохранительные органы, станции неотложной медицинской помощи и т.д. Данные ограничения связаны с целью обеспечения безопасности страны, защиты жизни и здоровья граждан, обеспечения нормальной жизнедеятельности населения. Работники, иницирующие и продолжающие незаконную забастовку, несут дисциплинарную ответственность за нарушение трудовой дисциплины (ст. 417 ТК РФ).

Суд вправе отложить неначавшуюся забастовку на срок до 15 календарных дней, а начавшуюся — приостановить на этот же срок при непосредственной угрозе жизни и здоровью людей [2.63; 312].

Одним из аспектов проблематики защиты прав и законных интересов работодателя при проведении забастовки является защита прав собственности работодателя в случае, когда забастовка носит незаконный характер и имуществу работодателя причиняется ущерб. Проблемой, по мнению автора, в этом случае, является установление ответчика и четкое определение объема нанесённого вреда, который необходимо возместить. Сюда же относятся проблема определения периода взыскания нанесённого вреда и подведомственности таких споров [2.55].

Таким образом, в случае проведения забастовки, работодатель оказывается в уязвимом с правовой точки зрения положении, поскольку вынужден нести дополнительную ответственность и учитывать интересы работников. Однако, существуют определённые способы защиты прав работодателя в период проведения забастовок, например, когда организация забастовки сопровождалась процедурными нарушениями.

Забастовка может быть признана незаконной:

- при необеспечении минимума необходимых работ (услуг) (ч. 8 ст. 412 ТК РФ);

- если забастовка была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ (ч. 3 ст. 413 ТК РФ), о которых было сказано выше.

Когда существует угроза жизненно важным интересам Российской Федерации или отдельным её территориям, Правительство РФ может приостановить процесс забастовки до момента решения вопроса судом соответствующего уровня (не более чем на 10 календарных дней). Представительный орган работников, объявивший забастовку, несет ответственность в случае прекращения незаконной забастовки, после чего обязан на основании решения суда возместить работодателю убытки, причиненные его действиями (ст. 417 ТК РФ). Размер убытков и их возмещения определяется судом.

Таким образом, для признания забастовки незаконной работодатель должен доказать, что были нарушены сроки и/или не проведены необходимые процедуры. В частности, обязательной процедурой является предупреждение работодателя о проведении забастовки не позднее чем за 5 дней до ее начала (ч. 8 ст. 410 ТК РФ). Если о предстоящей забастовке было объявлено руководству филиала, а не непосредственно исполнительному органу организации, это не считается нарушением. Руководитель филиала должен передать информацию о забастовке в головной офис (определение ВС РФ от 18.04.2008 № 45-Г08-9).

Судебной практике известны случаи признания забастовок незаконными. В качестве такого примера можно привести Определение судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18 июля 2008 г. N 45-Г08-12. В данном определении суд признал незаконной забастовку работников шахты «Красная Шапочка» ОАО «Севуралбокситруда» (ОАО «СУБР»), проведенная с 26.03.2008 по 04.04.2008 [3.5].

Согласно материалам дела, 26.03.2008 работники 3-й смены шахты «Красная Шапочка» ОАО «СУБР» до окончания рабочей смены провели собрание. Целью собрания было обсуждение размера заработной платы и необходимости ее срочного повышения. По результатам собрания работниками было принято решение после окончания смены не выходить из шахты, где они находились на тот момент, вплоть до 04.04.2008 включительно.

31.03.2008 ОАО «СУБР» обратилось в суд с иском к объединенной первичной организации НПГР ОАО «СУБР», трудовому коллективу шахты «Красная Шапочка» ОАО «СУБР» о признании незаконной забастовки, начавшейся 26.03.2008. Истец указал, что органом, возглавляющим забастовку, является объединенная первичная организация НПГР ОАО «СУБР», поскольку ее председателем проведены собрания трех смен шахты и подписаны требования работников. ВС РФ в лице Судебной коллегии по гражданским делам, рассмотрев материалы дела, удовлетворил исковые требования ОАО «СУБР», подтвердив незаконный характер забастовки шахтеров «Красная Шапочка» ОАО «СУБР».

