

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Издано в рамках Программы получателя субсидии
Министерства труда и социальной защиты РФ в 2018 году

СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ

Выпуск 6

Санкт-Петербург
2018

ББК 65.291.66

С89

Научный редактор

А. С. Запесоцкий, член-корреспондент РАН, доктор культурологических наук,
профессор, заслуженный деятель науки РФ

Авторский коллектив:

З. Н. Каландаришвили (руководитель), **О. Н. Громова**, **И. И. Калинина**,
Е. С. Кутузова, **Д. В. Лобок**, **Л. А. Пасешникова**, **Р. А. Ромашов**, **Н. В. Степачков**

Рецензент

С. П. Удовенко, заведующий кафедрой экономики таможенного дела
Санкт-Петербургского им. В. Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии,
доктор экономических наук

Рекомендовано к публикации

редакционно-издательским советом СПбГУП

Судебная практика разрешения социально-трудовых споров в современной России / науч. ред. А. С. Запесоцкий. — СПб. : СПбГУП, 2018. — 152 с. — (Социально-трудовые конфликты ; Вып. 6).

ISBN 978-5-7621-0958-1

Монография отражает исследование судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России, содержит анализ правозащитной деятельности профессиональных союзов, в частности анализ судебной защиты как способа обеспечения этой деятельности. Рассмотрены основные тенденции совершенствования правового регулирования и развития судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России.

Книга адресована ученым, профсоюзным работникам, работодателям, сотрудникам государственных служб и ведомств, аспирантам, студентам и всем, кто интересуется проблемами разрешения социально-трудовых споров.

ББК 65.291.66

ISBN 978-5-7621-0958-1

© СПбГУП, 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	5
Глава 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ	10
1.1. Возникновение трудовых отношений	10
1.2. Прекращение трудовых отношений	19
1.3. Порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров	42
1.4. Анализ судебной практики по разрешению социально-трудовых споров исходя из тенденций развития законодательства, рекомендаций Конституционного Суда и Верховного Суда РФ	52
Глава 2. АНАЛИЗ ФОРМ ПРАВООЗАЩИТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ И РОЛЬ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ	61
2.1. Взаимодействие профсоюзов с органами государственной власти и местного самоуправления	61
2.2. Консультационно-разъяснительная работа профсоюзов	64
2.3. Взаимодействие с государственными органами надзора и контроля в целях предупреждения и оперативного устранения нарушений трудового законодательства	65
2.4. Социальное партнерство	71
2.5. Трудовой договор	77
2.6. Рабочее время, время отдыха	80
2.7. Оплата труда	84
2.8. Гарантии и компенсации	91
2.9. Трудовой распорядок, дисциплина труда	96
2.10. Защита прав членов профсоюзов в комиссиях по трудовым спорам	100
2.11. Судебная защита трудовых прав работников	102
2.12. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров	117
2.13. Нарушения прав профсоюзов	120

Глава 3. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО И ОРГАНИЗАЦИОННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РАЗВИТИЯ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИИ	132
3.1. Тенденции развития судебной практики при разрешении социально-трудовых споров	132
3.2. Рекомендации по совершенствованию правового и организационного регулирования социально-правовых отношений	134
Литература	138

ПРЕДИСЛОВИЕ

Трудовые права граждан сегодня являются одним из системообразующих институтов международного и национального права, одним из краеугольных камней в современной системе социально-экономических прав человека, важнейшим фактором социального развития. Они всесторонне обеспечиваются различными актами международно-правового значения, а также источниками российского законодательства.

Основными проблемными аспектами защиты трудовых прав в Российской Федерации сегодня остаются вопросы продолжительности рабочего времени, размера и сроков оплаты труда, обеспечения надлежащих условий труда, в том числе с точки зрения требований безопасности, законности возникновения и прекращения трудовых отношений, содержания трудового договора, обеспечения права на отдых, исключения принудительного труда, соблюдения принципа равенства в трудовых отношениях.

Определяющим принципом современных трудовых прав граждан является свобода труда. Проведенная в России кодификация трудового законодательства, безусловно, способствовала движению в сторону цивилизованного, основанного на социальном партнерстве правового механизма трудовой деятельности, где эффективное выполнение профессиональных функций и высокая производительность труда сочетаются с всесторонней защитой интересов всех участников правоотношений, включая как работодателя, так и работника, что актуализирует проблему переговорного процесса как гарантии достижения компромисса.

При этом юридическая техника, свойственная российскому трудовому законодательству, порождает ряд сложностей его толкования и применения в судебной практике. Одной из актуальнейших проблем остается необходимость соблюдения международных стандартов труда в российской практике, что по-прежнему вызывает определенные затруднения по ряду причин, включая недостаточность ресурсов. Значительную роль в упорядочении трудовых отношений играют конвенции Международной организации труда.

Заимствование зарубежного опыта в регулировании трудовых отношений хотя и представляется целесообразным и необходимым, но имеет свои пределы, обусловленные в том числе культурными особенностями.

Трудовое законодательство соседствует и взаимодействует с рядом иных отраслей российского права, что порождает определенные трудности в их разграничении, и в первую очередь это касается гражданского законодательства, в том числе на уровне разделения трудового и гражданско-правового договора.

Еще одной часто возникающей практической проблемой является соотношение таких регуляторов трудовых отношений, как индивидуальный

договор, нормативно-правовой акт государства и локальный акт. Сочетание централизованного, регионального и локального регулирования представляет собой наглядную особенность метода современного трудового права.

Основная доля нарушений трудового законодательства приходится на локальный уровень учреждений и организаций. Размер заработной платы и ряд других существенных условий труда, с одной стороны, являются предметом соглашения работника и работодателя, а с другой — имеют фундаментальное социально-политическое значение как решающий фактор уровня жизни граждан, напрямую влияющий на легитимность государственной власти и права.

Одной из недостаточно урегулированных проблем является злоупотребление трудовыми правами. Очевидно, что реальная защита трудовых прав граждан возможна лишь при наличии выстроенного должным образом процессуального, в большей степени судебного, механизма рассмотрения споров. Право на трудовые споры относится к числу основных трудовых прав граждан. Накоплена определенная достаточно обширная практика разрешения такого рода споров в судебном порядке, в том числе на уровне конституционного правосудия с его правовыми позициями высшей юридической силы.

В целях обеспечения наличия действенного процессуального механизма защиты трудовых прав граждан обсуждаются возможности создания специализированной подсистемы соответствующих судебных органов.

Помимо судебных органов, защита трудовых прав осуществляется иными институтами, к числу которых относятся органы исполнительной власти, прокуратура как независимый надзорный орган, не входящий ни в одну из ветвей власти, профессиональные союзы.

Одновременно с этим на нормативном уровне и в юридической практике происходит развитие альтернативных форм разрешения трудовых споров, основанных на примирительных технологиях, позволяющих, помимо защиты и восстановления прав и интересов участников трудовых правоотношений, продолжать эффективное сотрудничество и взаимодействие сторон правоотношения по окончании спора. В частности, федеральные органы исполнительной власти признают необходимым использовать при разрешении трудовых споров такие инструменты, как посредничество и примирительные комиссии.

Благодаря активной деятельности профсоюзов по представлению прав и интересов работников социальное партнерство как средство сглаживания противоречий между работниками и работодателями стало неотъемлемым элементом системы государственной политики в области регулирования трудовых отношений. С начала проведения экономических реформ участились случаи нарушений работодателями права работников на объединение в профсоюзы. В некоторых организациях работодатели предпринимают попытки создать послушный им профсоюз. В связи с этим актуальной становится дея-

тельность профсоюзов как организации работников, призванной защищать их социально-трудовые права и интересы.

Представительство и защита социально-трудовых прав работников профсоюзами — это комплексная задача, системное решение которой требует активизации по различным направлениям деятельности, с учетом множества форм реализации представительной и защитной функций. В современной России с усилением в рыночных условиях функции досудебной защиты прав человека труда профсоюзное представительство приобретает особую значимость. В условиях радикального реформирования системы трудового права преимущественно развивается система представительства в социально-трудовых отношениях.

Представительская деятельность реализуется тогда, когда представляются интересы профсоюзов перед: органами исполнительной, законодательной и судебной власти; работодателем в ходе коллективных переговоров. Представительская функция профсоюзов по защите прав и интересов работников дает возможность выработать нормативный акт и его практическую реализацию, соглашения, коллективные договоры, которые дают основы для защиты. Представительство и защита неразрывно связаны между собой. Без права на представительство не может быть успешно реализовано право профсоюзов на защиту трудовых прав и интересов работников.

Закон о профсоюзах вводит «двойной стандарт» представительства профсоюзами трудовых прав и интересов работников в зависимости от вида их носителей: 1) в области коллективных трудовых прав и интересов профсоюзы представляют и защищают работников независимо от их членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке; 2) по вопросам индивидуальных прав и интересов — только своих членов. Представительство индивидуальных трудовых прав и интересов работников — членов профсоюза осуществляется по факту их членства, без специальных на то полномочий со стороны работника и, как правило, в форме учета мнения профоргана.

В Конвенции МОТ № 135 «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях»¹ под представителями работников понимаются: 1) представители профессиональных союзов, назначенные или избранные профессиональными союзами или их членами; 2) выборные представители, избранные работниками предприятия в соответствии с национальным законодательством или коллективными договорами.

Конвенция предусматривает, что функции непрофсоюзных представителей не могут включать деятельность, признанную исключительной прерогативой профессиональных союзов в соответствующей стране. Статья 29 Трудового кодекса РФ определяет, какая деятельность является исключительной

¹ Конвенция № 135 Международной организации труда «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях» (Женева, 23 июня 1971 г.) // Собрание законодательства РФ. 2011. № 51. Ст. 7449.

для профессиональных союзов: участие в социальном партнерстве, где интересы работников при проведении коллективных переговоров, разрешении коллективных трудовых споров представляют профсоюзы.

В соответствии со ст. 5 Конвенции МОТ № 135 наличие выборных представителей не должно использоваться для подрыва позиции заинтересованных профсоюзов и их представителей. Государство должно принимать необходимые меры в целях поощрения сотрудничества по всем соответствующим вопросам между выборными представителями и заинтересованными профсоюзами и их представителями. Федеральный закон о профсоюзах предусматривает, что отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в организации строятся на основе сотрудничества. Основой для такого сотрудничества являются права и законные интересы работников, представлять и защищать которые должны профсоюзы и иные представительные органы работников.

В то же время нельзя не учитывать, что развитие рыночных отношений не может не отражаться на формировании социально-управленческой структуры организаций. Вне сферы влияния профсоюзов в новых условиях организации труда оказывается целый ряд категорий работников: те, кто трудится в условиях «заемного» труда, или занятые на предприятиях малого и среднего бизнеса.

К неотъемлемым элементам механизма правового регулирования трудовых отношений относятся, в частности, права на самозащиту, включая право на забастовку, являющееся в современной России труднореализуемым, что, несомненно, не лучшим образом отражается на общем уровне защищенности прав работников.

В случае нарушения трудового законодательства, ущемления трудовых прав граждан, помимо всего прочего, неизбежно возникает вопрос о привлечении виновных лиц к ответственности и обеспечении справедливого, эквивалентного возмещения и компенсации причиненного ущерба в соответствии с европейской концепцией эффективного средства правовой защиты.

Так, традиционно часто подвергаются оспариванию в судебном порядке основания и процедуры прекращения в одностороннем порядке трудовых отношений по инициативе работодателя, включая сокращение штата работников организации, увольнение за прогул и т. п.

Дальнейшее развитие российского трудового права, как представляется, может и должно опираться на масштабные аналитические обобщения судебной практики по разрешению трудовых споров, отражающие наиболее острые проблемы соблюдения трудовых прав граждан.

Изучение и обобщение судебной практики по трудовым спорам является действенным средством получения знаний о современном состоянии правового регулирования трудовых отношений и в особенности о защищенности трудовых прав граждан, об их типичных нарушениях, пробелах и противоречиях материального и процессуального законодательства, регулирующего данные отношения.

Несмотря на традиционно высокий научный уровень исследований в области трудового права, характерный для российской юриспруденции, вопросы практики разрешения социально-трудовых споров всесторонне не изучены. В большинстве научных работ исследование вопросов судебной практики имеет узконаправленный прагматический характер, связанный с отдельными категориями дел или частными проблемами трудовых правоотношений.

Вместе с тем, несмотря на количественно впечатляющий объем исследований, где так или иначе используется в качестве анализируемого материала судебная практика по социально-трудовым спорам, специальное комплексное аналитическое исследование этой проблематики до настоящего времени не осуществлено.

Объектами исследования стали судебная практика регулирования социально-трудовых отношений, роль профессиональных союзов в разрешении социально-трудовых споров, а также роль государства как гаранта обеспечения соблюдения и защиты прав и свобод граждан.

Авторы рассматривают следующие вопросы: основные сферы, направления, состояние, общие тенденции судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России; пробелы, противоречия правового регулирования трудовых отношений и типичные нарушения трудовых прав граждан на основе анализа судебной практики разрешения социально-трудовых споров; роль профсоюзных организаций в разрешении споров и тенденции развития этого направления; рекомендации по совершенствованию трудового законодательства и практики его применения на основе анализа судебной практики разрешения социально-трудовых споров в современной России.

Методологической основой исследования являются объективная диалектика, ее принципы и система категорий, позволяющие раскрыть предмет познания; общенаучные методы: анализ и синтез, системный, деятельностный, логический, структурно-функциональный, оценочный.

На основе судебной практики выявлены основные тенденции ее развития и выработаны рекомендации по совершенствованию правового регулирования разрешения социально-трудовых споров.

Теоретическая значимость монографии заключается в том, что содержащиеся в ней основные теоретические положения и выводы могут быть использованы для совершенствования правовых и организационных условий разрешения социально-трудовых споров.

В ходе исследования был проведен анализ материалов судебной практики, опубликованных на официальных сайтах Верховного Суда РФ, городских, областных и районных судов субъектов Российской Федерации, а также отчетных документов, содержащихся в текущих архивах профессиональных союзов.

Глава 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1.1. ВОЗНИКНОВЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

До настоящего времени сохраняет свою актуальность вопрос о разграничении трудового и гражданско-правового договора. Несмотря на то что критерии их различия установлены с большей или меньшей ясностью (ориентация гражданско-правового договора на результат деятельности, а трудового — на функцию работника и регулярность ее выполнения), на практике достаточно частыми остаются случаи, когда трудовые по своей природе отношения оформляются актами гражданско-правового характера. По мнению И. Б. Калинина, для заказчика не важен процесс труда исполнителя, он ориентируется лишь на оплаченный им конечный результат. В рамках гражданско-правового договора не обсуждаются вопросы охраны труда, поскольку заказчик не несет ответственности за его безопасность, не возникают отношения социального партнерства, несмотря на то что исполнение заказа может осуществлять не только сам исполнитель, но и другие субъекты. И в таких случаях, считает автор, не возникают отношения социального партнерства, соответственно не может быть речи о коллективных трудовых спорах¹.

В литературе отмечается, что в секторе современной российской экономики фактически сложилось два правовых режима регулирования трудовых отношений, один из которых основан на утвержденном трудовом праве для бюджетных организаций и бывших государственных предприятий, а второй — на «обычном» праве для работников нового коммерческого сектора экономики. Отношения в бюджетных организациях в какой-то мере регулируются нормами Трудового кодекса. Тогда как на предприятиях малого и среднего бизнеса распространены гражданско-правовые отношения, предоставляющие работодателю возможность соблюдать лишь минимум гарантий, установленных трудовым законодательством².

При этом судебная практика свидетельствует о том, что даже при несогласии работника подписывать гражданско-правовой договор сам

¹ Калинин И. Б. Трудоправовая системология. Томск, 2009. С. 121.

² Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения. СПб., 2008.

факт начала выполнения трудовой функции указывает на его готовность взаимодействовать с работодателем на гражданско-правовых, а не на трудовых основаниях. Еще одним подтверждением возникновения не трудовых, а гражданско-правовых отношений может служить, например, подписание сторонами актов приемки-передачи выполненных работ.

При проверке того, какие именно отношения складываются между работодателем и работником при выполнении последним своих функций — гражданско-правовые или трудовые, — судами принимаются во внимание и исследуются, в частности, штатное расписание, трудовой распорядок работодателя, документы о начислении заработной платы, табели учета рабочего времени и т. п.

Действующее трудовое законодательство фактически вводит внутриотраслевой принцип, относящийся к такому институту трудового права, как прием на работу. Этим принципом может считаться обоснованность. Он применяется только в случае, когда работодатель отказывает в приеме на работу. По общему правилу, решение о приеме на работу не требует специального обоснования, кроме случаев, когда оно осуществляется по итогам проведения конкурса. Вместе с тем отказ в приеме на работу, в силу ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации¹ (далее — ТК РФ), при наличии требования лица, получившего отказ, в обязательном порядке предполагает мотивировку, оформляемую в письменном виде.

Принцип обоснованности отказа означает, что работодатель обязан опираться на определенный набор критериев, позволяющих установить пригодность или непригодность работника для выполнения соответствующих функций. Этими критериями, объясняющими предпочтение одного кандидата другому, могут выступать квалификация, опыт, образование, состояние здоровья (в случаях, когда это существенно для выполнения трудовых обязанностей). Особым случаем отказа в приеме на работу может считаться отсутствие необходимости в соответствующей трудовой единице.

Отдельный вопрос для разрешения связан с тем, чем же является прием на работу для работодателя — его правом или все же обязанностью, то есть фактически с правовой природой приема на работу. С одной стороны, законом подобная обязанность прямо не установлена, кроме того, из самой природы трудовых отношений вытекает,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 3 июля 2016 г.) (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 января 2017 г.) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

что прием на работу обусловлен производственной или деловой необходимостью и, следовательно, не может осуществляться просто в порядке обязывания работодателя, а определяется его волевым решением, основанным на оценке имеющихся ресурсов и потребностей. С другой стороны, юридические конструкции трудового законодательства построены таким образом, что прием на работу приобретает черты юридической обязанности. Это вытекает из формулировки абз. 1 ст. 64 ТК РФ, запрещающей необоснованный отказ в заключении трудового договора. При логическом толковании данного положения можно сделать следующие выводы. При наличии объективных оснований для отказа в приеме на работу для работодателя возникает юридическая обязанность представить письменное обоснование (в случае сложного юридического состава, включающего, помимо факта отказа в приеме на работу, требование лица, получившего отказ, сообщить его причину). Однако при отсутствии объективных оснований для отказа юридическая конструкция «запрет необоснованного отказа», само собой, порождает обязанность работодателя принять данное лицо на работу.

Таким образом, по действующему трудовому законодательству прием на работу является не предметом усмотрения работодателя, а правом лица, изъявившего желание вступить в трудовые отношения, и соответственно обязанностью работодателя при отсутствии обстоятельств, позволяющих отказать в приеме.

Вызывает определенные нарекания правило, содержащееся в абз. 4 ст. 64 ТК РФ, запрещающее отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы. Логика, лежащая в основании этого положения, остается неясной. В частности, введение месячного срока представляется неоправданным ни с юридической, ни с какой-либо иной точки зрения. Необходимо в целом определить, приемлемо ли отказывать в приеме на работу в том случае, когда это связано с переводом от другого работодателя и соответственно когда такой отказ влечет потерю рабочего места. Как представляется, с точки зрения защиты прав и интересов работника такой отказ следует считать недопустимым; однако с учетом необходимости защитить и интересы работодателя, по всей видимости, следует предусмотреть набор случаев, когда такого рода право у него возникает (например, при недостоверности представленной работником информации и т. п.).

Возможность понуждения к заключению трудового договора в судебном порядке, вытекающая из запрета необоснованного отказа в заключении договора, вызывает неоднозначную оценку. С одной стороны, такое понуждение является логически оправданным способом защиты трудовых прав (при условии, что прием на работу при отсутствии оснований для отказа является правом лица, претендующего на заключение трудового договора). С другой стороны, недостаточная эффективность данного средства связана с тем, что в конечном счете задача трудовых отношений заключается в том, чтобы построить сотрудничество между работодателем и работником, без чего невозможно полноценная деятельность рабочего коллектива. Однако если трудовые отношения возникают вопреки воле работодателя, решение указанной задачи выглядит маловероятным.

Момент начала трудовых отношений может быть связан как с подписанием трудового договора, так и с началом фактического выполнения трудовых обязанностей. В последнем случае для подтверждения данного факта могут быть использованы, например, свидетельские показания. Вместе с тем, как следует из судебной практики, самого факта начала трудовой деятельности еще недостаточно для того, чтобы признать, что между работодателем и работником возникли собственно трудовые правоотношения.

В данном случае подлежат проверке, в частности, обстоятельства допуска к работе. В подобных случаях суды стремятся установить, например, входило ли это в компетенцию лица, допустившего работника к выполнению трудовой функции. К примеру, в случае, когда допуск к работе был произведен администратором, решение суда о признании возникшими трудовых отношений было отменено по той причине, что судом не были исследованы должностные обязанности данного сотрудника.

Особые трудности связаны с ролью такого правового акта, как приказ о приеме на работу. Он урегулирован ст. 68 ТК РФ. Однако несовершенство юридической техники данной статьи ведет к возникновению высокой степени неопределенности правовой природы и юридического значения приказа о приеме на работу.

Во-первых, в абз. 1 ст. 68 ТК РФ указывается: «Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора». Из этой формулировки (характерной, впрочем, для российского трудового законодательства) совершенно невозможно сделать вывод, является ли издание такого приказа правом или обязанностью работодателя. Как

следствие, неясно, есть ли правовые основания требовать от работодателя издания приказа в том случае, когда трудовой договор уже заключен.

Во-вторых, из содержания ст. 68 ТК РФ не вытекает, какова юридическая функция приказа о приеме на работу. Сам факт возникновения трудовых правоотношений определяется не приказом, а договором или началом выполнения трудовых обязанностей. Равным образом основные условия трудовых отношений закрепляются и договором. Из того же абз. 1 ст. 68 ТК РФ прямо вытекает, что никаких самостоятельных условий приказ (распоряжение) работодателя устанавливать не может в связи с тем, что его содержание должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Можно было бы предположить, что приказ о приеме на работу касается не столько собственно трудовых, сколько внутриорганизационных отношений. Но в этом случае неясно, почему данный институт закрепляется именно нормами трудового законодательства. Кроме того, есть неопределенность в том, чьи интересы обеспечивает данный институт. Если он защищает интересы работника, то неясно, каким образом. Если же он установлен в интересах работодателя, то возникает сомнение в самой необходимости законодательного закрепления приказа о приеме на работу в качестве императива — вполне можно было бы оставить данный вопрос на усмотрение работодателя.

Согласно ст. 16 ТК РФ, трудовые отношения между работником и работодателем возникают, во-первых, на основании заключения между ними трудового договора; во-вторых, на основании фактического допущения работника к выполнению своих обязанностей, когда трудовой договор был надлежащим образом еще не оформлен. Из-за особенностей российского законодательства, согласно которому увольнение работника по инициативе работодателя возможно только в силу веских оговоренных законом причин, нередко случаи, когда работодатель может попытаться отложить оформление сотрудника для того, чтобы обезопасить себя от приема на работу неподходящего ему по каким-то непредусмотренным законом критериям. Работник при этом оказывается в юридически и экономически незащищенном положении и может стать жертвой недобросовестности работодателя, но может обратиться в суд за признанием факта трудовых отношений. Позиция Верховного Суда по таким делам, как правило, однозначна: «Само по себе отсутствие трудового договора, приказа о приеме на работу и увольнении, а также должности истца в штатном расписа-

нии не исключает возможности признания трудовых отношений между сторонами при наличии в этих отношениях признаков трудового договора»¹. Суд также может признать стажировку работника в качестве трудовых отношений, если, по сути, она обладала признаками испытания при приеме на работу².

Таким образом, существует практика признания факта возникновения трудовых отношений при отсутствии трудового договора. Для этого требуется установление судом доказательств того, что работник был допущен к выполнению трудовых функций с ведома или по поручению работодателя. В качестве возможных доказательств суд, как правило, использует такие критерии, как соблюдение правил трудового распорядка, определение круга должностных обязанностей, установление размера заработной платы, режима работы и отдыха. Указанные критерии отражены, например, в Апелляционном определении Красноярского краевого суда от 26 октября 2016 года по делу № 33-14584/2016, в Решении Липецкого областного суда от 10 ноября 2016 года по делу № 21-186/2016. В случае если трудовые отношения начались до оформления трудового договора, то, согласно п. 12 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ»³, работодатель обязан оформить по всем правилам трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней с выхода сотрудника на работу. В случае нарушения данной нормы права в отношении работодателя может наступить административная ответственность по ст. 5.27 Кодекса об административных правонарушениях (КоАП) РФ.

Статьей 64 ТК РФ предусматриваются определенные гарантии при заключении трудовых договоров, связанные с соблюдением принципа равенства и запрещением дискриминации. Также указанной нормой запрещается необоснованный отказ в приеме на работу. Работодатель обязан предоставить основания своего отказа кандидату на должность в случае его письменного запроса. При этом основания не должны носить дискриминационный характер, то есть указывать на пол, расу, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, социальное и должностное положение, возраст,

¹ Определение Верховного Суда РФ от 24 января 2014 г. № 18-КГ13-145. URL: www.consultant.ru

² Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18 мая 2016 г. № 33-9073/2016. URL: www.consultant.ru

³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24 ноября 2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2004. № 72.

место жительства (в том числе наличие или отсутствие регистрации по месту жительства или пребывания, поскольку это нарушает право на свободу передвижения), отношение к религии, убеждения, принадлежность или непринадлежность к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также другие обстоятельства, не связанные с деловыми качествами работника.

Анализ судебной практики позволяет сделать вывод о том, что обращение в суд за компенсационными выплатами и восстановлением нарушенных прав в случаях дискриминации нередко является ошибочным в восприятии истцами как самого права, так и доказательственной базы. Из 20 изученных дел, исковые требования по которым основаны на фактах дискриминации, удовлетворение получено лишь в четырех случаях, в том числе частично. По остальным делам в удовлетворении исковых требований было отказано по различным основаниям. Например, 6 июня 2011 года Советский районный суд г. Улан-Удэ отказал в удовлетворении исковых требований, основанных на дискриминации работника. Истец настаивал на дискриминации по социальному признаку. Работодатель не предоставил ему время, необходимое для воспитания четырех детей. Суд не согласился с доводами истца в связи с недостижением сторонами дополнительного соглашения к трудовому договору, что не может считаться дискриминацией в сфере труда.

Согласно п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала). Заключение трудового договора с конкретным лицом, принятым на работу, является правом, а не обязанностью работодателя. Кроме того, в ТК РФ отсутствуют нормы, обязывающие работодателя заполнять свободные вакансии немедленно по мере их возникновения. Все эти моменты суд, как правило, учитывает при рассмотрении споров об отказе в заключении трудовых договоров. Нередко встречается непонимание трудоустраивающимися гражданами своих прав и обязанностей работодателя, из-за чего возникают безосновательные и довольно простые в решении споры. Среди них — попытка уличить работодателя в произвольности и необоснованности отказа. Примером является Решение Красноярского краевого суда от 7 ноября 2016 года по делу № 33-15050/2016, когда суд отказал в требовании истца обя-

зять ответчика принять его на работу. Другой вариант заблуждения трудоустраивающихся — непонимание того, что устное обращение по вопросу трудоустройства не порождает юридического факта, поскольку обращение не оформлено в соответствии с нормами ТК РФ, а следовательно, не обязывает работодателя принимать решение о заключении трудового договора. Судебная коллегия по гражданским делам Владимирского областного суда признала обоснованным отказ суда первой инстанции в удовлетворении требований, заявленных А. о признании незаконным отказ в приеме на работу, обязании заключить трудовой договор, взыскании компенсации материального вреда, компенсации морального вреда на том основании, что при обращении к работодателю о приеме на работу заявителем не было представлено письменное заявление¹.

В данном виде споров наблюдается большое количество малоинтересных для исследования разбирательств, связанных с ошибочной трактовкой работниками своих прав и недостаточной правовой грамотностью, что приводит к существенной перегруженности судов. Серьезных расхождений в позициях суда и нарушения принципа правовой определенности трудовых норм в них не наблюдается.

Тем не менее в вопросе предоставления гражданам гарантий от дискриминации со стороны работодателя есть серьезная теоретическая проблема, связанная с удвоением нормы права. ТК РФ не дает строгого определения понятию дискриминации, а список возможных дискриминационных признаков, перечисленных выше, не является закрытым. В то же время ТК РФ указывает, что законным основанием отказа является обращение к критериям и обстоятельствам, связанным с деловыми качествами сотрудника. Однако п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» расширяет список валидных оснований при отказе в трудоустройстве, включая несоответствие кандидата требованиям, «которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы». Как замечает Н. Л. Лютов, Верховный Суд при этом ориентируется на нормы международного права, цитируя п. 2 ст. 1 Конвенции МОТ № 111. Из этого следует, что при рассмотрении споров о неправомерном отказе в приеме на работу суд вынужден ориентироваться

¹ Апелляционное определение Владимирского областного суда от 13 октября 2016 г. по делу № 33-4212/2016. URL: www.consultant.ru

одновременно на «два различающихся понятия дискриминации в сфере труда, закрепленных во внутреннем законодательстве и в международном договоре РФ»¹.

Обещание руководства о трудоустройстве после увольнения не является основанием для заключения нового трудового договора. Подача заявления о приеме на работу не означает заключения трудового договора, поскольку он представляет собой двустороннее соглашение между работником и работодателем.

А. Н. Саковец подал в суд иск к ООО «Технический центр “Орион-Сервис”» с требованием о восстановлении на работе в должности технического директора, внесении записи в трудовую книжку о приеме на работу, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации за неиспользованный отпуск и моральный вред.

Обосновывая заявленные требования, истец указал, что увольнению с должности способствовала просьба одного из учредителей отказать от должности генерального директора взамен трудоустройства на аналогичную должность в другое структурное подразделение. Расторгнув трудовые отношения с работодателем и не получив обещанной должности, истец согласился оформить трудовые отношения, но уже в должности технического директора. В конечном счете трудовой договор с ним заключен не был, несмотря на наличие официального заявления. Суд отказал в удовлетворении заявленных требований на том основании, что в соответствии со ст. 15, 16, 56, 67 ТК РФ трудовой договор представляет собой соглашение между работником и работодателем и оформляется в письменной форме. Трудовые отношения возникают также в случае фактического допущения работника к работе уполномоченным на то представителем работодателя. Ни один из этих фактов истцом в суде доказан не был².

Таким образом, анализ судебной практики и теоретических исследований показал актуальность разграничения трудового и гражданско-правового договора в случаях, когда трудовые отношения фактически оформляются актами гражданско-правового характера.

С позиции ТК РФ прием на работу является обязанностью работодателя, тогда как заключение трудового договора свидетельствует о его праве заключить договор только с тем работником, личность и компетенции которого соответствуют определенным критериям,

¹ Лютов Н. Л., Герасимова Е. С. Международные трудовые стандарты и российское трудовое законодательство. М. : Центр социально-трудовых прав, 2015. С. 77.

² Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 19 января 2016 г. по делу № 33-836/2016. URL: www.consultant.ru

но при этом работодатель обязан представить юридическое обоснование отказа в письменном виде.

В основном обращения в судебные инстанции являются логично обоснованными и вытекают из гарантированного принципа защиты нарушенного права. Однако анализ судебной практики показывает, что нередко судебные споры рождаются в связи с неправильной оценкой работником наличия права, явившегося предметом спора.

1.2. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Одной из важнейших функций государства в регулировании трудовых отношений является контроль оснований и порядка увольнения сотрудников, позволяющий обеспечить свободу труда и защитить трудовые права гражданина.

В ТК РФ порядок расторжения трудовых договоров и прекращения трудовых отношений закреплен в главе 13. Кроме того, некоторые связанные с увольнением вопросы рассматриваются в ст. 127 (реализация права на отпуск при увольнении), ст. 140 (сроки расчета заработной платы при увольнении), ст. 261 (гарантии при расторжении трудового договора беременным женщинам и женщинам, имеющим малолетних детей), а также в ст. 269, 279, 280, 288, 292, 296, 307, 312, 336, 341, 347, 348.11, закрепляющих дополнительные гарантии и условия увольнения некоторых категорий граждан, в частности преподавателей, надомных работников, несовершеннолетних лиц и т. д. Помимо этого, в гл. 27 закреплены гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, а в ст. 394 — вопросы порядка вынесения решений по трудовым спорам об увольнении.

В качестве даты издания приказа об увольнении всегда следует указывать дату его фактического оформления. Издание приказа «задним числом», то есть с указанием более ранней, чем на самом деле, даты составления, не допускается (Определение Челябинского областного суда от 10 сентября 2013 г. № 11-9329/2013, Определение Приморского краевого суда от 14 января 2013 г. № 33-255).

Несмотря на подробное описание оснований и порядка расторжения трудового договора в ТК РФ, судебные споры об увольнении по-прежнему являются одним из часто встречающихся видов споров о регулировании трудовых отношений. Причиной таких споров могут быть как ошибки в понимании своих прав и порядка расторжения трудовых договоров работниками, так и некорректно проведенная

процедура увольнения со стороны работодателя. Кроме того, иски по трудовым спорам не облагаются госпошлиной, что фактически позволяет работникам подавать заявления в суд, предварительно не разобравшись в собственных правах и обстоятельствах дела, что порождает значительное количество исков без достаточных юридических оснований.

Одним из важнейших вопросов при решении трудовых споров об увольнениях является применение принципа равенства. С одной стороны, в трудовых отношениях работник признается экономически более слабой стороной (см., например, Постановления Конституционного Суда РФ от 15 марта 2005 г. № 3-П и от 25 мая 2010 г. № 11-П). С другой стороны, суд в этих случаях, принимая решение, обязан руководствоваться принципом состязательности (ст. 56 Гражданского процессуального кодекса РФ). Каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается, на основании своих требований и возражений. Компромисс между этими двумя принципами достигается следующим образом. Согласно п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в спорах о восстановлении на работе, причиной увольнения с которой явилась инициатива работодателя, обязанность доказывания обоснованности и соблюдения порядка увольнения возлагается на работодателя. В этом же Постановлении (п. 23) разъясняется, что если увольнение произошло по собственному желанию, но работник в суде утверждает, что работодатель принудил его к увольнению, то бремя доказательства смещается в другую сторону — работник вынужден привести доказательства заявленного.

Подобное решение, очевидно, призвано сохранить баланс между защитой трудовых прав граждан и соблюдением интересов работодателя. Однако, как показывает практика, и в этом случае ситуация далека от идеала. В частности, при возложении на сотрудника бремени доказать факт психологического давления при написании заявления об увольнении ставит его в еще более слабое положение. Это связано с порядком проведения судебных разбирательств, требующих наличия в качестве доказательств оригиналов документов, которые, как правило, находятся в ведомстве работодателя и работником предоставлены быть не могут, а также с тем, что суд зачастую не принимает в качестве доказательств электронную переписку и диктофонные записи, а свидетели-коллеги в суд не являются из-за боязни быть уволенными. По этой причине обвинения работника в адрес работо-

дателя являются фактически голословными и, как следствие, судом не признаются. Более того, суд нередко не интерпретирует некоторые доказанные действия работодателя в отношении работника в качестве признаков давления. Примером является Апелляционное определение суда Ханты-Мансийского автономного округа от 25 октября 2016 года по делу № 33-8086/2016, указывающее, что факт незаконного привлечения работника к дисциплинарной ответственности, доказанный и аннулированный судом, не является основанием полагать, что на работника было оказано психологическое давление при написании заявления об увольнении.

Типичной ошибкой работников является утверждение, что законное предложение со стороны работодателя расторгнуть договор по соглашению сторон является психологическим давлением, несмотря на то что ТК РФ предполагает увольнение по соглашению сторон, когда инициатива может исходить как от работника, так и от работодателя с правом второй стороны отклонить предложение.

Зачастую конфликты между работодателями и работниками возникают ввиду недостаточной определенности текста закона и возможной вариативности интерпретации. Например, для увольнения по собственному желанию предусмотрена форма письменного заявления от сотрудника (ст. 80 ТК РФ), что в большинстве случаев понимается как необходимость личного заявления с подписью сотрудника. Как показало Определение Верховного Суда РФ от 21 марта 2014 года по делу № 2-4614/2012, для реализации гарантированного работнику права на свободный выбор труда допустимо интерпретировать письменное заявление более широко. В качестве доказательства истцы представили телеграмму, в которой выразили свое намерение расторгнуть трудовой договор. Телеграмма была получена ответчиком в надлежащие сроки (не позднее чем за две недели до желаемой даты увольнения, согласно ст. 80 ТК РФ), однако работодатель и суд первой инстанции сочли, что данная форма подачи заявления не считается допустимой, поскольку отсутствует личная подпись работника и, как следствие, нет возможности убедиться в добровольности его волеизъявления. Тем не менее суд второй инстанции и Верховный Суд признали, что факт подачи работником работодателю заявления об увольнении по собственному желанию может быть подтвержден любыми допустимыми средствами доказывания. При оценке этих доказательств необходимо учитывать не только само письменное заявление работника об увольнении, но и другие представленные по делу доказательства, включая показания свидетелей.