Незаконным с точки зрения работодателя как одной из сторон трудового конфликта является так называемый локаут (lockout). Локаут представляет собой увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке (ст. 415 ТК РФ). Большинство отечественных ученых едины во мнении о том, что предоставление работником права на забастовку есть следствие их наиболее «уязвимого» правового положения. Данное право было предоставлено работникам из следующих соображений:

1. Необходимо уравнивать с правовой точки зрения стороны социального партнёрства
2. Необходимо уменьшить потенциальное давление на работников и предотвратить превышение полномочий работодателя

Данное преимущество работников в случае применения работодателем локаута практически полностью нивелируется и лишается смысла. Из всего

массива международных нормативно-правовых актов различного правового характера лишь Европейская социальная хартия признала за работодателем право на локаут [2.19]. Тем не менее, запрета на выбор о праве использования локаута внутри страны для отдельных государств на данный момент нет. В Российской Федерации использование локаута работодателем запрещено ст. 415 ТК РФ. Данная правовая мера представляется нам разумной во избежание злоупотребления работодателем своих полномочий, а также случаев недобросовестного субъективного использования работодателем права на локаут в отношении работников, реализующих свои гарантированные законом права, при этом находящихся в состоянии трудового конфликта с работодателем по иным основаниям (в том числе не содержащим правовой природы). Вместе с тем, стоит заметить, что, согласно ТК РФ, локаутом признается исключительно увольнение работника работодателем в связи с их участием в коллективном споре или забастовке. При этом закон не учитывает иные способы воздействия на работника со стороны работодателя, не являющиеся локаутами. К таковым относятся:

- Приостановление работодателем трудовых отношений с работником (работниками) без расторжения трудового договора и без оплаты времени простоя.
- Увольнение работодателем всех работников или их части, обоснованное работодателем как мера по предотвращению возможного начала коллективного трудового спора или забастовки.
- Увольнение работодателем всех работников или их части за участие в трудовом конфликте, не относящегося по тем или иным причинам к категории коллективного трудового спора.
- Увольнение работодателем всех работников или их части за участие в протестных акциях и иных действиях, не являющихся забастовками в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- Увольнение работодателем всех работников или их части по основаниям, не связанным с их участием в каких-либо спорах, либо протестных акциях [2.70].

Таким образом, ввиду правовой регламентации указанных выше вариантов действий работодателя, можно сделать вывод об отсутствии также и специальных правовых норм, обеспечивающих ограничение работника от злоупотреблений работодателем, поскольку закон на сегодняшний день, по сути, запрещает только один, наиболее явный вид локаута, игнорируя остальные его виды.

Определение локаута, данное в ТК РФ, не запрещает локауты, объявляемые работодателем вне процесса разрешения коллективного трудового спора (включая забастовку), а, значит, иные виды локаутов, приведённые выше, не запрещены. Локаут, объявленный работодателем в период, когда трудовой спор уже есть, но процесс его разрешения официально ещё не начат, приостановлен, либо уже завершён, будет считаться законным. В этом случае работники не защищены от увольнения, а работодатель не несёт ответственности за совершение подобных действий.

В связи с этим предлагается законодательно регламентировать указанные выше действия работодателя, не урегулированные законом, внося соответствующие пункты в ТК РФ.

С появлением частной собственности и складыванию полного спектра рыночных отношений, существенно расширился субъектный состав работодателей и их количество. Сюда вошли как юридические, так и физические лица. И те, и другие оказались в ситуации, когда с одной стороны, необходимо соблюдать нормы трудового права по отношению к работнику, а с другой – выполнять определённые обязательства перед государством, в частности, платить налоги и соблюдать иные нормы действующего законодательства, при этом получая прибыль в условиях возрастающей конкуренции. Г.Х. Шафикова, в данной ситуации, в своё время предложила следующую концепцию. К работодателям, являющимся физическими лицами,

должны быть применены нормы ст. 150, 151, 152 ГК РФ. Данные статьи, как видно из их содержания, предусматривают право на компенсацию морального вреда, в том числе причиненного неправомерными действиями работников [2.72; 63]. Таким образом, согласно концепции автора, работодатели – физические лица также имеют право на моральную компенсацию.