Таким образом, в данном случае наблюдается тенденция к расширенному толкованию ст. 80 ТК РФ с учетом разъяснений, содержащихся в п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которым расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась его добровольным волеизъявлением. Решение суда показывает, что факт намерения работника расторгнуть трудовой договор является более значимым для решения, нежели формальное соблюдение текста закона. С одной стороны, это обеспечивает соблюдение важных конституционных прав на труд и свободу, с другой — ставит в трудное положение работодателя, который оказывается в ситуации неопределенности в случаях, подобных описанному.

Следует ли увольнять работника, если он ясно выразил такое намерение, но подал заявление в альтернативной форме? Какие способы удостовериться в наличии добровольного волеизъявления работника об увольнении, помимо личной подписи, допустимы для работодателя? Подобные вопросы приходится решать посредством обращения в суд. В частности, примечательно Апелляционное определение Московского городского суда от 6 июня 2016 года № 33-22057/2016 по делу, из обстоятельств которого следует, что истец по телефону уведомил работодателя об увольнении по собственному желанию, при этом сообщил, что напишет и вышлет заявление об увольнении по электронной почте. Данный вид волеизъявления сотрудника признан судом как несостоятельный, поскольку в соответствии с приведенными выше нормами материального права для работодателя при решении вопроса об увольнении работника по собственному желанию юридическое значение имеет именно письменное заявление работника. Подобная точка зрения просматривается в других судебных решениях по схожим вопросам.

Причиной трудовых споров нередко является непонимание сторонами трудового соглашения разницы между обстоятельствами увольнения, описанными в п. 1 и 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, а именно — между расторжением трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника. Одно из различий заключается в том, что при увольнении работника по собственному желанию до наступления законного срока увольнения (минимум две недели) он может изменить свое решение и отозвать заявление. При увольнении же по соглашению сторон аннулировать расторжение трудового договора мож-

но только по обоюдному согласию (но не в одностороннем порядке). Указанное обстоятельство подтверждается и судебной практикой. В случаях вынесения решений по подобным делам суды опираются на п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которому аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Несмотря на ясность этого разграничения, в судебной практике встречаются спорные случаи, когда работник, уволенный по соглашению сторон, меняет свое намерение и обвиняет работодателя в том, что фактически увольнение наступает не по п. 3, а по п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, то есть по инициативе работодателя, что требует изменения порядка увольнения и выяснения причин обоснованности этого действия.

Примером может послужить дело, обстоятельства которого усложнились тем, что после заключения соглашения об увольнении выяснилось, что сотрудница была беременна. Суд первой инстанции отказал истице в восстановлении на работе, установив, что факт нахождения ее в состоянии беременности, о котором ей не было известно на момент подписания соглашения о прекращении трудового договора, не лишил работодателя такого права в связи с достигнутым добровольным соглашением сторон расторгнуть трудовой договор. Однако Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в Определении от 5 сентября 2014 года № 2-1859/13 по данному делу постановила, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В данном конкретном случае это обстоятельство однозначно является недопустимым согласно ч. 1 ст. 261 ТК РФ ввиду беременности истицы. Верховный Суд пришел к выводу, что гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Другим важным различием между увольнением по соглашению сторон и по собственному желанию является возможность работника в первом случае договориться с работодателем об условиях увольнения, в том числе о сроках и сумме выходного пособия. Однако при этом следует понимать, что работодатель имеет право

отклонить поданное работником заявление с предложением об увольнении по соглашению сторон на его условиях или предложить взамен свои условия. В этом случае работник может достичь компромисса путем переговоров с работодателем, вернуться к работе или уволиться на законных основаниях по собственному желанию.

Примером ошибки в толковании работником правовых норм является дело, суть которого заключается в том, что истица считала себя уволенной с определенной даты на основании заявления, в котором указала, что просит уволить ее по соглашению сторон с выплатой определенной суммы в качестве выходного пособия. Заявление было принято ее руководством, но с пометкой об отсутствии соглашения с условиями увольнения. В результате сотрудница была уволена за прогул после указанной в заявлении даты, в связи с чем обратилась в суд, полагая, что основания увольнения незаконны. В Апелляционном определении от 26 октября 2016 года № 33-27130/2016 по этому делу Судебной коллегией по гражданским делам Московского областного суда указано, что решение суда первой инстанции, содержащее отказ в удовлетворении требований истицы, основанных на ошибочном толковании ею норм права, следует считать верным и обоснованным. Подобного рода заблуждение истца, связанное с ошибочным отождествлением двух вышеуказанных оснований расторжения трудового договора — по инициативе сотрудника и по соглашению сторон — выявлено также, например, в Определении Верховного Суда РФ от 11 июля 2014 года по делу № 2-1805/2013. В данном случае истцом не был учтен тот факт, что в случае, когда работник извещает работодателя о своем намерении уволиться по собственному желанию ранее чем за предусмотренные законом две недели, работодатель вправе принять решение об увольнении именно с той даты, на которой настаивал работник. Однако суд при этом признает причиной данного увольнения не личную инициативу сотрудника, а соглашение сторон, что меняет порядок отзыва заявления об увольнении.

Работодателю следует учитывать, что в случае изменения им даты расторжения трудового договора при увольнении сотрудника по собственному желанию ему необходимо заключить об этом соглашение с сотрудником. В противном случае изменение даты увольнения в одностороннем порядке с высокой степенью вероятности будет признано судом как нарушение права сотрудника изменить свое намерение. К примеру, Постановление Кемеровского областного суда от 18 июля 2016 года № 44г-86 свидетельствует о том, что суд признал незаконным увольнение до истечения двухнедельного срока, поскольку в за-

явлении работника об увольнении по собственному желанию не было указано конкретной даты. Апелляционные определения Московского городского суда от 20 июля 2015 года № 33-25524/2015 и от 18 февраля 2016 года № 33-4789/2016 являются примером, когда суд признал незаконными увольнения, совершенные по заявлениям работников, где они просят уволить их до истечения положенного двухнедельного срока, а работодатель издает приказ иной датой. Суд посчитал, что соглашения об увольнении достигнуто не было, а для признания законным увольнения по инициативе сотрудника не прошел указанный в законе двухнедельный срок.

Возникновение многочисленных споров о нарушениях правил, предусмотренных в ст. 78 и 80 ТК РФ, связано с тем, что зачастую работники соглашались на расторжение трудового договора по соглашению сторон или по собственной инициативе в качестве альтернативы увольнению по инициативе работодателя в случае административных нарушений и неисполнения работниками своих трудовых обязанностей, чтобы соответствующая запись в трудовой книжке не препятствовала дальнейшему трудоустройству. Нередко в таких делах истцы настаивают на факте оказанного на них давления со стороны работодателя. Однако в подобных случаях психологическое давление со стороны работодателя является практически недоказуемым. При слушании дел об увольнении по соглашению сторон суды подобную альтернативу не рассматривают в качестве психологического давления, но и не воспринимают как основание для законного увольнения. Так, согласно Апелляционному определению по делу от 10 октября 2016 года № 33-12632/2016, Самарский областной суд пришел к выводу, что доводы истца о том, что соглашение о расторжении трудового договора он был вынужден подписать в связи с угрозой увольнения по инициативе работодателя, обоснованно не приняты судом первой инстанции во внимание. Работник в таком случае имел право на обращение в суд с заявлением об оспаривании увольнения по такому основанию, а избранный способ защиты в виде увольнения по соглашению сторон с целью избежать увольнения по иным основаниям не свидетельствует об отсутствии волеизъявления истца на увольнение и не подтверждает вынужденный характер соглашения о расторжении трудового договора.

Подобное положение сложилось и в отношении увольнений по собственному желанию. «Попытка избежать увольнения по порочащим основаниям путем использования права на подачу заявления об увольнении по собственному желанию и последующее

расторжение трудового договора само по себе не может являться подтверждением оказания давления на работника со стороны работодателя»¹. Таким образом, увольнение по ст. 78 и 80, с одной стороны, является хорошей альтернативой для работника в случае наличия с его стороны административных нарушений, но с другой — ставит работника в психологически уязвимую ситуацию в случае, если работодатель захочет злоупотребить доверием сотрудника, не совершавшего дисциплинарных нарушений, которые могли бы повлечь за собой взыскание в виде увольнения. В таких случаях работники допускают ошибки в поведении, опрометчиво подписывая соглашение об увольнении или подавая заявление по собственному желанию в надежде в дальнейшем оспорить незаконное увольнение в суде, что оказывается безрезультатным. Причинами же являются недостаточная юридическая грамотность, некорректные интерпретации своих прав и отсутствие психологической уверенности в возможности защитить свои законные трудовые права в суде.

Работодатели часто предлагают своим сотрудникам увольнение по соглашению сторон в качестве альтернативы другим, более затратным для работодателя способам: в частности, для экономии времени или упрощения порядка увольнения, например в случаях прикрытия истинного сокращения штатов. В то же время работодатель имеет право предложить работнику вместо сокращения оформить увольнение по соглашению сторон с выплатой выходного пособия, что может быть выгодно обеим сторонам. Примером может служить дело, по которому было принято Решение Фрунзенского районного суда города Иваново от 3 ноября 2016 года № 2-4939/16, постановившего, что увольнение по добровольному соглашению сторон вместо оформления сокращения является законным и обоснованным.

Работнику следует быть крайне внимательным при подписании соглашения о расторжении трудового договора в случае, если инициатива исходила от работодателя, и ознакомиться со своими правами, дабы не остаться без всех положенных ему законом выплат и гарантий в случае, если увольнение по соглашению сторон является альтернативой увольнению по основаниям, предполагающим эти выплаты.

С точки зрения судебных разбирательств вопрос об увольнении сотрудника по инициативе работодателя является сложной и часто обсуждаемой темой. Большое количество разбирательств в суде посвя-

¹ Определение Верховного Суда РФ от 21 декабря 2012 г. по делу № 2-13/12. URL: www.consultant.ru

щены оспариванию расторжения трудового договора по ст. 81 ТК РФ. Например, есть такие, когда права работника незаконно ущемляются, поскольку работодатель не желает признавать фактическое сокращение штата. Например, Определение Верховного Суда РФ от 16 мая 2014 года по делу № 2-3769/2012 показывает, что истнице пришлось пройти несколько судебных инстанций, чтобы доказать фактическое сокращение ее должности, замаскированное работодателем под изменение условий трудового договора.

Зачастую нарушения связаны не только с возможной недобросовестностью работодателя, но в том числе и с тем, что порядок увольнения по сокращению должности является сложной процедурой и требует высокой юридической грамотности. Судя по выводам, которые содержатся в Определении Верховного Суда РФ от 22 сентября 2014 года по делу № 2-32/2013, нарушения законодательства не смогли определить суды ни первой, ни второй инстанции, фактически установив законность увольнения. При проверке процедуры был сделан акцент на соблюдении сроков увольнения и уведомления работника, но не учтены иные существенные юридические обстоятельства — наличие вакантных должностей в организации и исполнение ответчиком требований ст. 179 ТК РФ, предусматривающие рассмотрение вопроса о преимущественном праве истца на оставление на работе с учетом его образования, профессиональных качеств и уровня квалификации. Верховный Суд РФ, обратившись к этим обстоятельствам, принял решение о незаконности увольнения ввиду нарушения процедуры. Таким образом, сложность процедуры увольнения по сокращению штата, призванная всячески обезопасить работника от произвола работодателя и защитить его трудовые права, одновременно может явиться причиной нарушения этих прав, поскольку в случае принятия конкретных решений может вызывать трудности с интерпретацией даже у суда, не говоря уже о работодателе и работниках.

В частности, существуют некоторые нюансы процедуры, которые не учитываются сотрудниками, подающими иск. Так, при увольнении по сокращению штата работодатель обязан предложить увольняемому сотруднику другие вакантные должности, однако право выбора конкретного работника на эту должность законодатель предоставляет работодателю. Примерами являются Апелляционное определение Тульского областного суда от 25 июля 2013 года № 33-1804, Апелляционное определение Московского городского суда от 30 мая 2016 года № 33-20968/2016 и другие решения из судебной практики,

содержащие отказ в восстановлении на работе истца по указанным обстоятельствам. Также судами неоднократно выносились решения, утверждающие, что такое нарушение процедуры сокращения, как неуведомление службы занятости, при соблюдении остальных формальностей не является поводом для признания увольнения незаконным (см.: Апелляционное определение Московского городского суда от 14 января 2015 г. № 33-136/15 и Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 24 апреля 2013 г. № 33-1373-2013).

Соблюдение процедуры увольнения по инициативе работодателя является очень важным юридическим моментом, тщательно рассматриваемым при судебных спорах. В современной судебной практике нередко встречаются дела, связанные с оспариванием корректности процедуры увольнения по п. 2 ч. 1 ст. 77, а именно — по истечении срока действия срочного трудового договора. Это основание не относится к увольнению по инициативе работодателя. Трудовой кодекс РФ не дает ответа на вопрос о последствиях несвоевременного извещения работника о предстоящем расторжении срочного трудового договора. В судебной практике существуют некоторые разногласия по поводу того, какие именно нарушения процедуры расторжения трудового договора являются основанием для признания увольнения незаконным, а какие — нет. Например, в Апелляционном определении Московского городского суда от 2 февраля 2016 года № 33-3252/2016 высказана позиция, согласно которой при увольнении по данной причине неуведомление работодателем работника в оговоренный законом срок (не менее чем за три дня до даты прекращения трудового договора) не является достаточным основанием для признания увольнения незаконным, поскольку работник при подписании договора был уведомлен о его срочном характере. Судебная практика содержит и противоположную позицию: например, в Определении апелляционной инстанции Белгородского областного суда от 16 июня 2015 года № 33-2498/2015 по сходному делу суд признал необходимость восстановить работника в должности, поскольку установил, что данное нарушение порядка увольнения свидетельствует о его незаконности.

Предметом судебных споров нередко становится вопрос о соразмерности увольнения как дисциплинарного взыскания за совершение работником серьезного нарушения трудовой дисциплины или неисполнение им своих служебных обязанностей. На сегодняшний день в рамках дисциплинарной ответственности не установлен полный

список дисциплинарных нарушений, за которые следует применять взыскания, и, кроме того, нет четких указаний, за какие именно поступки следует применять конкретное допустимое законом взыскание (ст. 192 ТК РФ). Основной проблемой здесь является разумная оценка случаев дисциплинарного нарушения, свидетельствующая о справедливости увольнения. Работодателю при назначении дисциплинарного наказания необходимо руководствоваться здравым смыслом и ст. 192 ТК РФ, предполагающей соблюдение принципа соразмерности дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка и обстоятельствам его совершения.

Такая неопределенность при интерпретации конкретных поступков может служить причиной недобросовестности как работника, так и работодателя. Зачастую этот вопрос приходится решать в суде. В качестве примера из судебной практики можно рассмотреть дело, по которому Верховный Суд РФ 17 января 2014 года вынес Определение № 03-36/2013. Суд при рассмотрении обстоятельств дисциплинарного увольнения учел, что истец покинул рабочее место раньше установленного окончания рабочего дня на непродолжительное время (20 минут), так как на этот период не был обеспечен объемом работы. В суд не были представлены доказательства того, что поступок работника повлек какие-либо негативные последствия для работодателя. В результате судом было установлено, что нарушение (отсутствие на рабочем месте), явившееся поводом для увольнения, не могло служить основанием для расторжения трудового договора и истец подлежит восстановлению в должности.

Еще один пример отмены судом увольнения как несоразмерного взыскания содержится в Определении Верховного Суда РФ от 30 марта 2012 года по делу № 69-В12-1. Решение было принято после тщательного изучения характера допущенного сотрудницей нарушения трудовой дисциплины, обстоятельств дела (работница не смогла вернуться из отпуска из-за отсутствия билетов) и предшествующего поведения истца, не привлекавшегося ранее к дисциплинарной ответственности. Тем не менее судами нередко признается соблюдение принципа соразмерности при вынесении решений об увольнении. Примерами являются Решение Асбетовского городского суда от 1 ноября 2016 года по делу № 2-1756/2016 и Апелляционное определение Омского городского суда от 2 ноября 2016 года по делу № 33-10860/2016. При этом суды вынуждены исследовать не только факт нарушения сотрудником трудовых обязательств и обстоятельства поступка, но и отношение сотрудника к работе в целом, а также

соблюдение порядка оформления нарушения работодателем, дабы удостовериться в грубости нарушения и справедливости назначенного взыскания. Верховный Суд РФ в данном случае требует более тщательного рассмотрения обстоятельств дела для получения достоверной интерпретации поступка сотрудника, что не всегда характерно для районных и городских судов.

Несоблюдение порядка наложения дисциплинарного взыскания, явившегося основанием для увольнения, влечет признание увольнения незаконным. Т. П. Рябцова, О. В. Кузнецова обратились в суд с иском к индивидуальному предпринимателю М. В. Харчеву о признании приказов о прекращении трудового договора и о привлечении к дисциплинарной ответственности незаконными, изменении формулировки увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, невыплаченной заработной платы, компенсации морального вреда. В ходе судебного заседания выяснилось, что указанные работники были уволены по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с наложением дисциплинарного взыскания за прогул. Работодателем не был соблюден порядок наложения взыскания, предусмотренный ст. 193 ТК РФ, так как подписи работников, свидетельствующие об ознакомлении с приказом о применении дисциплинарного взыскания, отсутствовали. Согласно Апелляционному определению Нижегородского областного суда от 19 января 2016 года по делу № 33-618/2016 увольнение признано незаконным, работники восстановлены на работе.

Работник может быть уволен со службы по достижении им предельного возраста без его согласия. Иные нарушения трудового законодательства не влияют на законность увольнения. Истец О. И. Баканов обратился в суд с исковыми требованиями к Главному управлению Федеральной службы исполнения наказаний России по Нижегородской области о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. В обоснование иска он указал, что в нарушение трудового законодательства ему во время прохождения службы не были предоставлены основные и дополнительные отпуска за выслугу лет за 2013 и 2014 годы. В нарушение ст. 126 ТК РФ при отсутствии письменного заявления истца (согласия) ему при увольнении ответчик заменил основной отпуск за 2013 год, основной и дополнительный отпуска за 2014 год денежной компенсацией. Осуществив увольнение во время болезни, ответчик тем самым лишил истца возможности реализовать свое право, предоставленное ст. 127 ТК РФ, обратиться с соответствующим рапортом.

В удовлетворении исковых требований судом было отказано на том основании, что О. И. Баканов рапорт для очередного продления срока службы не подавал. Довод о том, что увольнение со службы по достижении предельного возраста по инициативе ответчика без согласия сотрудника не соответствует Конституции РФ, подлежит отклонению, поскольку в рамках настоящего дела не рассматриваются требования о несоответствии п. «б» ст. 58 Положения о службе в органах внутренних дел РФ, утвержденного Постановлением Верховного Совета РФ от 23 декабря 1992 года № 4202-1 «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел РФ и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел РФ»¹ нормам Конституции РФ.

Доводы истца о несоблюдении порядка предоставления отпусков не влияют на решение об увольнении². Отсутствие письменного объяснения работника по факту совершения дисциплинарного проступка не влияет на законность увольнения, если порядок увольнения соблюден. Основанием увольнения по собственному желанию может быть только письменное заявление работника. Направление заявления по почте и последующий отказ от ознакомления с приказом об увольнении не свидетельствуют об отзыве заявления. Об этом свидетельствует Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 14 января 2016 года по делу № 33-523/2016.

О. О. Данилова обратилась в суд с иском к ООО «ЭКО-Содействие» о восстановлении на работе. В обоснование заявленных исковых требований указала, что работала у ответчика в должности генерального директора по основному виду работы и в качестве главного бухгалтера — по совместительству. В период временной нетрудоспособности по официально оформленному больничному листу она была уволена. О. О. Данилова объяснила суду, что в отношении нее была нарушена процедура увольнения, так как заявление она не подавала и с приказом об увольнении ознакомлена не была. Согласно п. 3 ст. 77 ТК РФ одним из оснований прекращения трудового договора, в числе прочих, является его расторжение по инициативе работника. При расторжении трудового договора по собственному желанию в первую очередь должен быть доказан юридически значимый факт наличия волеизъявления работника для ухода с работы по собственной

¹ Постановление ВС РФ от 23 декабря 1992 г. № 4202-1 (ред. от 28 ноября 2015 г.) «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 2. Ст. 70.

² Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 19 января 2016 г. по делу № 33-767/2016. URL: www.consultant.ru

инициативе. Такое волеизъявление может быть подтверждено только письменным заявлением самого работника.

При исследовании обстоятельств дела судом было установлено, что заявление об увольнении было направлено О. О. Даниловой по почте, а расписаться в приказе она отказалась в присутствии медицинской сестры и администратора ООО «ЭКО-Содействие». При оспаривании приказа об увольнении по собственному желанию в связи с тем, что заявление написано под влиянием угрозы со стороны работодателя, работник должен доказать факт угрозы.

В целом, несмотря на то что в значительном количестве разбирательств, связанных с восстановлением работников в занимаемой должности по причине их незаконного увольнения, суд оказывается на стороне работника, существует проблема, связанная с реализацией этих судебных решений. Как справедливо замечает Т. А. Сошникова, «совершенно очевидно, что, даже если работник выиграет в суде трудовой спор, работать у прежнего работодателя ему будет в дальнейшем очень сложно»¹. В качестве альтернативы судебным разбирательствам по трудовым вопросам автор считает полезным внедрение и развитие примирительных досудебных процедур с привлечением медиаторов на основании Федерального закона № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)»². Это позволило бы избежать ряда негативных психологических последствий в отношениях между работником и работодателем и значительно снизило бы нагрузку на судей.

Отдельный корпус дел, по-прежнему занимающий значительный объем в современной судебной практике о трудовых спорах, представляют собой разбирательства между работодателями и их беременными сотрудниками. На территории Российской Федерации в отношении беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет, действует жесткий запрет на увольнение по инициативе работодателя (ст. 261 ТК РФ), подкрепленный ст. 145 Уголовного кодекса Российской Федерации (УК РФ), предусматривающей наказание за незаконное увольнение в данных обстоятельствах. Следует отметить, что большинство судебных решений, связанных с исками о защите трудовых прав беременных женщин, решаются в их пользу. Это связано

¹ Сошникова Т. А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 54–55.

² Федеральный закон от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (ред. от 23 июля 2013 г.) «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (с изм. и доп., вступ. в силу с 1 сентября 2013 г.) // Собрание законодательства РФ. 2010. № 31. Ст. 4162.

с особым вниманием суда к вопросу защиты беременности и материнства, что, согласно преамбуле Конвенции МОТ № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства», заключенной в Женеве 15 июня 2000 года, является общей обязанностью правительств и общества.

Из-за сложившейся тенденции к защите прав беременных женщин нередко попытки их злоупотребления своим правом в исках к работодателю. Одним из возможных способов этого является утаивание факта беременности от работодателя при увольнении по сокращению штата с дальнейшей подачей иска о восстановлении на работе. Женщина при этом получает ряд выгод — восстановление в должности, денежные выплаты и компенсации, в том числе среднюю зарплату за вынужденный прогул, а работодатель, вины которого в данной ситуации нет, терпит убытки.

Пленум Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъясняет порядок восстановления на работе при реализации гарантий, предоставляемых ТК РФ работникам в случае расторжения с ними трудового договора, который предусматривает соблюдение общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. При этом судебная практика складывается так, что суд зачастую не отказывает беременной женщине, принадлежащей к особо защищаемой законом категории лиц с семейными обязанностями, в удовлетворении ее требований к работодателю даже в случае злоупотребления с ее стороны, поскольку этот факт оказывается недоказуемым. Застраховаться от подобных ситуаций работодателю практически невозможно. При увольнении сотрудницы он не имеет права требовать у нее справку об отсутствии беременности. Более того, даже в случае предоставления работницей такой справки она в дальнейшем сможет отстоять свое право на восстановление в должности, если предоставит суду справку о наличии беременности на ту же дату. Это связано с тем, что установление неправильного диагноза ненаказуемо в случае, если оно не несет негативных последствий жизни и здоровью пациента. Более того, необходимость доказывать недостоверность медицинских справок в случае подозрения со стороны работодателя суд возложит на работодателя в связи с принципом состязательности сторон. А отсутствие у работодателя сведений о беременности женщины, по мнению суда, не является основанием для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе и не должно влиять на соблюдение гарантий, предусмотренных

трудовым законодательством для беременных женщин. Важен лишь сам факт беременности.

Примерами могут служить дело № 33-14102/2016, рассмотренное Самарским областным судом 25 октября 2016 года, о восстановлении в должности беременной женщины, уволенной за дисциплинарное нарушение, а также Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 30 июля 2015 года № 33-1311/2015, не признавшие факта злоупотребления работницами своим правом в виде сокрытия беременности. Апелляционное определение Московского городского суда от 24 марта 2016 года № 33-8742 показывает, что женщине не откажут в иске, даже если ее заявление о факте беременности было получено работодателем после издания приказа о расторжении трудового договора и не подтверждалось наличием медицинской справки. В данной области судебной практики, несмотря на сложившиеся тенденции к защите судом прав беременных женщин, существуют и спорные моменты, а также противоположные позиции.

Как следует из вышеприведенного анализа судебной практики, неосведомленность работодателя о факте беременности сотрудницы не является основанием для отмены судебного решения или признания законности увольнения по инициативе работодателя или по истечении срочного договора. Спорным является вопрос, законно ли увольнение по истечении срочного договора в случае, если на момент увольнения о беременности не знала даже сама женщина. Например, истица пыталась принудить работодателя восстановить ее на работе по причине ее беременности, однако Брянский областной суд в Решении от 1 ноября 2016 года по делу № 33-4849/2016 постановил, что предоставленная суду медицинская справка о сроке беременности 5–6 недель по состоянию на 1 февраля 2012 года указывает, что на момент увольнения 17 декабря 2011 года факт беременности установленным быть не мог. Противоположный пример содержится в Апелляционном определении Иркутского областного суда от 11 февраля 2016 года, в котором суд указал, что факт неосведомленности и работодателя, и работницы о ее беременности несуществен, поскольку гарантии, предусмотренные ст. 261 ТК РФ, предоставляются женщине именно самим фактом беременности, ввиду чего суд не видит оснований отменять решения суда первой инстанции о признании увольнения незаконным.

Еще один спорный вопрос заключается в том, является ли законным увольнение беременной женщины по истечении срочного трудового договора, заключенного с сотрудницей на время отсутствия

(например, отпуска по уходу за ребенком) основного работника. Расторжение трудового договора по данным основаниям не относится к увольнению по инициативе работодателя, но связано с обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. В силу ч. 3 ст. 261 ТК РФ во взаимосвязи с абз. 2 п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»¹ допускается увольнение женщины по истечении срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор с ней был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую она может выполнять с учетом состояния ее здоровья. В Решении от 27 октября 2016 года по делу № 2-1963/2016–М-2021/2016 Лысьвенский городской суд высказал свою позицию относительно того, что увольнение беременной сотрудницы является законным в связи с досрочным добровольным выходом основного работника и доказанным фактом отсутствия у работодателя других подходящих вакансий. Более редкой, но все же встречающейся на практике позицией является признание подобного увольнения незаконным. Например, в Апелляционном определении Московского городского суда от 4 марта 2016 года № 33-5904/16 при аналогичной ситуации было отменено решение суда первой инстанции, а работодателя обязали изменить дату увольнения, продлив срок действия трудового договора до окончания беременности. Более того, работодатель должен был выплатить работнице компенсацию морального вреда.

Подобного рода разногласия в позиции судебных инстанций являются проблемой в первую очередь для работодателя, поскольку женщина в таких разбирательствах фактически имеет два преимущества — как сотрудник (и соответственно более слабая сторона) и как лицо, попадающее под дополнительную защиту закона в связи с беременностью. По факту же в слабую позицию попадает работодатель, поскольку для него отсутствует определенность его прав и обязанностей, а доказать факт злоупотребления сотрудницей своими правами

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. № 27.

оказывается практически невозможно. Такая асимметричная ситуация, а также ярко выраженная связь с рядом этических проблем привлекают к данному виду споров повышенное внимание общества и поднимают эмоциональный градус таких судебных разбирательств.

Проблема определения злоупотребления правом со стороны сотрудника является довольно существенной не только в спорах, связанных с вопросами незаконного увольнения беременных. Основная причина возникновения трудностей при разрешении споров о злоупотреблении сотрудником своими правами кроется в том, что зачастую сложно определить разницу между осознанным злоупотреблением и добросовестным заблуждением, которое также часто встречается ввиду невысокого уровня юридической грамотности населения. Этим вопросом занимается не только судебная власть, регулярно сталкивающаяся с ним на практике, но и широкий круг ученых-теоретиков, поставивших своей задачей изучить различные точки зрения и достичь определенности в данном вопросе. В отношении трудового права этот вопрос подробно рассматривает М. В. Лушникова. Наиболее ясным и общепризнанным критерием злоупотребления правом, с ее точки зрения, является использование этого права в отрыве от его назначения или в противоречии с ним¹. При таком понимании от суда требуется не формальный подход к толкованию формулировки закона, а расширенный, с учетом основных правовых принципов и целей, лежащих в основе правовых норм, в данном случае норм регулирования трудовых отношений.

Кроме беременных женщин существует еще и другая проблемная группа лиц, в отношении которых, по мнению некоторых теоретиков права, в законодательных нормах предусмотрены гарантии, способные привести к нарушению прав работодателей в спорных вопросах. Согласно ст. 374 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается только с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Разумеется, отказ в увольнении не препятствует работодателю обратиться в суд. В связи с этим Е. Б. Хохлов справедливо замечает, что «фактически вопрос об обоснованности расторжения по инициативе работодателя трудового до-

¹ Лушникова М. В. О запрете злоупотребления трудовыми правами // Трудовое право в России и за рубежом (пилотный вып.). 2009. С. 5–12.

говора с таким работником, совершившим дисциплинарный проступок, решается не судом, а профсоюзным органом, представляющим интересы лишь одной стороны в споре»¹, что влечет к существенно необоснованному ограничению прав работодателя.

Помимо судебных дел, оспаривающих непосредственно факт увольнения, существует корпус разбирательств, призванных обеспечить получение законно уволенным сотрудником всех полагающихся ему компенсаций и выплат. В данном вопросе прежде всего следует обратить внимание на существующую терминологическую неопределенность. Трудовой кодекс РФ оперирует двумя терминами по отношению к возможным выплатам сотруднику при увольнении — «компенсация» и «выходное пособие». В ст. 164 ТК РФ указано, что денежной компенсацией являются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей. Основные виды выходных пособий закреплены в ст. 178 ТК РФ. Однако данные термины зачастую используются в судебной практике как синонимы, что влечет некоторую путаницу и неясность и не способствует прояснению для работников и работодателей их прав. Смешение понятий компенсации и выходного пособия может привести к недопониманию сторонами договора друг друга, превратному истолкованию договора и нарушению трудовых прав.

Примером является дело, решение по которому содержится в Определении Верховного Суда РФ от 6 декабря 2013 года № 2-377/13, когда истица обратилась с исковыми требованиями к работодателю в связи с невыплаченной компенсацией, оговоренной в дополнении к трудовому договору, при законно произведенном увольнении по соглашению сторон. Суды первой и второй инстанций отказали ей в удовлетворении требований на основании того, что в документах был использован термин «компенсация», однако фактически истица не понесла никаких трудовых затрат и, следовательно, законные основания к выплате компенсации отсутствовали. Тем не менее Верховный Суд признал, что речь в договоре шла о выходном пособии, выплата которого в данном случае является законной исходя из соглашения об увольнении и дополнительного соглашения к трудовому договору, и обязал ответчика выплату осуществить.

Расширенное толкование судом термина «компенсация», направленное на установление истинной интенции стороны договора,

¹ Хохлов Е. Б. Некоторые актуальные проблемы теории и практики современного российского трудового права // Правоведение. 2006. № 4. С. 67.

в данном случае указывает на соблюдение принципа защиты прав сотрудника как экономически более слабой стороны, в результате чего дело решилось в пользу истца, хотя при составлении договора с работодателем им фактически была совершена терминологическая ошибка. Суды первой и второй инстанций подошли к решению более формально, осуществив буквальное толкование, что, согласно мнению суда высшей инстанции, является ошибочным и ведет к нарушению норм материального права.

Исходя из правил, содержащихся в ст. 178 ТК РФ, можно определить выходное пособие как денежную выплату, которая выдается увольняемому сотруднику в связи с обстоятельствами, указанными в статье (сокращение штата, ликвидация организации), и другими оговоренными обстоятельствами расторжения трудового договора. Перечень оснований для выплаты выходных пособий не является закрытым и строго регламентированным. Выплаты могут предусматриваться и в других случаях, установленных трудовым или коллективным договором, что обеспечивает свободу договора в области трудового права. Например, законом не предполагается получение уволенным работником выходного пособия на время трудоустройства в связи с прекращением предпринимательской деятельности индивидуальным предпринимателем, но закон не препятствует заключению трудового договора, в котором будет оговорена выплата выходного пособия.

Из анализа судебной практики видно, что есть несколько спорных вопросов, по которым нет единого мнения судебной власти и сформировавшейся тенденции при принятии решений в суде.

Первый важный момент связан с тем, правомерно ли оговаривать обязанность работодателя выплатить выходное пособие, не предусмотренное ТК РФ, и сумму этого пособия непосредственно в соглашении об увольнении либо только в трудовом или коллективном договоре, либо в дополнении к нему. Одна позиция отражена, например, в Апелляционном определении от 24 февраля 2016 года № 33-2319/2016. Санкт-Петербургский городской суд постановил отказать сотруднику в выплате денежной суммы, несмотря на то что это оговаривалось в соглашении об увольнении, поскольку указанная выплата не является выходным пособием, предусмотренным в ТК РФ, и не оговорена в трудовом договоре сотрудника. Согласно решению суда трудовым законодательством не предусмотрено право сторон определять условия о выплате выходного пособия при заключении соглашения о расторжении трудового договора. Эту позицию

поддерживает ряд решений других судов. В то же время есть и другая позиция, отразившаяся в Апелляционном определении Курского областного суда от 30 октября 2014 года № 33-2732/2014, которым суд обязал работодателя выплатить работнику выходное пособие, согласованное сторонами в соглашении об увольнении, независимо от того, отражается ли данная договоренность в коллективном или трудовом договоре. Данное решение также не является единичным случаем. Подобная позиция просматривается и в ряде решений Московского городского суда.

Вышеуказанное решение также отражает позицию по второму спорному вопросу, а именно указывает, что оговоренная компенсация должна быть выплачена независимо от того, предусмотрена она локальными нормативными актами организации-работодателя или нет. Данной позиции придерживается Верховный Суд РФ (Определения Верховного Суда РФ от 6 декабря 2013 г. № 5-КГ13-125 и от 2 ноября 2012 г. № 5-КГ12-64). Согласно этим определениям трудовым законодательством прямо предусмотрена возможность установления в трудовом договоре условий, в том числе по выплате выходного пособия, улучшающих положение работника по сравнению с установленными ТК РФ.

В то же время в судебной практике представлена и противоположная позиция. Апелляционное определение Московского городского суда от 30 марта 2015 года № 33-10396/2015 и ряд других примеров судебных решений показывают, что суд отказывает работникам в праве получить установленную в договоре денежную выплату при его расторжении. Это касается не только увольнения по соглашению сторон, но и заключения работником соглашения о получении повышенной выплаты при увольнении ввиду сокращения штата (например, Апелляционное определение Московского городского суда от 18 мая 2016 г. № 33-19324/2). В качестве аргументов указывается, что данная выплата, во-первых, носит произвольный характер, поскольку не предусмотрена ТК РФ и локальными нормативными актами организации, и, во-вторых, не является компенсацией, поскольку не направлена на возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей.

Это снова отсылает к проблеме, когда суды не различают компенсацию и выходное пособие, которое может быть выплачено безотностительно понесенных работником затрат в случае достижения договоренности с работодателем, а также ставит вопрос о соблюдении принципа свободы договора в трудовых отношениях. Такие спорные

моменты указывают, с одной стороны, на существующую в законе неопределенность, связанную с вопросом выплаты выходного пособия, и с другой — на отсутствие авторитетного разъяснения суда высшей инстанции, которое могло бы направить судебную практику по определенному пути, предложив правильную интерпретацию текста закона и ситуаций, рассматриваемых вышеописанными решениями. Очевидно, что ввиду отсутствия прецедентного права в Российской Федерации решения Верховного Суда являются недостаточными для направления судебной практики по спорным вопросам в определенную сторону.

Кроме того, рассматриваемая проблема носит не только практический, но и серьезный теоретический характер, поскольку ставит вопрос о соблюдении принципа свободы договора при реализации трудовых прав. Как следствие, она нуждается в научном анализе и предоставлении обоснованной аргументации в пользу определенной интерпретации по спорному вопросу со стороны судебной власти высших инстанций. Одной из возможных причин появления таких разногласий является отличие трудовых прав от гражданских, проявляющееся в том, что «в основе механизма осуществления субъективных трудовых прав и интересов работниками и работодателями лежит принцип сочетания государственного и договорного регулирования, который должен обеспечить оптимальное согласование интересов сторон трудовых отношений и интересов государства»¹. Это можно интерпретировать так, что свобода договора реализуется в вопросах трудового права в соответствии с легитимированными нормами и порядком, нарушение которых является незаконным. Эту особенность, связанную с теоретическими вопросами трудового права, следует учитывать на практике при заключении договоренностей по вышеописанным спорным вопросам.