За время развития трудового законодательства был значительно расширен круг локального регулирования трудовых правоотношений. Работодатели были наделены широкими полномочиями в сфере принятия внутренних нормативно-правовых актов, принимаемых с целью урегулировать трудовые отношения на конкретных предприятиях. Однако, несмотря на правовое закрепление необходимости защиты интересов работодателей, в сознании общества основательно укрепилось представление о том, что в сфере труда работник является уязвимой стороной и нуждается в бОльшей защите, нежели работодатель. Но правоприменительная практика, при этом, подтверждает тот факт, что защита прав и законных интересов работодателей как субъектов трудовых правоотношений, а также соблюдение баланса интересов их сторон в целом является важной и актуальной задачей общества и государства.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

По итогам исследования можно сделать следующие выводы:

1. Основным отличием трудового спора от трудового конфликта является то, что трудовой спор имеет ярко выраженный правовой характер. Конфликт также, в отличие от спора, может быть разрешен не только и не столько правовыми механизмами, и в целом может протекать вне правовых норм и правового регулирования. Категория правового спора у́же категории трудового конфликта, так как спор ограничен в способах и методах его разрешения (на основании исследования точек зрения Ю.Н. Ан [2.7] и С.В. Александрова [2.4; 294])

2. В Трудовом кодексе РФ не содержится дефиниции родового понятия трудового спора: законодатель ограничился лишь определением его видов – индивидуального и коллективного трудового спора в отдельности (ст. 381 и ст. 398 ТК РФ). Анализ мнений различных авторов, а также законодательных определений индивидуального и коллективного трудового спора, даёт основание полагать, что трудовой спор представляет собой столкновение мнений сторон, касающееся различных аспектов применения трудового законодательства, толкования норм трудового права, которое выражается в оспаривании одной из сторон действий другой стороны как противоправных путем обращения с возникшим разногласием в орган, компетентный по разрешению трудовых конфликтов.

Для устранения разночтений в определении отраслевой принадлежности этой группы правоотношений необходимо включение в общую часть ТК РФ нормы о представительстве. Предлагается внести изменения в Трудовой кодекс РФ, дополнив его статьей следующего содержания:

Статья «Общие положения о представительстве»

1. Работники и работодатели могут осуществлять права и обязанности в отношениях по социальному партнерству и в индивидуальных трудовых отношениях непосредственно или через своих представителей. Представительство работников и работодателей в коллективных трудовых

отношениях регулируется в порядке, предусмотренном гл. 4 настоящего Кодекса.

2. Представительство работников в индивидуальных трудовых отношениях осуществляется в порядке, установленном гражданским и (или) гражданским процессуальным законодательством с учетом особенностей, предусмотренных настоящим Кодексом.

3. Права и обязанности работодателя в индивидуальных трудовых правоотношениях осуществляют: органы управления юридического лица, работодатель физическое лицо (лично) или уполномоченные ими лица в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами».

3. Работодатели вправе создавать союзы и ассоциации в соответствии со ст. 2 закона «Об объединениях работодателей» от 27.11.2002 № 156-ФЗ. Основной целью создания таких объединений является представление и защита законных прав его участников в случаях, указанных в уставе объединения. Объединения работодателей действуют независимо от госорганов, самостоятельно определяют цели и направления своей деятельности. Таким образом, ОР является своеобразным органом, который вправе, а иногда и обязан участвовать в коллективных переговорах и разрешении коллективных споров. Ст. 3 указанного Федерального закона определяет объединение работодателей как социально ориентированную некоммерческую организацию, а уставом объединения работодателей может предусматриваться вхождение в него иных некоммерческих организаций, объединяющих субъектов предпринимательской деятельности. Формы некоммерческих организаций перечислены в Федеральном законе от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» [1.12]. Их список обширен и не является

исчерпывающим, поскольку устанавливается, что некоммерческие организации могут создаваться и в других формах, предусмотренных федеральными законами. В данном случае возникает вопрос о том, будет ли объединение работодателей новой формой некоммерческой организации или же оно должно быть частью данного списка [2.45].

Одним из аспектов проблематики защиты прав и законных интересов работодателя при проведении забастовки является защита прав собственности работодателя в случае, когда забастовка носит незаконный характер и имуществу работодателя причиняется ущерб. Проблемой, по мнению автора, в этом случае, является установление ответчика и четкое определение объема нанесённого вреда, который необходимо возместить. Сюда же относятся проблема определения периода взыскания нанесённого вреда и подведомственности таких споров [2.55]. Таким образом, в случае проведения забастовки, работодатель оказывается в уязвимом с правовой точки зрения положении, поскольку вынужден нести дополнительную ответственность и учитывать интересы работников. В вопросе возмещения убытков, принесённых работодателю забастовкой, среди ученых отсутствует единое мнение. Ряд авторов придерживается мнения, что убытки должны быть возмещены за весь период проведения забастовки. В данном случае важен сам факт признания забастовки незаконной, а также отказ представительного органа работников её прекратить. Компенсация вреда в таком случае производится за весь период проведения незаконных забастовочных действий, несмотря на то, что имущественная ответственность возникает лишь в случае отказа подчиниться решению компетентного органа, а не за сам факт проведения незаконной забастовки [2.55].

Касательно вопроса установления ответчика, стоит сказать, что представительный орган работников, избранный на общем собрании, не имеет статуса юридического лица, как и профсоюзы и первичные профсоюзные организации, при этом возмещение убытков является мерой гражданско-правовой имущественной ответственности, к таковой может привлекаться

только юридическое лицо, имеющее в распоряжении собственное имущество. В связи с этим, обязанность возмещения вреда, причиненного незаконной забастовкой, может быть возложена только на представителя работников, являющегося юридическим лицом. Им может выступать профсоюзная организация, обладающая соответствующим правом юридического лица. Иные же представители работников не могут нести такую имущественную ответственность [1.5].

Произошедшие в XX – начале XXI в. в обществе политические, социально-экономические изменения безусловно были учтены при разработке современного трудового кодекса, на которую фактически ушло десять лет. За это время было подготовлено несколько проектов трудового кодекса, при этом кодекс, который отвечал бы уровню развития экономических и трудовых отношений в России, менталитету общества был разработан только в 2001 году и вступил в силу 1 февраля 2002 г. [2.36]. Новеллой принятого Трудового кодекса РФ стали законодательно закрепленные цели трудового законодательства, среди которых – не только защита прав и интересов работников, установление государственных гарантий, но и защита прав и интересов работодателей (ст. 22 ТК РФ). Значительно расширен уровень локального регулирования трудовых отношений: работодатели наделяются широкими полномочиями по принятию внутренних локальных нормативных правовых актов, призванных регулировать трудовые отношения в рамках конкретного предприятия. Несмотря на законодательное закрепление необходимости защиты прав и интересов работодателей, в общественном сознании еще надолго укрепилось исторически обусловленное мнение о том, что в трудовых отношениях работник является слабой стороной и нуждается в защите. Однако практика применения положений Трудового кодекса РФ свидетельствует о том, что защита прав и интересов работодателей, соблюдение баланса интересов сторон трудовых отношений является в настоящее время не менее важной задачей.

Сегодня есть необходимость включения в общую часть ТК РФ статей, посвященных регулированию вопросов представительства работников и работодателей не только в коллективных, но и в индивидуальных трудовых правоотношениях, как это сделано в законодательстве некоторых стран, входящих в Содружество Независимых Государств, например в гл. 3 Трудового кодекса Республики Армения, включающей ст. 22, согласно ч. 1 которой «работодатели и работники могут получать трудовые права и обязанности, изменять их или отказываться от них и защищать их через посредство своих представителей. Представительство работодателей и работников может осуществляться как в коллективных, так и в индивидуальных трудовых отношениях. Представительство в коллективных трудовых отношениях регулируется настоящим Кодексом и иными законами, а представительство в индивидуальных трудовых отношениях - Гражданским кодексом Республики Армения» [1.18].

Новшеством в российском трудовом законодательстве также является досудебная медиация, представляющая для работодателя одним из наиболее перспективных способов защиты прав и интересов, так как в результате урегулирования разногласий подобным способом интересы работника не всегда удовлетворяются в полном объеме [2.1]. Практика правоприменения показывает, что стороны прибегают к медиации, как правило, в спорах об установлении факта возникновения трудовых правоотношений, взыскания задолженности в случае невыплаты или задержки выплаты заработной платы и иных выплат, а также в делах о восстановлении сотрудника на работе [2.44]. Суды же, по сравнению с медиацией и досудебными способами урегулирования конфликта, имеют больше недостатков, чем преимуществ. В частности, к недостаткам исследователи относят длительные сроки рассмотрения дел, снижение уровня доверия и ухудшение личностных и деловых отношений между работодателем и работником, судебные издержки и т.д. [2.44].

Однако, институт медиации пока что не получил в отечественной практике разрешения трудовых споров широкого распространения. В юридической литературе часто высказываются предложения о внесении изменений в ТК РФ, заключающиеся в рассмотрении медиации как эффективного способа защиты трудовых прав. Однако, такие поправки принципиально не повлияют на устоявшуюся практику применения трудового законодательства судом, а также устоявшиеся правовые традиции и правовой менталитет граждан (как работников, так и работодателей), представляющих судебный порядок как наиболее эффективный, надежный и зарекомендовавший себя способ разрешения трудовых споров и надёжную форму восстановления нарушенных трудовых прав.