В судебной практике по вопросам выплаты выходных пособий работникам, увольняющимся по соглашению сторон или собственной инициативе, также актуальна проблема злоупотребления правом. Например, Верховный Суд РФ в Определении от 9 августа 2013 года по делу № 2-643/12 согласился с решением суда низшей инстанции, который усмотрел злоупотребление со стороны работников организации. Оно заключалось в том, что находящиеся на руководящих должностях сотрудники заключили договор, согласно которому при увольнении по собственному желанию в случае смены руководства

¹ Лушников М. В., Лушников А. М. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. М. : Статут, 2009. С. 304.

получили годовую заработную плату, хотя имели возможность продолжить трудовые отношения на прежних условиях. Суд также признал злоупотреблением действия сотрудника организации, подписавшего этот договор.

Таким образом, относительно выяснения законности увольнения сотрудников существует ряд трудностей, обусловленных недостаточной определенностью норм права, закрепленных в ТК РФ. По этой причине в судебной практике возникают разногласия по ряду конкретных вопросов, нередко формируются взаимоисключающие тенденции, в основе которых лежит неразрешенный конфликт интерпретаций текстов закона. В частности, наиболее проблемными вопросами являются валидность оговаривания в соглашении о расторжении трудового договора выплаты выходных пособий, не предусмотренных законодательством Российской Федерации и локальными актами организаций; критерии определения злоупотребления работниками при реализации своего права на свободу договора в отношении установления таких выплат; проблема разграничения понятий выходного пособия и компенсации; проблема установления судом факта психологического давления на сотрудника во время увольнения; проблема соответствия дисциплинарного взыскания в виде увольнения совершенному работником проступку; критерии соблюдения процедуры увольнения по тому или иному основанию и др. Способом решения данных спорных вопросов является издание документов высшей судебной инстанции, способных предложить правильную авторитетную трактовку норм права по вышеуказанным вопросам и аргументы в его пользу. Это позволило бы решить конфликты интерпретаций, возникающие в судебной практике.

Еще один напрашивающийся вывод основан на большом количестве разногласий и потенциально проблемных разбирательств по вопросу увольнения беременных женщин. Проблемность этого вопроса имеет глубокие корни и вряд ли может быть разрешена окончательно. При решении подобных споров суд фактически оказывается между Сциллой и Харибдой, так как вынужден соблюдать права работодателя и принцип равенства и в то же время обязан не допустить ущемления прав беременной женщины. Особое отношение суда нередко ведет к случаям недоказуемого злоупотребления со стороны работников, пользующихся своим уникальным правовым и этическим положением.

1.3. ПОРЯДОК РАЗРЕШЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Трудовой кодекс РФ предусматривает возникновение трудовых споров и регламентирует порядок их рассмотрения и разрешения. Существуют два вида трудовых споров — индивидуальные (им посвящена гл. 59 ТК РФ) и коллективные (гл. 60 ТК РФ).

Трудовые споры представляют собой разногласия между работодателем и его работником (или работниками) по вопросам трудовых отношений, которые не могут быть урегулированы ими самостоятельно и требуют вмешательства третьего лица: «разногласие спорящих субъектов трудового права перерастает в трудовой спор только тогда, когда оно не урегулировано самими сторонами и поступило на рассмотрение юрисдикционного органа. Обращение работника (работников) с индивидуальным (или коллективным) разногласием для его оспаривания в соответствующий юрисдикционный орган является важнейшей формой самозащиты своих трудовых прав. Это обращение показывает проявление инициативы работника (работников) на самозащиту (оспаривание) трудовых прав или законных своих трудовых интересов. Без проявления такой инициативы трудового спора не будет, хотя бы разногласия и не были самоурегулированы»¹.

В случае индивидуальных трудовых споров обращение адресовано комиссии по трудовым спорам или суду. В случае коллективных трудовых споров — обращение к примирительным комиссиям, посредникам и трудовому арбитражу. В отношении коллективных споров закреплен термин «примирительные процедуры». «В рамках обсуждения вопросов защиты прав работников часто дискутируется необходимость создания системы специализированных трудовых судов или трудовых трибуналов. Особенностью последних, по мнению сторонников этой идеи, является более быстрый порядок рассмотрения трудовых споров и наличие в составе судов представителей профессиональных союзов и работодателей. Оппоненты, наоборот, полагают, что эти вопросы можно решать в пределах существующей судебной системы, поскольку никаких существенных особенностей в рассмотрении этой категории гражданских дел не существует»².

Рассмотрение индивидуальных трудовых споров с помощью комиссий подробно регламентируется ТК РФ, закрепляющим порядок организации подобных комиссий, их состав, сроки обращения и рас-

¹ Балаиов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения. СПб., 2008. С. 8.

² Зыкина Т. А. Реализация прав работников. Архангельск, 2013. С. 89.

смотрения спора и т. д. Данный вид разрешения споров предусмотрен законом для того, чтобы ускорить процесс разрешения возникшего разногласия и снизить нагрузку на суды. Решение комиссии может быть обжаловано в суде (обращение в суд предусмотрено в течение 10 дней с момента вынесения), по истечении этого срока в отсутствие обращения в суд решение должно быть исполнено в течение 3 дней. Организация комиссий по трудовым спорам не является обязательной и отдается на усмотрение работников и работодателя. Для работников наличие такой комиссии определенно является плюсом, поскольку позволяет, во-первых, оперативно решать возникающие споры и, во-вторых, проверять правильность своих юридических представлений, повышая при этом уровень своей юридической грамотности. Для работодателя же наличие такой комиссии неоднозначно. С одной стороны, это требует некоторых организационных и материальных затрат, с другой — подтверждает добросовестность работодателя в глазах работников и может улучшить его взаимоотношения с ними, а также избежать возможных судебных исков и расходов.

Тем не менее практика создания трудовых комиссий и решения с их помощью возникающих споров не так популярна. Вероятно, это связано, во-первых, с тем, что ТК РФ не регламентируется обязательное или хотя бы желательное обращение к трудовой комиссии перед обращением в суд, а во-вторых, с тем, что зачастую ее решение для проигравшей стороны оказывается недостаточно авторитетным. Хотя при подаче иска о трудовом споре суд может поинтересоваться, рассматривался ли спор в трудовой комиссии. Но отказать в принятии иска при должном соблюдении сроков подачи и соответствии сути заявления пунктам, перечисленным в ст. 391 ТК РФ, суд не может.

Важной особенностью порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде является отсутствие для работника, обращающегося в суд, пошлин и судебных расходов (согласно ст. 393 ТК РФ, ст. 333.36 Налогового кодекса РФ). При этом работодатель от расходов и пошлин не освобождается. Данная асимметрия наводит на мысль о возможном нарушении принципа равенства, однако правовая позиция Конституционного Суда, выраженная в Определении от 13 октября 2009 года № 1320-О-О¹, гласит, что подобное преимущество связано с необходимостью обеспечить работнику право на судебную защиту, а также позволяет предоставить ему равное с работодателем право доступа к правосудию и не противоречит принципу

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 13 октября 2009 г. № 1320-О-О. URL: www.consultant.ru

равенства, закреплённому в ч. 1 ст. 19 Конституции РФ. Следует отметить, что работник будет освобождён от судебных расходов даже в случае, если суд ему полностью или частично откажет в его требованиях. Так, в судебной практике существуют примеры, когда работодателю было отказано в требовании взыскать с проигравшего дело работника судебные расходы (например, Постановление президиума Самарского областного суда от 28 января 2016 г. № 44Г-14/2016г (44Г-91/2015)). Такое решение противоречит порядку, установленному ст. 98 Гражданского процессуального кодекса (ГПК) РФ, согласно которому суд присуждает проигравшей стороне возместить стороне, в пользу которой было принято решение, судебные расходы. Таким образом, особенности правил рассмотрения трудового спора создают неоднозначную ситуацию в плане соблюдения норм ГПК РФ. Однако Верховный Суд РФ признаёт трудовые споры исключением из общего правила, установленного ч. 1 ст. 98 и ч. 1 ст. 100 ГПК РФ (согласно Определению от 12 июля 2013 г. № 83-КГ13-4). Из позиции Верховного Суда ясно, что работодатель в случае решения в его пользу не может претендовать на компенсацию проигравшей стороной судебных расходов. Неясно, может ли работник претендовать на компенсацию ему расходов на услуги представителя в случае проигрыша. В судебной практике есть пример, когда суд признал требование работницы взыскать с работодателя компенсацию на услуги представителя безосновательными, поскольку в ее исковых требованиях по трудовому спору было отказано (Определение Московского городского суда от 14 января 2015 г. № 33-137/15). Очевидно, что вопрос соотношения и согласования ГПК и ТК РФ по этому поводу требует прояснения.

Освобождение работника от судебных расходов может не только повлечь необоснованные расходы со стороны работодателя, но и в целом усложнить ситуацию правового регулирования, поскольку способствует серьезной перегрузке судов. Работник, по сути, может не вникать в ситуацию, не стремиться повысить свою юридическую грамотность и, минуя комиссию по трудовым спорам, непосредственно обратиться в суд. Это влечет появление значительного количества судебных дел, основаниями которых становится добросовестное заблуждение работников о наличии правонарушения работодателем в их отношении, хотя эти дела могут быть легко решены в досудебном порядке.

Единственная сложность для работника, имеющего намерение подать в суд по вопросу разрешения трудовых споров, связана с исчис-

лением сроков при обращении по индивидуальным спорам. Данному вопросу посвящена ст. 392 ТК РФ, в которой сроки возможного обращения сторонами в суд прописаны строго. Некоторые разъяснения по этому вопросу дает Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2. Тем не менее встречается довольно много судебных дел, связанных с неопределенностью понимания, с какого момента начинается отсчет сроков обращения в конкретных случаях. Например, часто встречающийся спорный вопрос связан со сроками подачи иска в случае взыскания процентов за задержку заработной платы. В ряде решений Верховного Суда (Определения от 16 августа 2011 г. № 16-В11-18, от 4 февраля 2011 г. № 49-В10-20) указывается, что сроки подачи подобного вида исков исчисляются не с момента вынесения судом решения, обязывающего работодателя выплатить заработную плату, но с момента полного погашения задолженности ответчиком.

Одной из возможных ошибок истцов является неправильное исчисление сроков подачи в суд по поводу незаконного заключения срочного договора. Согласно ряду решений (Апелляционные определения Московского городского суда от 10 августа 2016 г. № 33-26854/2016 и от 22 марта 2016 г. № 33-3486/2016) этот вопрос решается однозначно. Срок на обращение в суд с требованием о признании срочного трудового договора заключенным на неопределенное время исчисляется с момента заключения срочного трудового договора. В качестве аргумента суд приводит довод о том, что работнику стало известно о нарушении его прав именно в момент заключения с ним срочного договора.

Еще один спорный момент связан с неясностью, что является уважительной причиной пропуска указанных в ТК РФ сроков. В п. 5 вышеупомянутого Постановления Верховного Суда № 2 сказано, что «в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи)». Однако данный список не является исчерпывающим и однозначным, и в каждой конкретной ситуации вопрос об уважительности причины пропуска сроков приходится решать суду. Например, разногласия возникают в связи с нарушением подсудности — является ли тот факт, что истец обратился

в суд в положенный срок, но с нарушением правил подсудности, уважительной причиной для пропуска им срока обращения в надлежащий суд. Верховный Суд также высказывает однозначную позицию по этому поводу: время нахождения искового заявления, поданного работником в нарушение правил подсудности, необходимо исключать из установленного законом месячного срока для обращения в суд (Определения Верховного Суда РФ от 20 июня 2016 г. № 44-КГ16-5, от 9 февраля 2015 г. № 5-КГ14-153 и др.).

Таким образом, несмотря на наблюдаемые проблемы в исчислении сроков обращения в суд, на сегодняшний день существует довольно объемная база решений Верховного Суда РФ, на которые можно ориентироваться гражданам при ознакомлении со своими правами и обстоятельствами споров, а судам — при принятии решений.

Сроки рассмотрения дел по трудовым спорам исчисляются по общему правилу. Суд обязан решить дело в течение двух месяцев со дня подачи заявления (согласно ч. 1 ст. 154 ГПК РФ). Однако для отдельной категории трудовых споров, а именно дел о восстановлении на работе, предусмотрены сокращенные сроки рассмотрения — один месяц со дня подачи заявления (ч. 2 ст. 154 ГПК РФ). Вероятно, это связано с желанием сократить вынужденный прогул работника в случае принятия решения судом в его пользу.

Некоторые особенности рассмотрения трудовых споров связаны также со сроками вступления в законную силу решений суда. В соответствии с ч. 1 ст. 209 ГПК РФ решение суда по трудовому спору вступает в законную силу только после истечения срока обжалования, если не была подана апелляционная жалоба или представление, кроме решений по делам о выплате работнику заработной платы и восстановлении на работе. Данные решения вступают в силу сразу и подлежат немедленному исполнению.

В силу ч. 1 ст. 392 ТК РФ заявление о разрешении индивидуального трудового спора подается в суд в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по делам о восстановлении на работе — в месячный срок со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Работодатель имеет право обратиться в суд с исковыми требованиями о возмещении ущерба, причиненного ему работником в рамках трудовых отношений, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба (ч. 2 ст. 392 ТК РФ). Из содержания указанной нормы следует, что начало срока обращения в суд зависит от категории индивидуального трудового спора.

Для всех трудовых споров (за исключением дел о восстановлении на работе) срок исковой давности начинается со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права, что соответствует положению, закреплённому в ч. 1 ст. 200 ГК РФ.

Для споров о восстановлении на работе законодателем установлено специальное правило, в соответствии с которым месячный срок исковой давности начинается со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи ему трудовой книжки, или со дня, когда он отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки¹.

Таким образом, независимо от того, было ли известно работнику о расторжении с ним трудового договора, в том числе и об основаниях прекращения трудовых отношений, срок исковой давности начинается со дня, когда работодателем исполнен установленный законом (ст. 84.1 ТК РФ) порядок оформления прекращения трудового договора. То есть выданы надлежащим образом заверенная копия приказа об увольнении и трудовая книжка.

Датой обнаружения ущерба считается день, когда работодателю стало известно о наличии ущерба, причиненного работником. Если работодателем является юридическое лицо, то днем обнаружения ущерба, открывающего указанный выше годичный срок, необходимо признавать день, в который непосредственному руководителю работника стало известно о причинении ущерба данным работником, независимо от того, наделен ли этот руководитель правом обращения в суд от имени работодателя с иском о возмещении данного ущерба. Днем обнаружения ущерба, выявленного в результате инвентаризации материальных ценностей, при ревизии или проверке финансово-хозяйственной деятельности организации, считается день составления соответствующего акта или заключения.

Однако работодатель и работник могут заключить соглашение о возмещении ущерба с рассрочкой платежа на срок более одного года, поскольку продолжительность такого соглашения законом не ограничена. Соглашение должно быть составлено в письменной форме и содержать график платежей. В этом случае возможность обращения в суд возникает у работодателя не с момента первоначального обнаружения ущерба, а с момента обнаружения им нарушения своего права на возмещение ущерба, то есть когда работник перестал

¹ Пункт 3 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (ред. от 24 ноября 2015 г.) № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2006. № 297.

выполнять условия соглашения. Данная позиция отражена в Определении Верховного Суда РФ от 30 июля 2010 года № 48-В10-5.

Работнику, трудовые отношения с которым не прекращены, не может быть отказано в удовлетворении его требования о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора (п. 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2).

Еще одной проблемой, требующей дальнейшего разрешения, является реализация права на забастовку. Статьей 37 Конституции РФ признается право на коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку. В соответствии со ст. 413 ТК РФ при наличии коллективного трудового спора забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ. В ст. 410 ТК РФ установлено, что решение об объявлении забастовки принимается собранием работников организации (филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения) по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного ими на разрешение коллективного трудового спора.

Данной нормой право на принятие коллективного решения работников о проведении забастовки обусловлено именно структурной обособленностью организации или ее относительно самостоятельной части. Особое указание в ст. 410 ТК РФ на то, что работники не любого, а именно обособленного структурного подразделения организации вправе принимать решение о проведении забастовки, необходимо для защиты прав и законных интересов работников тех подразделений организации, которые не поддерживают требования части трудового коллектива, намеренной провести забастовку, или по иным причинам не желают принимать участие в забастовке.

В связи с этим понятие обособленности структурного подразделения не может трактоваться иначе, как такая степень самостоятельности этого подразделения, которая устанавливает его автономию от основной организации и в случае забастовки работников подразделения обеспечивает возможность продолжения деятельности всей организации.

Статья 37 Конституции РФ признает право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора. Вместе с тем реализация данного права законодателем обусловлена соблюдением ряда требований, которые имеют существенное правовое значение при рассмотрении в суде спора о законности забастовки. Несоблюдение требований о проведении примирительных процедур является основанием признания забастовки незаконной в соответствии с ч. 3 ст. 413 ТК РФ.

Органы федеральной инспекции труда, являющиеся единой централизованной системой государственных органов, осуществляют надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства (Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 14 августа 2012 г. № Ф08-4476/12 по делу № А20-3816/2011). На основании ст. 353, 354, 356 ТК РФ государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на территории Российской Федерации осуществляют органы федеральной инспекции труда, являющиеся единой централизованной системой. При этом положения ст. 356 ТК РФ не могут рассматриваться без их взаимосвязи с иными положениями законодательства (Постановление Верховного Суда Республики Коми от 12 декабря 2014 г. по делу № 4А-542/2014).

Положения ст. 353, 355–357 ТК РФ, содержащие общий перечень полномочий Государственной инспекции труда, не могут рассматриваться без их взаимосвязи с иными положениями законодательства и расцениваться как позволяющие государственному инспектору труда истребовать документы у юридического лица независимо от наличия правовых оснований и предусмотренного законом порядка истребования (Апелляционное определение Судебной коллегии (СК) по административным делам Санкт-Петербургского городского суда от 9 сентября 2015 г. по делу № 33-16173/2015). ТК РФ не ограничивает исполнение полномочий государственным инспектором труда рамками поданного обращения заявителя (Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 25 июня 2015 г. по делу № 33-3015/2015). При выявлении очевидного нарушения трудового законодательства государственный инспектор труда не лишен права вынести обязательное для исполнения предписание (ст. 357 ТК РФ).

Государственный инспектор труда должен соблюдать установленные сроки для рассмотрения трудового спора (Апелляционное

определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 28 января 2014 г. по делу № 33-13083). Учитывая, что предписания по трудовым спорам инспектор труда выдает с целью защиты нарушенного права работника (при этом для защиты этого права самим работником ТК РФ установлен трехмесячный срок), действуя в его интересах, инспектор труда, так же как и сам работник, должен соблюдать установленные сроки для рассмотрения трудового спора (Апелляционное определение СК по гражданским делам Тульского областного суда от 24 сентября 2015 г. по делу № 33а-2942/2015).