5. Ещё одним способом защиты прав работодателя, по мнению исследователей, является введение института обязательного и добровольного страхования ответственности работодателя. Данный способ даст работодателю возможность защитить свои интересы в трудовой сфере от убытков, приносимых ответственностью за несоблюдение трудового законодательства и нарушение трудовых прав работников [2.49]. Представляется разумным законодательно установить размер страховой суммы, не являющийся обременительным для работодателя, но при этом позволяющий сформировать базовый капитал для выплат сотрудникам в случае страхового риска. Данные суммы можно включить в обязательные со стороны работодателя отчисления. Как справедливо замечает А.А. Сапфирова, ст. 226 ТК РФ обязывает работодателя финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции, оказание услуг или выполнение работы. Часть данных средств можно направить на оплату обязательного страхования ответственности работодателя [2.49]. Объём финансирования при этом может варьироваться (в том числе в сторону увеличения) в зависимости от условий соглашения и коллективного договора сторон. Для соблюдения баланса интересов работника и работодателя можно рассмотреть вариант с дифференциацией обязанности страхования

работодателя. Обязательные страховые взносы должны выплачиваться в специализированный фонд, добровольные же – в страховые организации. Сумма взноса в первом случае является фиксированной, во втором – зависящей от размеров заработной платы сотрудников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Нормативно-правовые акты

1.1. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

1.2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ: по сост. на 03.08.2018 // Собрание законодательства Российской Федерации. 1994. № 32. Ст. 3301.

1.3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002. № 138-ФЗ: по сост. на 03.08.2018 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 46. Ст. 4532.

1.4. Концепция единого Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» (одобрена решением Комитета по гражданскому, уголовному, арбитражному и процессуальному законодательству ГД ФС РФ от 08.12.2014 №124 (1)) // СПС «Гарант»

1.5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. К.Н. Гусова. М., 2009

1.6. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2004. - № 31. - Ст. 3215.

1.7. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедура медиации): Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ (ред. от 23.07.2013) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2010. № 31. Ст. 4162

1.8. Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации: Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. - 2002. - № 23. - Ст. 2102.

1.9. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ: по сост. на 27.12.2018 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

1.10. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»: Федеральный закон от 28.11.2018 № 451-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2018. № 49 (часть I). Ст. 7523.

1.11. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части совершенствования порядка, рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров»: Федеральный закон 22.11.2011 №334-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 48. Ст. 6735.

1.12. О некоммерческих организациях: Федеральный закон № 7 ФЗ от 12.01.1996 // Собрание законодательства РФ. 1996. N 3. Ст. 145.

1.13. О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.06.2008 г. № 11

1.14. Об исполнительном производстве: Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 03.08.2019) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2007. № 41. Ст. 4849.

1.15. Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией»: постановление Минтруда России от 14.08.2002 № 57 // Бюллетень Минтруда России. 2002. № 8.

1.16. Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника»: постановление Минтруда России от 14.08.2002 № 58 // Бюллетень Минтруда России. 2002. № 8.

1.17. О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах: Постановление Правительства РФ от 17.12.2002 № 901 //

Собрание законодательства Российской Федерации от 23 декабря 2002 г. № 51 ст. 5090

1.18. Трудовой кодекс Республики Армения: принят 09.11.2004 НО-124 [Электронный ресурс]. Режим доступа: URL: www.parliament.am/legislation.php. (дата обращения: 19.02.2019).

2. Учебная и научная литература

2.1. Агаева Н.Р. К вопросу о способах защиты прав работодателей в сфере наёмного труда // Вестник Волжского университета им. В.Н. Татищева. – 2017. - № 4. - Том 2. С. 56-63

2.2. Акопов Д.Р. Особенности толкования норм трудового права работодателями // Северо-Кавказский юридический вестник, 2017, № 4. С. 65-74

2.3. Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М.И. Акатнова, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н.Л. Лютов. М.: Проспект, 2017. 688 с.

2.4. Александров С.В. Правовые категории «трудовой спор» и «трудовой конфликт»: способы разрешения / С.В. Александров // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. - 2013. - № 3. - С. 293-296.

2.5. Алтухова С.М. Правовой статус единоличного исполнительного органа юридического лица // Вестник ВолГУ. Серия 5: Юриспруденция. 2011. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/pravovoy-status-edinolichnogo-ispolnitelnogo-organa-yuridicheskogo-litsa> (дата обращения: 16.10.2019).

2.6. Аммосова У.И. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах: анализ и практика // Научный электронный журнал Меридиан. - 2017. - № 5 (8). - С. 15-17.

2.7. Ан Ю.Н. Современные научные подходы к сущности понятия «Трудовой конфликт» / Ю.Н. Ан // Вестник СИБИТа. - 2013. - №2 (6). - С. 3 - 7.

- 2.8. Антонова Н.И. Необходимость совершенствования структуры Трудового Кодекса Российской Федерации // Власть. – 2010. - № 6. – С. 80-83.
- 2.9. Барышникова Т.Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2005. - 29 с.
- 2.10. Батычко В.Т. Трудовое право в вопросах и ответах. Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2007. - 114 с.
- 2.11. Безина А.К. Работник как субъект российского трудового права. Учебное пособие [Текст] / А.К. Безина. – Казань: Изд-во Казанского университета, 2003
- 2.12. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманова Г.В. Трудовое право. Ростов н/Д. 2002. - 512 с.
- 2.13. Блинова И.А. Институт защиты прав человека: вопросы теории и практики: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Волгоград, 2007. - 27 с.
- 2.14. Брагинский М.И., Витрянский В.В. Договорное право. Кн. 3: Договоры о выполнении работ и оказании услуг. М.: Статут, 2011. - 847 с.
- 2.15. Васильев В. А. Представительство в трудовом праве // Актуальные проблемы права: материалы IV Международной научной конференции - М.: Буки-Веди, 2015. С. 185-189
- 2.16. Гонцов Н.И. Способы разрешения трудовых споров в Российской Федерации / Н.И. Гонцов // Вестник Пермского ун-та. Сер.: Юрид. науки. - 2010. - Вып. 1 (7). - С. 131-141.
- 2.17. Гонцов Н.И. Трудовые споры и конфликты интересов в законодательстве Российской Федерации / Н.И. Гонцов // Вестник Пермского университета. Юридические науки. - 2013. - №3 (21). - С. 73-81.
- 2.18. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: Проспект, 2003. 396 С.
- 2.19. Джафаров З.И. Право работодателя на локаут и последствия участия работников в незаконной забастовке // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал, 2011, № 3. С. 77-80.

2.20. Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование: дисс. ... д-р. юрид. наук. Тюмень, 2016. - 412 с.

2.21. Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве: сравнительно-правовое исследование: Монография. М.: Проспект, 2015. - 530 с.

2.22. Иванова С.Г. Особенности правового положения объединения работодателей // Пробелы в российском законодательстве. Юридический журнал. 2016. - № 1. – С. 30-34.

2.23. Избиенова Т.А. Представительство в трудовом праве: вопросы теории, законодательства и практики: Автореф. дис... канд. юрид. наук., М., 2013. - 28 с.

2.24. Избиенова Т.А. От имени работодателя. Представительство в индивидуальных трудовых отношениях // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2009. № 10. С. 24-27.

2.25. Карабанов С.С. Особенности применения норм института компенсации морального вреда в трудовом праве // Вестник Челябинского государственного университета. Экономика. Вып. 41. - 2013. - № 15 (306). - С. 123-136.

2.26. Кирсанов Р.В. Однопорядковые правоотношения по охране труда // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2013. - № 4 (37). – С. 100-103.

2.27. Клименко Н.В. Система правового регулирования прав работодателя в Российской Федерации // Вестник Челябинского государственного университета. Право. Вып. 21. - 2009. - № 31 (169). - С. 84-86.

2.28. Князева Н. А. Правовые средства и формы защиты трудовых прав работников: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Воронеж, 2015. – 22 с.

2.29. Коллективное трудовое право: Монография / Басалаева С.П., Петрова Е.И. - Краснояр.: СФУ, 2016. - 144 с. Электронный ресурс: режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/967283> (дата обращения 18.08.2019)

2.30. Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте: монография / П.В. Бизюков, П. Бирке, А.Ф. Валькова и др.; под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой. М.: КОНТРАКТ, 2016. - 320 с.

2.31. Коробченко В.В. Защита трудовых прав и интересов работников // Журнал российского права. 2002. № 12. С. 59-67

2.32. Корсаненкова Ю.Б., Корсаненкова А.Ф. Материальная ответственность работника и работодателя при злоупотреблении правом // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». № 1 (144), 2015. С. 82-86

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

2.34. Крапивина Г.М. Защита прав работников и работодателей: уклонение от участия в примирительных процедурах // Отечественная юриспруденция. 2017. - № 1(15). С. 23-25

2.35. Крапивина Г.М. Право работников на забастовку как способ разрешения трудового спора // Отечественная юриспруденция. 2017. - № 1(15). С. 25-27

2.36. Куренной А. М. Трудовое право: на пути к рынку / А. М. Куренной. – М.: Дело, 1997. – 368 с.