Составление протоколов и рассмотрение дел об административных правонарушениях является правом, а не обязанностью государственного инспектора труда (Апелляционное определение СК по гражданским делам Ярославского областного суда от 26 ноября 2013 г. по делу № 33-6769/2013). Государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства вправе принять к работодателю меры вплоть до составления протоколов и рассмотрения дел об административных правонарушениях. Указанная позиция отвечает положениям ст. 356–358 ТК РФ, а также разд. III Положения, закрепляющего права Государственной инспекции труда, из которых следует, что рассмотрение дел об административных правонарушениях является правом, а не обязанностью Государственной инспекции труда.

Привлечение экспертов также является правом, а не обязанностью федеральной инспекции труда (Апелляционное определение СК по гражданским делам Ульяновского областного суда от 26 марта 2013 г. по делу № 33-938/2013). Контроль над исполнением локальных актов по вопросам начисления и выплат не является предметом надзора и контроля Государственной инспекции труда (Решение Хабаровского краевого суда от 8 августа 2013 г. по делу № 21-448/2013).

Законодательством не закреплено полномочие федеральной инспекции труда по утверждению и согласованию ежегодных плановых проверок, проводимых региональными органами внутриведомственного государственного контроля (Определение СК по административным делам Верховного Суда РФ от 5 октября 2011 г. № 92-Г11-4). Действующим законодательством (ст. 357, 358 ТК РФ) на государственного инспектора труда не возложена обязанность самостоятельно производить расчет денежной компенсации в связи с несвоевременной выплатой работнику заработной платы (Кассационное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 19 июля 2011 г. по делу № 33-2544).

С учетом приведенных положений трудового права и полномочий Государственной инспекции труда, установленных абз. 2 ст. 356 и абз. 6 ст. 357 ТК РФ, можно сделать вывод о том, что государственный инспектор труда вправе устранить нарушения, допущенные в отношении работника, присущим данному органу административно-правовым способом, посредством вынесения обязательного для работодателя предписания (Апелляционное определение Московского городского суда от 8 апреля 2014 г. № 33-11207/14).

Вынесение предписания в адрес работодателя является правом, но не обязанностью государственного инспектора труда (Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 26 ноября 2010 г. № 60-В10-2). Предписание Государственной инспекции труда преследует цель понудить устранить допущенные нарушения в добровольном порядке (Кассационное определение СК Пензенского областного суда от 31 января 2012 г. № 33-209). Государственные инспекторы труда не вправе выдавать работодателю предписание по вопросам, принятым к рассмотрению судом, или вопросам, по которым имеется вступившее в законную силу решение суда (Апелляционное определение Московского городского суда от 20 мая 2014 г. № 33-12105/14).

Статьей 357 ТК РФ установлено, что в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в Государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального или коллективного трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению. Государственный инспектор труда не вправе давать предписания по тем вопросам, которые урегулированы сторонами трудового договора (Определение Московского городского суда от 14 ноября 2013 г. № 4г-10692/13).

Осуществляя функцию по надзору и контролю над работодателями, Государственная инспекция труда выявляет правонарушения, а не разрешает правовые споры, так как не может подменять собой судебные органы (Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 марта 2014 г. № 47-КГ14-1). Государственная инспекция труда не может обращаться в суд с исковыми требованиями в защиту прав работников (Апелляционное определение Московского

городского суда от 6 августа 2015 г. № 33-27818/15). Государственная инспекция труда не наделена правом обращения в суд с требованиями о понуждении к исполнению предписания (Апелляционное определение СК по административным делам Сахалинского областного суда от 10 декабря 2015 г. по делу № 33а-2785/2015).

Статья 357 ТК РФ не предусматривает обязательное досудебное обжалование предписаний государственного инспектора труда (Апелляционное определение СК по административным делам Иркутского областного суда от 23 июня 2015 г. по делу № 33-4809/2015). Данная статья устанавливает специальный по сравнению с ГПК РФ срок для оспаривания работодателем предписаний Государственной инспекции труда (Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 9 сентября 2014 г. по делу № 33-1525/2014).

В силу ч. 2 ст. 357 ТК РФ предписание Государственной инспекции труда об устранении допущенного в отношении работника нарушения трудового законодательства может быть обжаловано работодателем в судебном порядке в течение 10 дней с момента его получения работодателем или его представителем. Вынесенные государственным инспектором труда предписания по вопросам, не относящимся к его компетенции, незаконны (Апелляционное определение СК по административным делам Саратовского областного суда от 17 сентября 2015 г. по делу № 33-6130/2015).

1.4. АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО РАЗРЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ ИСХОДЯ ИЗ ТЕНДЕНЦИЙ РАЗВИТИЯ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕКОМЕНДАЦИЙ КОНСТИТУЦИОННОГО СУДА И ВЕРХОВНОГО СУДА РФ

Судебная практика является одним из регуляторов трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Основное влияние на принятие решений органами судебной власти оказывают акты высших судов. Значение решений региональных судебных инстанций также велико в связи с тем, что они формируют определенную судебную практику, позволяющую Верховному Суду РФ осуществлять ее обзор, вырабатывать рекомендации по применению законодательства. Кроме того, статистика, представленная судебными органами, позволяет оценить социально-экономические проблемы в масштабе всей страны.

К примеру, резкий рост количества дел по трудовым спорам, поступивших в суды общей юрисдикции, наблюдался в 2009 году, когда начавшийся осенью 2008-го глобальный финансовый кризис негативно спроецировался на состоянии российской экономики, что привело к обострению социальных проблем в деятельности хозяйствующих субъектов. Общее число дел по трудовым спорам возросло в 2009 году по сравнению с 2008-м на 45,8 %, в том числе из-за конфликтов по заработной плате.

Такая динамика обращений в суд свидетельствует о том, что недостатки механизма разрешения индивидуальных трудовых споров наиболее остро проявились в период развития кризисных процессов в экономике страны, когда резко возросло число нарушений прав работников со стороны работодателей, стремившихся снизить затраты на ведение бизнеса за счет сокращения издержек на персонал, а следовательно, за счет снижения уровня правовых гарантий работникам, состоящим с ними в трудовых отношениях. Отсутствие эффективных механизмов досудебного разрешения трудовых споров обусловило массовое обращение работников в суды общей юрисдикции. В подтверждение своих выводов представим сравнительный анализ статистических данных по трудовым спорам за период 2008–2009 годов (табл. 1).

Таблица 1

**Динамика количества поступлений в суд дел по трудовым спорам
в 2008–2009 годах**

Виды трудовых споров	2008	2009
Всего, в том числе:	499 770	922 140
— о восстановлении на работе	25 697	36 029
— об оплате труда	403 388	806 313
— о признании забастовок незаконными и возмещении причиненного ими ущерба	87	79
— о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей	9506	10 991
— другие возникающие из трудовых правоотношений	61 092	68 728

В 2008 году всего в суды России поступило 5 109 674 гражданских дела, что на 6 % меньше, чем в 2009 году, поступление которых исчислялось 5 359 412 гражданскими делами. Из них в 2008 году окончено с вынесением решения 4 504 390 дел. С удовлетворением

иска рассмотрено 4 315 596 дел (95,8 %). С нарушением сроков — 778 854 дела (15,5 %). В их числе в 2008 году 499 770 дел касались трудовых споров. В 2009 году в суд поступило 922 140 дел по трудовым спорам, что на 45,8 % больше, чем за прошедший период.

Начиная с 2010 года число дел по трудовым конфликтам постепенно снижалось, но тем не менее значительно превышало показатель 2008 года. Вместе с тем обращений граждан в суд могло быть значительно больше, однако эти процессы сдерживаются нежеланием граждан к самоорганизации и отстаиванию своих прав из-за опасений заработать репутацию сутяжника, что вряд ли будет способствовать их успешной карьере.

В 2010 году в суды России всего поступило 5 044 091 гражданское дело, что на 1,3 % больше, нежели в 2009 году. Из них окончено с вынесением решения 4 469 365 дел. С удовлетворением иска рассмотрено 4 243 025 дел (94,9 %). С нарушением сроков — 773 736 дел (15,1 %). Трудовых дел в 2010 году поступило 860 901, что на 6,6 % меньше, чем в 2009-м. Удельный вес от всех гражданских дел — 5,8 %. С вынесением решения рассмотрено 522 696 дел. С удовлетворением иска — 493 575 дел (94,4 %). С нарушением сроков — 81 354 дела (14,1 %).

В 2011 году во все суды России поступило 4 818 052 гражданских дела. С вынесением решения рассмотрено 4 166 389 дел. С удовлетворением иска — 3 911 434 дела (93,9 %). С нарушением сроков — 706 530 дел (14,6 %). Из них 713 432 трудовых дела (17 % к предыдущему году). Удельный вес от гражданских дел составил 11,1 %. С вынесением решения рассмотрено 481 374 дела. С удовлетворением иска — 451 892 дела (93,9 %). С нарушением сроков — 67 202 дела (12,5 %).

В 2011 году в мировые суды всего поступило 1 239 972 гражданских дела. С вынесением решения рассмотрено 998 262 дела. С удовлетворением иска — 962 763 дела (96,4 %). С нарушением сроков рассмотрено 48 016 дел (4,2 %). В 2011 году в мировые суды поступило 177 307 трудовых дел (14,6 % от гражданских дел). С вынесением решения рассмотрено 168 650 трудовых дел. С удовлетворением иска — 160 661 дело (95,3 %). С нарушением сроков — 9352 трудовых дела (5,6 %).

В 2012 году в мировые суды всего поступило 2 355 683 гражданских дела. С вынесением решения было рассмотрено 1 988 578 дел. С удовлетворением иска окончено 1 904 522 дела (95,8 %). С нарушением сроков — 125 986 дел (5,5 %). Из них в мировые суды посту-

пило 370 296 трудовых дел, что на 10,8 % больше, чем в 2011 году. С вынесением решения рассмотрено 330 954 дела. С удовлетворением иска — 314 190 дел (94,9 %). С нарушением срока — 21 965 дел (6 %).

В 2012 году во все суды России поступило 4 953 103 гражданских дела. Динамика к 2011 году составила 2,8 %. С вынесением решения рассмотрено 4 229 971 дело. С удовлетворением иска окончено 3 945 435 дел (93,3 %). С нарушением сроков — 651 545 дел (13,1 %). Из них поступило 645 161 трудовое дело. За год количество трудовых споров уменьшилось на 9,5 %. Удельный вес от всех гражданских дел — 12,7 %. С вынесением решения рассмотрено 563 980 дел. С удовлетворением иска — 524 612 дел (93,2 %). С нарушением сроков — 70 913 дел (11,4 %).

В 2013 году во все суды России поступило 5 190 000 дел, что на 5 % больше, чем в 2012-м. Районные суды приняли к производству 2 147 000 дел, или на 17 % больше, чем за аналогичный период 2012 года (1 587 000 дел). Количество дел, оконченных производством, за 12 месяцев 2013 года по сравнению с аналогичным периодом предыдущего года снизилось на 18,1 % — с 2 672 000 до 2 189 000, в том числе с вынесением решения — с 2 232 000 до 1 822 000, или на 18,4 %. Число трудовых споров о восстановлении на работе сократилось с 9,5 до 7 % — с 645 161 до 596 686 дел. В общей структуре гражданских дел споры, возникающие из трудовых правоотношений, составили 7,1 %, в том числе об оплате труда — 4,1 % (88 900 дел), о восстановлении на работе — 1,5 % (33 700 дел). Мировые суды приняли к производству 303 100 дел (в 2012 г. — 235 600 дел). Из них 500 100 дел (16,7 %) составили трудовые споры, в том числе споры об оплате труда — 439 900 дел.

В 2014 году в судах России окончено производством 5 832 000 гражданских дел. Из них трудовых споров 641 400 дел. С вынесением решения рассмотрено 5 019 000 гражданских дел. Районные суды рассмотрели 124 700 гражданских дел — 8,5 %. Мировые суды в 2014 году рассмотрели 3 514 000 гражданских дел. Из них 5 163 000 — 15 % трудовых споров.

Остаток неоконченных производств на начало 2015 года составил 501 417 дел. В 2015 году поступило 6 739 532 гражданских дела. Всего рассмотрено 6 741 293 дела. В том числе с вынесением решения 5 893 587 дел. Из них с 2014 года в остатке было 5410 дел о восстановлении на работе. В суд поступило 32 942 дела по искам о восстановлении на работе. Всего окончено производством 33 610 дел. Об оплате

труда с 2014 года в остатке было 19 915 дел. Поступило 592 608 дел. Окончено производством 597 701 дело. Всего в 2015 году в суды поступило 711 429 трудовых дел, окончено производством — 716 799. С нарушением установленных сроков рассмотрено 40 016 дел — 5,1 %. От общего числа рассмотренных в 2015 году гражданских дел (6 741 293 дела) трудовые споры (716 799 дел) составили 10,6 %. С удовлетворением требований вынесено 608 584 решения — 80,5 %. Приведенная судебная статистика наглядно свидетельствует о том, что, во-первых, общее число гражданских дел постоянно увеличивается: от 5 109 674 дел в 2010 году до 6 741 293 — в 2015-м. Во-вторых, процент трудовых споров от числа всех гражданских дел уменьшается: от 19,1 % в 2010 году до 10,6 % в 2015-м. В-третьих, сроки рассмотрения трудовых споров в судах сокращаются: в 2010 году с нарушением сроков рассмотрено 11,5 % трудовых дел, в 2015-м — 5,1 %. В-четвертых, суды стабильно удовлетворяют 80–96 % исков по трудовым спорам. В-пятых, ежегодно отменяется только примерно 5–10 % решений по трудовым спорам¹.

Приведенные выше данные показывают, что суды в целом своевременно и качественно рассматривают трудовые споры, количество которых за последние годы неуклонно уменьшается. Поэтому, как представляется, наиболее актуальной проблемой становится не реформирование судов, а прежде всего улучшение качества российского трудового законодательства.

Анализ судебной практики указывает на то, что суды при наличии пробела в законе либо из-за неравнозначного толкования правовой нормы в судебных решениях стали чаще ссылаться на нормы Конституции РФ как на акт прямого действия и применять аналогию закона и аналогию права. К примеру, в сентябре 2014 года Верховный Суд РФ поставил точку в вопросе о праве работницы отказаться от исполнения соглашения об увольнении, если после его заключения она узнала о своей беременности². В судебной практике до сих пор не был решен данный вопрос.

Суть спора состояла в следующем. Работодатель договорился с подчиненной об увольнении по соглашению сторон. Но за два дня до увольнения сотрудница узнала, что ждет ребенка, и подала заявление о признании соглашения недействительным. К заявлению

¹ См.: Трудовые споры. 2014. № 10; сайты Верховного Суда РФ, районных и городских судов субъектов РФ.

² Определение Верховного Суда РФ от 5 сентября 2014 г. № 37-КГ14-4. URL: www.supcourt.ru

она приложила справку о беременности. Поскольку работодатель игнорировал ее заявление, сотрудница была вынуждена обратиться в суд. Она просила учесть, что увольнение фактически состоялось по инициативе работодателя. Суд отклонил этот довод, разъяснив, что стороны вправе аннулировать соглашение об увольнении только по взаимному согласию. С данным выводом согласился и вышестоящий суд.

Тогда сотрудница подала жалобу в Верховный Суд РФ. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ рассмотрела жалобу работницы и нашла позицию региональных судов ошибочной. Она разъяснила, что у работницы были законные основания отказать от увольнения, так как на момент заключения соглашения она не могла учитывать значимое для нее обстоятельство — свою беременность. В связи с тем, что согласие сотрудницы отсутствовало, работодатель фактически произвел увольнение по своей инициативе. Тем самым он лишил подчиненную тех гарантий, на которые она могла бы рассчитывать в случае продолжения трудовых отношений. Трудовой кодекс РФ запрещает увольнение беременных женщин по инициативе работодателей (ч. 1 ст. 261). Коллегия пришла к выводу, что данная норма применима по аналогии закона и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон. Поэтому она отменила постановления нижестоящих судов и направила дело на новое рассмотрение. Таким образом, здесь мы можем наблюдать аналогию правовых норм внутри одной отрасли трудового права.

Немало споров возникает по поводу обмена письмами и документами при помощи электронной почты. Электронная переписка является доказательством только в том случае, если такая возможность зафиксирована в трудовом договоре.

Укрепление правовой позиции Верховного Суда РФ иллюстрирует пример трансформации срочного трудового договора в бессрочный. Работодатель вправе заключить с работником срочный трудовой договор только в случаях, указанных в ст. 59 ТК РФ. Например, руководитель компании предложил подчиненной пенсионного возраста уволиться по собственному желанию и заново устроиться по срочному трудовому договору. Он пояснил, что таким образом у сотрудницы возникает право на получение предусмотренных в компании выплат, связанных с выходом на пенсию. Подчиненная согласилась, и впоследствии стороны несколько раз продлевали срок действия трудового договора путем заключения дополнительных соглашений.

Но через четыре года работодатель отказал в продлении договора и уволил сотрудницу по соответствующему основанию — п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Сотрудница посчитала увольнение незаконным и в судебном порядке потребовала восстановить ее на работе, а договор признать бессрочным.

Но районный суд не нашел оснований для удовлетворения ее требований, аргументировав это следующим. Срок является одним из условий трудового договора (ч. 2 ст. 57 ТК РФ). Значит, стороны по взаимному согласию вправе изменить это условие (ст. 72 ТК РФ). Главное, чтобы общий срок действия договора не превышал пяти лет, иначе он автоматически трансформируется в бессрочный (ч. 1 ст. 58 ТК РФ). Так как с этими выводами согласился и вышестоящий суд, сотрудница обратилась в Судебную коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ. Частью 2 ст. 57 ТК РФ установлено, что причина, послужившая основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с положениями Кодекса или федеральными законами, должна указываться в трудовом договоре в качестве его обязательного условия. Между тем заключенные в 2008–2013 годах между сторонами по делу срочные трудовые договоры не содержали такого указания.

Пунктом 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 года № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или соответствующими федеральными законами (ч. 2 ст. 58, ч. 1 ст. 59 ТК РФ). При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом соответствующих обстоятельств дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок (ч. 4 п. 14 Постановления).

Коллегия Верховного Суда РФ не согласилась с выводами региональных судов и поддержала работницу. Дело было направлено на новое рассмотрение со следующей аргументацией. Продление срока действия трудового договора даже по соглашению сторон не-

допустимо. Единственное исключение сделано ч. 8 ст. 332 ТК РФ при избрании научно-педагогического работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им должности по срочному трудовому договору. Поэтому продление срока трудового договора означает признание работодателем этого договора бессрочным. Дополнительно Коллегия разъяснила, что увольнение истицы по собственному желанию и заключение с ней срочного трудового договора было оформлено одним днем. При этом на тот момент у работодателя отсутствовало заявление работницы об увольнении. Значит, трудовые отношения фактически не прерывались. Что касается ссылок в судебных решениях на нормы Конституции РФ, то чаще всего это относится к ст. 17 и 34, предусматривающим право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности (в судебных решениях по искам об увольнении руководителя организации по решению собственников), ст. 55 — ограничение прав и свобод человека и гражданина федеральным законом в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства (по делам о запрете на профессиональную деятельность после снятия судимости).

Необходимо отметить, что Россия относится к странам, в которых количество трудовых споров очень велико. Динамика количества поступивших дел в суды общей юрисдикции по первой инстанции показана на рис. 1 и 2.

К числу причин, создающих проблемы в защите трудовых прав работников, их свобод и законных интересов, относятся неформальные, полулегальные отношения (в частности, применение заемного труда, заключение гражданско-правовых договоров в сфере наемного труда, использование труда работников без оформления, предусмотренного законом, либо включение в трудовой договор условий, не соответствующих фактическим, и др.). Это свидетельствует об отсутствии в арсенале государства правовых средств, дающих возможность адекватно реагировать на такие «псевдотрудовые» отношения.

ДОЛЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ
В ОБЩЕМ КОЛИЧЕСТВЕ ГРАЖДАНСКИХ ДЕЛ

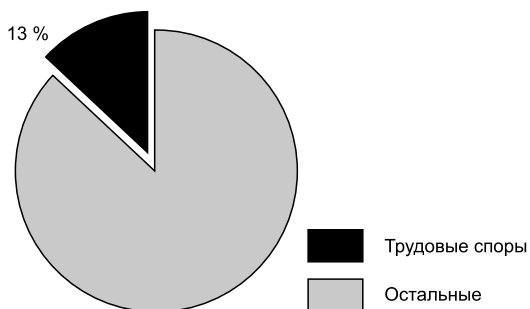


Рис. 1

СООТНОШЕНИЕ КОЛИЧЕСТВА ТРУДОВЫХ СПОРОВ
И ГРАЖДАНСКИХ ДЕЛ В СУДАХ ЗА 2008–2015 ГОДЫ

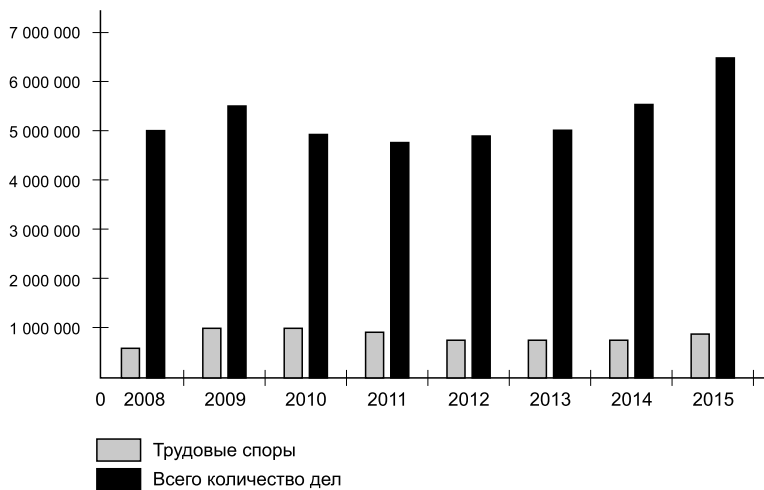


Рис. 2

Глава 2

АНАЛИЗ ФОРМ ПРАВООЗАЩИТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ И РОЛЬ СУДЕБНОЙ ЗАЩИТЫ В ОБЕСПЕЧЕНИИ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

Правозащитная работа профсоюзов в 2014–2015 годах проводилась в соответствии с трудовым законодательством и законодательством о профсоюзах. Вся работа строилась на основании Программы Федерации независимых профсоюзов России (ФНПР) «Достойный труд — основа благосостояния человека и развития страны», принятой IX Съездом ФНПР, и осуществлялась по следующим направлениям:

- проведение проверок соблюдения работодателями трудовых прав работников;
- досудебная, внесудебная и судебная защита трудовых прав и законных интересов работников;
- правовая экспертиза проектов законов и иных нормативно-правовых актов, затрагивающих права и законные интересы членов профсоюзов;
- консультационная и разъяснительная деятельность.

Анализ работы профсоюзов в правозащитной сфере показывает, что большинство из них целенаправленно, систематически и надлежащим образом осуществляют правозащитную деятельность в рамках предоставленных законодательством полномочий.

2.1. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРОФСОЮЗОВ С ОРГАНАМИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ

Одной из эффективных форм защиты прав членов профсоюзов является взаимодействие с органами государственной власти и местного самоуправления. Участие профсоюзов (их объединений) в разработке, рассмотрении проектов законов и иных нормативно-правовых актов соответствует уставным целям и задачам профсоюзных организаций в отстаивании и защите социально-экономических, трудовых прав работников.

Это можно проследить на примере деятельности региональных объединений профсоюзов.

В соответствии со ст. 86 Конституции Республики Хакасия Федерация профсоюзов Республики Хакасия обладает правом законодательной инициативы в Верховном Совете Республики по вопросам трудовых и социально-экономических отношений. В 2014 году Федерацией был разработан и внесен проект закона Республики Хакасия «О внесении изменений в Закон Республики Хакасия “О Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений”». Проект закона был принят единогласно.

Согласно ст. 37 Конституции Удмуртской Республики Федерации профсоюзов Удмуртской Республики как общественному объединению принадлежит право законодательной инициативы в Государственном Совете Удмуртской Республики. В 2014 году Федерация профсоюзов выступила инициатором и разработчиком проекта Указа главы Удмуртской Республики «О взаимодействии исполнительных органов власти Удмуртской Республики, органов местного самоуправления, работодателей и профсоюзных организаций в Удмуртской Республике», который был подписан 19 февраля 2015 года.

Алтайским краевым объединением профсоюзов проводилась работа по заявкам на получение грантов губернатора Алтайского края, направленных на развитие основных направлений правозащитной деятельности. В результате одобрена заявка на грант «Знаешь свои права — защитишь свое будущее!» на сумму 264 тыс. рублей, который используется для обучения профсоюзного актива, издания методической литературы и пр.

Федерация организаций профсоюзов Костромской области получила право законодательной инициативы в Костромской областной думе. Данное право было реализовано в 2014 году: юристами Федерации был разработан проект закона Костромской области «Об установлении праздничного дня “День профсоюзного работника и активиста Костромской области”». В конце года законопроект был внесен в Костромскую областную думу и принят в феврале 2015 года. Профессиональный праздник «День профсоюзного работника и активиста Костромской области» будет отмечаться ежегодно 25 октября.

Результатом активной работы профсоюзных организаций Самарской области стало Распоряжение губернатора Самарской области от 6 февраля 2015 года № 44-р «О мерах по обеспечению взаимодействия органов власти Самарской области, органов местного самоуправления, работодателей и их объединений, профсоюзных организаций и их объединений в Самарской области».

После неоднократных обращений Воронежское областное объединение организаций профсоюзов было включено в число субъек-

тов законодательной инициативы по социально-трудовым вопросам в Воронежской областной думе, о чем внесены поправки в Устав Воронежской области. В целях реализации этого права был разработан и утвержден Порядок подготовки, рассмотрения и внесения законодательных инициатив в Воронежскую областную думу.

В октябре 2015 года губернатором Волгоградской области подписано Постановление № 648-п «Об оплате труда работников медицинских организаций, подведомственных Комитету здравоохранения Волгоградской области». Положением об оплате труда, утвержденным названным постановлением, установлен базовый оклад в размере 7500 рублей. Кроме того, постановлением предусмотрены выплаты стимулирующего характера за эффективную деятельность, конкретизированы порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.

По предложению Федерации профсоюзов Забайкалья, обладающей правом законодательной инициативы, Законодательным собранием Забайкальского края 18 февраля 2015 года принят Закон Забайкальского края «Об отдельных вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Забайкальского края», разработанный специалистами правовой инспекции труда профобъединения. Закон установил порядок присоединения к трехстороннему соглашению, заключаемому между правительством, объединением работодателей и объединением организаций профсоюзов Забайкальского края, а также к заключаемым на региональном уровне отраслевым (межотраслевым) соглашениям работодателей, не участвовавших в их подписании.

Президентом Республики Татарстан подписан Указ от 17 ноября 2015 года «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», которым предусмотрено повышение эффективности взаимодействия исполнительных органов государственной власти, органов местного самоуправления, работодателей (их объединений) и профсоюзов республики.

Таким образом, за последние годы наметилась тенденция предоставления права законодательной инициативы профсоюзным организациям на региональном уровне по социально-трудовым вопросам. Происходит законодательное закрепление ответственности работодателей за выполнение трехсторонних соглашений на региональном уровне.

2.2. КОНСУЛЬТАЦИОННО-РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА ПРОФСОЮЗОВ

В рамках правозащитной деятельности профсоюзов проводились консультационно-разъяснительные мероприятия членских организаций ФНПР. Во многих территориальных объединениях происходило совершенствование работы правовых инспекций труда.

Учитывая проблемы на рынке труда и особую социальную значимость доступной и оперативной правовой поддержки работников, правовая инспекция труда Вологодской областной федерации профсоюзов организовала работу «горячей линии» на постоянной основе. Специалисты по телефону дают разъяснения, что делать работникам в случаях возникновения угрозы неблагоприятных последствий от действий работодателей в изменяющихся условиях, и консультации иного рода.

В Республике Карелия начал действовать инициированный Союзом организаций профсоюзов в Республике Карелия проект «Электронная профсоюзная карта “ВПРОК”». В рамках этого проекта владельцы карты не только получают широкий ряд скидок на приобретение товаров и услуг в различных торговых и обслуживающих организациях республики, но и имеют возможность проконсультироваться по правовым вопросам, позвонив по бесплатному номеру юридической поддержки. Так, в 2015 году было зарегистрировано 20 тыс. членов профсоюзов — владельцев карты «ВПРОК». По сравнению с предыдущими годами значительно расширился спектр отраслей права, по которым члены профсоюзов обращаются с вопросами.

Федерация организаций профсоюзов Курской области провела несколько совместных мероприятий с федеральной инспекцией труда для профсоюзного актива области. В мае 2015 года был проведен круглый стол на тему: «Актуальные проблемы исполнения трудового законодательства в медицинских организациях Курской области» с участием Государственной инспекции труда в Курской области. Для профсоюзного актива был совместно разработан и выпущен буклет «Ответственность за нарушение трудового законодательства».

В целом профсоюзы продолжали целенаправленную работу по оказанию правовой помощи членам профсоюзов, а также просветительскую деятельность по вопросам соблюдения трудового законодательства.

2.3. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ НАДЗОРА И КОНТРОЛЯ В ЦЕЛЯХ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И ОПЕРАТИВНОГО УСТРАНЕНИЯ НАРУШЕНИЙ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Членские организации ФНПР постоянно расширяют и укрепляют взаимодействие с государственными органами надзора и контроля в целях предупреждения и оперативного устранения нарушений трудового законодательства. Во многих случаях это позволяет эффективно противодействовать массовым нарушениям трудового законодательства и оперативно восстанавливать нарушенные права работников — членов профсоюзов, о чем свидетельствуют факты правозащитной работы из отчетов членских организаций ФНПР.

На основе заключенного соглашения Генеральной прокуратуры РФ и ФНПР о взаимодействии и сотрудничестве, соглашений органов прокуратуры субъектов Российской Федерации с территориальными (межрегиональными) объединениями организаций профсоюзов, действующих почти во всех субъектах, правовыми службами членских организаций проводятся совместные с органами прокуратуры проверки. Только за указанный период было инициировано более 3,5 тыс. обращений в органы прокуратуры. По большинству случаев приняты меры прокурорского реагирования, привлечено к уголовной и административной ответственности 360 работодателей и их представителей, в том числе дисквалифицировано 7 должностных лиц.

Наибольшее количество совместных с органами прокуратуры проверок проводилось правовыми службами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей и Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ, территориальными объединениями организаций профсоюзов Республики Чувашия и г. Москвы.

Так, в апреле 2015 года правовым инспектором труда Московской федерации профсоюзов (МФП) совместно с помощником прокурора Тушинской межрайонной прокуратуры г. Москвы была проведена проверка по заявлению гр. П. о невыплате заработной платы, в ходе которой факт невыплаты нашел свое подтверждение. В результате вмешательства прокуратуры гр. П. была выплачена задолженность по заработной плате в размере 114 тыс. рублей.

Региональной общественной организацией Профсоюза работников торговли, общественного питания и потребкооперации г. Москвы при участии Управления юридической службы МФП были подготовлены и направлены в прокуратуру Центрального округа г. Москвы

материалы по задержке выплаты заработной платы в течение пяти месяцев работникам ООО «Моя ночь». По данным материалам и заявлениям работников прокуратура направила иски в судебные органы о взыскании заработной платы. В результате рассмотрения исков судебными органами было принято решение о взыскании с работодателя в пользу работников заработной платы в размере около 345 тыс. рублей.

В рамках соглашения о взаимодействии Сахалинского областного союза организаций профсоюзов и прокуратуры Сахалинской области прокуратурой Томаринского района проверено исполнение требований трудового законодательства в деятельности ООО «Комус-1» по начислению и выплате заработной платы. В ходе проверки было установлено, что в нарушение трудового законодательства в отношении 43 работников предприятия допущена задолженность по заработной плате за июль 2015 года на общую сумму более 811 тыс. рублей. Кроме того, имели место факты нарушения сроков выплаты работникам отпускных. В связи с этим в отношении юридического лица и его руководителя возбуждены дела об административном правонарушении по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. С целью устранения выявленных нарушений руководителю организации внесено представление, по результатам рассмотрения которого двое должностных лиц общества привлечены к дисциплинарной ответственности, а задолженность по заработной плате полностью ликвидирована. Принятыми мерами прокурорского реагирования трудовые права работников были восстановлены.

Кроме того, по информации Сахалинского областного союза организаций профсоюзов о наличии на ряде предприятий задолженности по заработной плате прокуратурой области была инициирована проверка. Установлено, что ОАО «АКоС» и МУП «Шахтерсккомсервис» имеют задолженность по заработной плате за сентябрь-октябрь 2015 года в общей сумме около 11 тыс. рублей. В связи с этим прокуратура внесла представление руководителям указанных организаций. Одновременно в отношении юридических лиц и их директоров были возбуждены дела об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.

Кроме того, за непредставление в орган государственной статистики Сахалинской области сведений о наличии задолженности по заработной плате в отношении должностных лиц указанных организаций возбуждены дела об административном правонарушении, предусмотренном ст. 13.19 КоАП РФ. По результатам принятых про-

куратурой Анивского района мер задолженность ОАО «АКОС» по заработной плате за сентябрь 2015 года погашена в полном объеме.

Также прокуратура добилась восстановления прав работников ООО «Восточная жемчужина» на вознаграждение за труд. Работодателем допускались задержки по выплате заработной платы, в результате чего образовалась задолженность перед 105 работниками. В связи с выявленными нарушениями Долинской городской прокуратурой принят комплекс мер реагирования, возбуждены дела об административных правонарушениях по ст. 5.27 КоАП РФ, в интересах работников в суд направлены иски о возмещении ущерба, нанесенного в результате нарушения трудовых законодательства, в отношении бывшего директора предприятия возбуждено уголовное дело. Всего в ходе надзорной деятельности прокуратуры в отношении ООО «Восточная жемчужина» погашена задолженность более чем на 35 млн рублей.

Федерацией профсоюзов Забайкалья было направлено обращение в краевую прокуратуру о признании незаконным приказа Министерства финансов Забайкальского края и Управления Федерального казначейства по Забайкальскому краю от 13 января 2015 года № 5-ПД «Об утверждении графиков перечисления средств на выплату заработной платы», которым были утверждены новые даты перечислений средств на выплату зарплаты работникам бюджетной сферы, в результате чего работники получали аванс за первую половину текущего месяца только в следующем месяце, что противоречило нормам трудового законодательства. В результате заместителем прокурора края был подан протест об отмене указанного приказа, который был удовлетворен.

После обращения Федерации профсоюзов Забайкалья в краевую прокуратуру удалось восстановить нарушенные права педагогов и вспомогательного персонала школы № 40 пос. Шерловая Гора Борзинского района на своевременное получение заработной платы из-за задержки ее выплаты по причине имеющейся у учреждения задолженности по различным платежам и ареста его счета. По поручению краевой прокуратуры Борзинская межрайонная прокуратура провела рабочее совещание с участием представителей Министерства образования региона, районной администрации, директоров образовательных учреждений. По результатам проверки в школе № 40 специалисты Борзинской прокуратуры в защиту прав работников учреждения направили в суд 94 заявления о выдаче судебных приказов на общую сумму более 2 млн 200 тыс. рублей. В результате в декабре

работникам школы была выплачена задержанная заработная плата за период с сентября по ноябрь 2015 года.

В ходе прокурорской проверки в ГБУ «Гляратинское районное ветеринарное управление» Дагестанский республиканский союз организаций профсоюзов выявил скрытую задолженность по заработной плате на сумму свыше 1,1 млн рублей. В отношении руководителя возбуждено дело об административном правонарушении.

Во исполнение заключенного 3 марта 2014 года соглашения с прокуратурой Липецкой области районные прокуроры активно привлекали к проведению проверок представителей Федерации профсоюзов Липецкой области. Для совместных с прокуратурой проверок характерно то, что профсоюзные активисты являются привлеченными специалистами, направляющими в органы прокуратуры справки по результатам проверки.

Проверки, проведенные Кашарской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ совместно с прокуратурой в пяти образовательных организациях, установили, что не все заключенные коллективные договоры прошли уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социального развития Ростовской области, а также выявили необоснованное увольнение председателя первичной профорганизации и другие нарушения. По результатам проверок были выданы представления об устранении нарушений.

По вопросам проверки соблюдения работодателями норм трудового законодательства при установлении учебной нагрузки учителям и преподавателям Профсоюзом работников народного образования и науки РФ совместно с представителями органов, осуществляющих управление в сфере образования, была проанализирована работа 377 образовательных учреждений. Выявлено 840 нарушений, которые были устранены по направленным представлениям.

Взаимодействие с федеральной инспекцией труда осуществлялось на основании Соглашения о взаимном сотрудничестве Федеральной службы по труду и занятости и ФНПР в сфере обеспечения соблюдения трудовых прав работников.

В 2015 году совместно с государственными инспекциями труда проведено около 1400 проверок. Кроме того, в адрес государственных инспекций труда направлено дополнительно около тысячи материалов. В результате к административной ответственности привлечено 175 должностных лиц, в том числе 4 дисквалифицированы.

Наибольшее количество совместных проверок осуществлено правовыми службами Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ, Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Профсоюза работников здравоохранения РФ, территориальными объединениями организаций профсоюзов Краснодарского и Ставропольского краев, Белгородской, Орловской и Самарской областей.