2.37. Курс российского трудового права: в 3 т. Т. 1: часть общая / под ред. Е.Б. Хохлова. Спб.: Издательство Санкт-Петербургского университета. 1996. - 573 с.

2.38. Липковская В.В. Отстранение от работы как способ защиты интересов работодателя // Законность. 2011. № 9. С. 55-57.

2.39. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации: Монография / Под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова - М.: Юр. Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 256 с.

2.40. Мелешко О.П., Кипселиди Ю.Г. О понятии юридической помощи // Пробелы в российском законодательстве. 2016. № 8. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/o-ponyatii-yuridicheskoy-pomoschi> (дата обращения: 12.10.2019).

2.41. Мурзина Е.А. Медиация как способ защиты трудовых прав // Сибирский юридический вестник. 2017. № 1 (84) 2019 С. 47-52

2.42. Невзгодина Е.Л. Представительство по советскому гражданскому праву. Томск: Изд-во Томского университета, 1980. 156 С.

2.43. Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М.: Мир и Образование, Оникс, 2011. - 736 с.

2.44. Рашидова А.И., Дарчинян З.М. Эффективность процедуры медиации в трудовых отношениях // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 8. С. 115 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://arpr-msal.ru/articles/article_102631.html (дата обращения 12.07.2019)

2.45. Романовская О.В. Правовое регулирование деятельности объединений работодателей законодательством субъекта Российской Федерации // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://отрасли-права.рф/article/6534> (дата обращения: 06.10.2019)

2.46. Сагандыков М.С. Реализация конституционных принципов в правовом статусе работника и работодателя по нормам трудового права // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Право, Том 14, № 3. С. 106-109

2.47. Сагандыков М.С., Шафикова Г.Х. Некоторые аспекты реализации требований Конституции РФ и норм международного права, направленных на защиту прав и законных интересов работников: сб. материалов работы круглого стола секции трудового и административного права Международной научно-практической конференции // Проблемы совершенствования российского трудового и административного законодательства и практика его применения / под ред. д.ю.н., профессора В.И. Попова. - Челябинск: Полиграф-Мастер, 2006. С. 62-66

2.48. Сапфинова А.А. Некоторые вопросы защиты законных интересов работников и работодателей. // Трудовое право. 2009, № 6. С. 58-64; Абрамова

О.В. Законный интерес как категория права и специфика его проявления в трудовом праве. – Журнал российского права, 2007, № 8. С. 3-11

2.49. Сапфинова А.А. Страхование ответственности работодателя как несудебный способ защиты трудовых прав: современное состояние и перспективы развития законодательства // Теория и практика общественного развития. 2017. № 8. С. 60-64.

2.50. Саркисов А.Р. Правовой механизм повышения эффективности и качества труда рабочих и служащих. М. : Изд-во Московского университета, 1990. - 181 с.

2.51. Сафонов В.А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Санкт-Петербург, 2000. - 17 с.

2.52. Свиридов А.К. Профсоюз как субъект трудового права // Общество: политика, экономика, право, 2011, № 4. С. 159-164

2.53. Соколова Л.Е. Понятие, формы, способы и средства защиты прав акционеров в гражданском праве Российской Федерации // Научный форум: Юриспруденция, история, социология, политология и философия: сб. ст. по материалам XIX междунар. науч.-практ. конф. № 6(19). М., Изд. «МЦНО», 2018. С. 86-93.

2.54. Соловьёв А.В. Коллективные трудовые конфликты: сущность, формы и способы преодоления в современной России: автореферат дис. ... доктора экономических наук: 08.00.05 / Соловьёв Анатолий Владимирович; [Место защиты: Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ]. - Москва, 2010. – 50 с.

2.55. Сулейманова Г.В. Нерешенные вопросы защиты права собственности работодателя средствами трудового законодательства // Северо-Кавказский юридический вестник. 2011. № 3. С. 44-46.

2.56. Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. М.: Статут. 2006. - 539 с.

2.57. Тирабоши М. Социальное партнерство в Италии // Трудовое право России и стран Евросоюза: сборник статей / пол ред. Г. С. Скачковой. М., 2012. С. 164–165

2.58. Трудовое право России и стран Евросоюза: Сборник статей / РАН. Институт государства и права; Под ред. проф. Г.С. Скачковой. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ Инфра-М, 2012. - 330 с.

2.59. Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НОРМА, 2007. - 656 с.

2.60. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: монография / В. М. Лебедев, В. Г. Мельникова, Р. Р. Назметдинов; под ред. В. М. Лебедева. — М.: Норма: ИНФРА М, 2019. — 480 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/995371> (дата обращения: 02.02.2019)

2.61. Трудовое право: учебник / Под общ. ред. Р. А. Курбанова. — 2-е изд., пер. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. - 332 с.

2.62. Трудовое право: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция», «Социальная работа», «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / Амаглобели Н.Д., Герасимов А.В.; Под ред. Гасанов К.К., - 5-е изд., перераб. и доп - М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2015. - 503 с.

2.63. Трудовое право: Учебное пособие / Магницкая Е. В., Евстигнеев Е. Н., Викторова Н. Г. - 2 изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 312 с. Электронный ресурс: режим доступа <http://znanium.com/catalog/product/499267> (дата обращения 15.01.2019).

2.64. Трудовые права работников: науч.-практич. пособие / И.А. Шувалова. — М.: ИНФРА-М, 2017. — 190 с.

2.65. Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика: Учебно-практическое пособие для вузов. М.: Юрайт, 2015. – 528 с.

2.66. Федорова Е.А. Защита трудовых прав работников: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2005. - 22 с.

2.67. Хаваяшхов А.А. Множественность лиц на стороне работодателя // Лютов Н.Л., Егоров С.А. [и др.]. Межотраслевая координация правового регулирования труда в корпоративных организациях. М.: МГЮА, 2016. Гл. 5. С. 105-151

2.68. Черноморченко Н.П. Субъекты советского трудового права: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 1968. - 16 с.

2.69. Чернышева Л.А., Лебедева Г.П. Трудовые споры: проблемы теории и практики // Ленинградский юридический журнал. 2017. № 2. С. 160-166

2.70. Черняева Д.В. Теоретические проблемы правового регулирования забастовок и локаутов в Российской Федерации // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2008, № 2 С. 86-96.

2.71. Шайхутдинова Н.П. Санкции в трудовом праве как меры ответственности и меры защиты нарушенных прав // Вестник Удмуртского университета. Серия 2. Экономика и право, Вып. 2, 2010. С. 72-75

2.72. Шафикова, Г. Х. Компенсация морального вреда, причиненного работнику: дис. ... канд. юрид. наук / Г. Х. Шафикова. – Екатеринбург, 2000. – 160 с.

2.73. Щербаков А.В. Проблемы регулирования трудовых споров / А.В. Щербаков // Пробелы в российском законодательстве. - 2010. - №3. - С. 92-96.

2.74. Яковлева А.В. Способы защиты трудовых прав работников: концептуальный аспект: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Москва, 2007. - 33 с.

2.75. Bennett Alexander D. D., Hartman L. P. // Employment Law for Business 8th Edition, 2016. Op. cit. P. 576—578.

3. Правоприменительная практика

3.1. По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных

союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово: Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 24.01.2002 № 3-П // Сборник законодательства Российской Федерации. 2002. № 7. Ст. 745.

3.2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 // Российская газета. 2006. № 297.

3.3. Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 №2 // Российская газета. 2006. № 297.

3.4. Определение Верховного Суда РФ от 10.02.2006 № 74-Г06-4 // Электронный ресурс:
<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/archive/2016/05/30/> (дата обращения: 16.06.2019)

3.5. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 18 июля 2008 г. № 45-Г08-12. Электронный ресурс:
<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/1687652/> (дата обращения: 15.01.2019).

4. Интернет-источники

4.1. Официальный сайт Администрации города Тюмени [Электронный ресурс]. URL: <http://www.tyumen-city.ru/vlast/administration/departaments/administrativ/info/function/> (Дата обращения: 28.11.2018).

4.2. Официальный сайт Генеральной прокуратуры Российской Федерации (раздел «Статистика») [Электронный ресурс]. URL: <https://www.genproc.gov.ru/stat/data/1520450/> (Дата обращения: 07.07.2019)

4.3. Официальный сайт судебного департамента при Верховном суде Российской Федерации (раздел «Статистика») [Электронный ресурс]. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=4891> (Дата обращения: 04.06.2019)

4.4. Официальный сайт Инспекции труда. (раздел «Статистика»). Электронный ресурс <https://xn--80akibcicpdbetz7e2g.xn--p1ai/statistics> (Дата обращения: 02.06.2019)