По обращению председателя первичной профсоюзной организации «Новокузнецкий вагоностроительный завод» в Горно-металлургический профсоюз России о фактах нарушения трудовых прав работников ООО «Кузнецкие металлоконструкции» и прав профсоюзной организации «Кузнецкие металлурги» был направлен материал в Государственную инспекцию труда Кемеровской области. По результатам проверки в отношении ООО «Кузнецкие металлоконструкции» выданы два предписания и возбуждено дело об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а в отношении должностных лиц организации возбуждены пять дел об административном правонарушении, предусмотренном ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ. Виновные должностные лица и юридическое лицо подвергнуты административным штрафам.

В ФГБУ «Заповедное Прибайкалье» по обращению Иркутской областной организации Проффессионального союза работников лесных отраслей РФ была проведена проверка в связи с нарушением сроков заключения коллективного договора и нарушениями ст. 59, 75 ТК РФ — заключения срочных трудовых договоров с отдельными работниками, в том числе с не освобожденным от основной работы председателем ППО, при проведении реорганизации в форме слияния. Нарушения после проведенной Государственной инспекцией труда проверки были устранены, подписан трудовой договор, работников перевели на бессрочные трудовые договоры.

Совместная работа Воронежского областного объединения организаций профсоюзов с федеральной инспекцией труда проводится в случаях, когда не исполняются требования либо представления правовых инспекторов труда профсоюзов. Так, например, приказ об увеличении объема работы (об увеличении количества обслуживаемых больных) в отношении врача дома-интерната был отменен после совместно проведенной проверки правовыми инспекторами Обкома Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Государственной инспекции

труда. При этом ссылка работодателя на применение ст. 74 ТК РФ при изменении норм труда признана необоснованной, а приказ неправомерным, изданным в нарушение ст. 60 ТК РФ.

15–16 января 2015 года специалистами Главного юридического управления Мурманского областного совета профессиональных союзов проводилась проверка соблюдения трудового законодательства в ГОБУК «Мурманский областной краеведческий музей». В ходе проверки выявлены нарушения порядка ведения трудовых книжек, согласования локальных актов с представительным органом работников. Акт проверки для принятия мер реагирования направлен в прокуратуру Октябрьского округа г. Мурманска и Государственную инспекцию труда в Мурманской области. По результатам направленного в Государственную инспекцию труда в Мурманской области акта проверки учреждения в отношении директора музея вынесено три постановления о назначении административного наказания в виде штрафа. Общая сумма штрафа составляет 17 200 рублей.

В марте 2015 года была проведена проверка соблюдения трудового законодательства в ГОБУК «Мурманский областной художественный музей». По результатам проверки составлен акт о выявленных нарушениях. С работниками заключались дополнительные соглашения, дата действия которых распространялась на трудовой договор, где трудовая функция была предусмотрена иная, чем в дополнительном соглашении. Локальные акты организации в нарушение действующего трудового законодательства не согласовывались с коллегиальным органом первичной профсоюзной организации. Отзыв работников из отпуска осуществлялся без получения их согласия в нарушение ст. 125 ТК РФ.

13 апреля 2015 года в Государственную инспекцию труда в Мурманской области был направлен акт проверки для принятия мер реагирования, а в администрацию Мурманской области — информационное письмо о проведенной проверке. По результатам надзорных мероприятий, проведенных в учреждении Государственной инспекцией труда, руководитель организации был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 11 500 рублей.

Межрегиональным Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединением организаций профсоюзов «Ленинградская федерация профсоюзов» совместно с Государственной инспекцией труда в Санкт-Петербурге проведена проверка ООО «Жилкомсервис № 2 Василеостровского района» в связи с отказом его директора подписать коллективный договор. В ходе проверки установлено, что такой

отказ является незаконным. В результате выдано предписание о подписании коллективного договора.

Таким образом, профсоюзами достаточно эффективно использовались возможности проведения прокурорских проверок. Не менее эффективно было организовано сотрудничество с государственными инспекциями труда.

Далее приводятся характерные примеры правозащитной деятельности по основным институтам трудового законодательства.

2.4. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Важным направлением правозащитной работы профсоюзов является развитие и укрепление системы социального партнерства. Заключение трехсторонних соглашений способствует защите социально-трудовых прав и интересов работников на всех уровнях, позволяет проводить профилактику возникновения трудовых споров и конфликтов.

Одним из важных направлений развития социального партнерства является установление достойной заработной платы.

Одним из достижений при заключении трехстороннего соглашения между Белгородским областным объединением организаций профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Белгородской области на 2014–2016 годы является установление работникам организаций бюджетной сферы, расположенных на территории Белгородской области, размера месячной начисленной заработной платы не менее 8046 рублей. Аналогичные пункты включены во все коллективные договоры учреждений бюджетной сферы.

На протяжении длительного времени не решался вопрос о компенсации коммунальных расходов педагогическим работникам, проживающим в сельской местности, но состоящим в трудовых отношениях с работодателем, находящимся в городской местности. Таким работникам отказывали в возмещении расходов. При помощи Белгородской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и профсоюзной инспекции труда профобъединения вопрос решился в пользу работников в судебном порядке. На основании двух решений суда в пользу работников данная гарантия была закреплена в областном отраслевом соглашении на 2015–2017 годы со следующей формулировкой: «право на возмещение расходов на коммунальные услуги предоставляется педагогическим работникам, фактически проживающим и работающим в сельских

населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), независимо от юридического адреса работодателя». Профсоюзные организации Белгородской области добиваются закрепления в отраслевых соглашениях и коллективных договорах порядка учета мнения выборного органа при принятии тех или иных нормативных актов в виде «согласования».

Соглашением о социальном партнерстве в сфере труда между Администрацией Костромской области, Федерацией организаций профсоюзов Костромской области и объединением работодателей Костромской области на 2014–2016 годы установлен более высокий уровень отдельных социальных гарантий, а также условий оплаты труда работников по сравнению с действующим законодательством.

Так, минимальная месячная заработная плата работника в организациях внебюджетной сферы установлена в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения Костромской области. Кроме того, на работодателей возложена обязанность предусматривать в заключаемых коллективных договорах: а) конкретный порядок индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен; б) размер денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы в соответствии со ст. 236 ТК РФ; в) положение о признании приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней простоем по вине работодателя с оплатой в размере средней заработной платы; г) оплату работникам за счет средств работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка; д) положение об установлении соотношения заработной платы руководителя организации к средней заработной плате основного персонала; е) при повышении производительности труда соответствующее повышение заработной платы работников.

Татарстанский республиканский комитет «Всероссийского электропрофсоюза» и первичная профсоюзная организация Урусинской ГРЭС Ютазинского муниципального района Республики Татарстан организовали и провели совместные действия, направленные на создание условий для продолжения работы электростанции, обеспечивающей рабочие места для 287 работников. В результате руководством республики поддержано предложение профсоюза о сохранении Урусинской ГРЭС для обеспечения целостности и надежности энергосистемы республики.

Астраханская территориальная организация Профсоюза работников культуры РФ не имеет в штате юриста и правового инспектора. Однако правовая защита проводится эффективно самим председателем организации. Значительные усилия в отчетном периоде были приложены в направлении восстановления нарушенных трудовых и связанных с ними прав работников. В частности, в 2014 году у двух педагогических работников детских школ искусств по суду было восстановлено право на досрочную пенсию (Ольга П. — ДШИ № 17 Икрянинского района и Светлана С. — ДШИ № 1 г. Астрахани). В обоих случаях готовил иск и выступал представителем истцов председатель областной организации профсоюза Д. А. Чуйков.

Кызылский городской суд Республики Тыва рассмотрел гражданское дело по иску Т. П. Савва к ООО «Тардан Голд» об оспаривании дисциплинарных взысканий. Требования истицы отстаивал главный правовой инспектор труда Федерации профсоюзов Хакасии. Истица являлась членом выборного профсоюзного органа Горно-металлургического профсоюза России, и в соответствии с Отраслевым тарифным соглашением по горно-металлургическому комплексу РФ на 2014–2016 годы (п. 10.3.1) к дисциплинарной ответственности ее можно было привлечь только с предварительного согласия соответствующего профоргана. Однако в обоих случаях привлечения истицы к дисциплинарной ответственности работодатель вообще не запрашивал согласия соответствующего профоргана. Руководствуясь этим, приказы ООО «Тардан Голд» о наложении на работника дисциплинарных взысканий суд признал недействительными.

Правозащитная деятельность Ивановской областной организации Российского профсоюза работников текстильной и легкой промышленности в отчетном периоде была направлена на оказание правовой помощи профсоюзным комитетам при подготовке мотивированного мнения по локальным нормативным актам, устанавливающим систему оплаты труда, а также увольнению членов профсоюза при сокращении численности или штата работников. Так, в результате совместной работы областной организации профсоюза и профсоюзного комитета ООО «Фурмановская прядильно-ткацкая фабрика № 2» вместо 400 работников, заявленных к высвобождению по сокращению штата, с предприятия уволено 265.

При непосредственном активном участии председателя Областного комитета профсоюза работников народного образования и науки Еврейской автономной области было заключено отраслевое соглашение на новый срок. В соглашение включен пункт о внеочередном устройстве детей педагогических работников в детские сады.

Профсоюзам Магаданской области удалось добиться исполнения в полном объеме положений Отраслевого соглашения между Профсоюзом работников государственных учреждений и общественно-го обслуживания РФ и Федеральной таможенной службой на 2014–2017 годы о выплате северных надбавок к денежному содержанию в полном объеме с первого дня работы в пользу государственных гражданских служащих, не достигших возраста 30 лет и проживающих на территории области не менее пяти лет.

26 декабря 2014 года Федерацией профсоюзов Камчатки было заключено региональное соглашение о минимальной заработной плате в Камчатском крае. Соглашение впервые отражает дифференцированное повышение минимальной заработной платы с учетом отдаленных от краевого центра районов, где цены на товары и услуги гораздо выше (в Корякском округе и Алеутском муниципальном районе). В соответствии с указанным соглашением минимальная заработная плата в Камчатском крае с 1 января 2015 года установлена в размере 15 500 рублей, с 1 июля — 15 800 рублей, в Корякском округе с 1 января 2015 года — 16 750 рублей, с 1 июля — 17 015 рублей, в Алеутском муниципальном районе с 1 января 2015 года — 17 940 рублей, с 1 июля — 18 230 рублей.

Рязанская областная организация Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ сообщает, что в марте 2014 года исполнительным директором ООО «Рязанская кузница» был издан приказ, согласно которому 175 работников были лишены 100 % премиальных выплат, так как предприятие не выполнило плановые показатели, при этом Положением о премировании совершение таких действий не предусмотрено. В результате работники недополучили заработную плату на сумму 750 тыс. рублей.

Областная организация совместно с первичной профсоюзной организацией ООО «Рязанская кузница» направили работодателю и собственнику требование восстановить нарушенные права работников и выплатить причитающиеся им средства по заработной плате. В июне 2014 года материальные права работников были восстановлены, премия работникам выплачена полностью.

Усилиями правового инспектора труда Горно-металлургического профсоюза России — заместителя председателя профкома по правовым вопросам ОАО «Качканарский горно-обогатительный комбинат “Ванадий”» В. М. Помазкина удалось подписать дополнительное соглашение к коллективному договору о единовременной выплате в размере 33 тыс. рублей каждому из 6670 работников, уходящих

в 2014 году в ежегодный оплачиваемый отпуск. Экономическая эффективность правозащитной работы в этом случае составила более 220 млн рублей.

В Кемеровской области по предложению Федерации профсоюзных организаций Кузбасса была внедрена принципиально новая форма взаимодействия сторон социального партнерства — социальный мониторинг Кузбасса, который основан на мониторинге проблем социально-трудового характера. Основными целями проекта являются сохранение социальной стабильности в Кузбассе за счет своевременного выявления рисков ухудшения социальной обстановки, ранжирования рисков и проблем, выработки мер для решения возникающих проблем на муниципальном и областном уровнях, а также рост численности членов профсоюзов и количества первичных профсоюзных организаций за счет совместной позиции профсоюзов и Администрации Кемеровской области по вовлечению в социальный мониторинг Кузбасса организаций, где профсоюз не создан либо представлен слабо.

Основную работу по выявлению проблем социально-трудового характера ведут профсоюзные организации, координационные советы организаций профсоюзов — представительства Федерации в муниципальных образованиях Кемеровской области, поскольку они обладают оперативной и объективной информацией о состоянии дел в трудовых коллективах. Для решения проблем предпринимаются необходимые совместные усилия всех сторон социального партнерства.

Первые положительные итоги социального мониторинга были получены уже на этапе подготовки социальных рапортов в апреле, а также после их проведения в результате взаимодействия с работодателями. Например, в г. Анжеро-Судженске работникам ДОСААФ выплачена зарплата, задерживаемая с ноября 2014 года. В Кемерово в Кузбасской вагоностроительной компании отменен приказ о введении режима неполного рабочего времени. В г. Калтане заключены коллективные договоры в организациях, где их не было, устранены недостатки в начислении заработной платы работникам муниципальных учреждений, устранены недостатки в обеспечении работников спецодеждой, решена значительная часть проблем ООО КЗ «КВоиТ». В Кемерово начислены компенсационные выплаты работникам скорой помощи, заключен коллективный договор в ООО «Химпром», погашена задолженность по заработной плате ЗАО «Коксохиммонтаж-Кемерово». В Междуреченске решены проблемы трудоустройства и другие проблемы, связанные с реструктуризацией угольной

компании «Распадская». В Новокузнецке совместно с Администрацией Кемеровской области решена значительная часть проблем, связанных с ликвидацией ОАО «Новокузнецкий вагоностроительный завод», в том числе погашена задолженность по заработной плате. В г. Осинники решена проблема трудоустройства работников Ремонтно-механического завода, увольняемых в связи с реструктуризацией Распадской угольной компании. В Таштагольском районе совместно с Администрацией Кемеровской области решена значительная часть проблем, связанных с ликвидацией Мундыбашской обогатительной фабрики, частично решена проблема повышения заработной платы работникам ЖКХ. В Кемеровском районе выплачена задолженность по зарплате в ООО «Ровер». В Мариинском районе погашена задолженность по заработной плате в ООО «Новокузнецктехмонтаж», ЖКХ «Берикульское», решены проблемы занятости в «Сибирской водочной компании».

Иркутской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ в течение 2015 года в коллективные договоры вносились изменения и дополнения, касающиеся социальных льгот и гарантий. При активной консультационной помощи Черемховской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ в восьми муниципальных образовательных организациях заключены коллективные договоры на новый срок с сохранением за работниками гарантий доплаты 12 % за вредные условия труда. Кроме того, подписано городское трехстороннее соглашение в Черемхово.

В соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Камчатском крае минимальная зарплата в регионе, помимо Корякского округа и Алеутского муниципального района, с 1 января 2016 года установлена в размере 16 910 рублей. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность в организациях, расположенных на территории Корякского округа, минимальная заработная плата с 1 января 2016 года установлена в размере 17 970 рублей, с 1 июля — в размере 18 210 рублей. Для работников, осуществляющих трудовую деятельность в организациях, расположенных на территории Алеутского муниципального района, минимальная заработная плата с 1 января 2016 года установлена в размере 18 960 рублей, с 1 июля — в размере 19 510 рублей.

В ходе проведения акции Магаданским областным союзом организаций профсоюзов «За достойную заработную плату» работниками Гидромета в адрес Президента РФ, Правительства РФ, ФНИП направ-

лялись письма с просьбами о повышении заработной платы в отрасли. Результатом обращений стало повышение заработной платы работникам наблюдательных постов этого учреждения на 29,4 %.

Таким образом, используя механизмы социального партнерства, профсоюзам удавалось достигать разрешения возникающих трудовых споров, предотвращать их возникновение.

2.5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Профсоюзы в своей правозащитной деятельности большое внимание уделяли контролю за соблюдением трудовых договоров.

Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ проведена проверка в Детской городской клинической больнице № 5 им. Н. Ф. Филатова по жалобе члена профсоюза на непредоставление рабочего места по выходу из трехлетнего отпуска по уходу за ребенком. В результате жалоба члена профсоюза подтвердилась, работодателю было предписано предоставить рабочее место, требования профсоюза работодатель исполнил.

По требованию Ахвахской районной организации (Республика Дагестан) Профсоюза работников народного образования и науки РФ были восстановлены на работе три работника, уволенные в связи с сокращением штата организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с нарушением процедуры (о предстоящем увольнении работники не были извещены работодателем под роспись персонально не менее чем за два месяца до увольнения).

Заместитель председателя первичной профсоюзной организации Опытного-показательного хозяйства «Заречное» обратилась в Федерацию профсоюзов Камчатки для решения вопроса о признании ее срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок. Правовой инспекцией труда было подготовлено исковое заявление в суд, в результате работодатель самостоятельно в досудебном порядке признал трудовой договор заключенным на неопределенное время.

В связи с введением «эффективного контракта» в ГБУЗ Московской области «Л. кожно-венерологический диспансер» с работниками перезаклучены трудовые договоры. В представлении работодателю указано, что в ТК РФ определен порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров, перезаклучение трудовых договоров ТК РФ не предусмотрено. В данном случае с работником, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, должно быть

оформлено соглашение об уточнении определенных сторонами условий трудового договора, например об изменении условий выплат стимулирующего характера.

Курганская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в период увольнений педагогов и хозяйственных работников школ по справке о судимости направляла руководителям образовательных учреждений письма о недопустимости безосновательных увольнений, готовились иски и жалобы в суды.

По делу завхоза Старопершинской средней общеобразовательной школы Мокроусовского района А. А. Самкова вынесено Определение Конституционного Суда РФ, в котором правоприменительные решения по его делу признаны не соответствующими Конституции РФ, подлежат пересмотру в установленном порядке. В связи с учетом позиции Конституционного Суда РФ в Судебную коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ в мае 2014 года подана кассационная жалоба по отмене ранее принятых судебных постановлений. Решением Мокроусовского районного суда от 30 июня 2014 года А. А. Самков восстановлен в должности завхоза Старопершинской СОШ Мокроусовского района, выплачена зарплата за период вынужденного прогула и компенсация морального вреда, всего около 55 тыс. рублей.

В ходе проверки правовым инспектором труда Волгоградской территориальной организации Роспрофжела рассмотрена жалоба работника железнодорожной станции Ельшанка Д. Ю. Любчика по поводу неправомерного увольнения. В ходе проверки было установлено, что Д. Ю. Любчик, согласно дополнительному соглашению, переведен на должность дежурного по железнодорожной станции на время отсутствия основного работника О. А. Скок. После выхода основного работника Д. Ю. Любчик был уволен в связи с истечением срока трудового договора согласно п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Что неправомерно, так как он был принят на работу постоянно на неопределенный срок составителем поездов. Вынесено представление о восстановлении Д. Ю. Любчика на прежнем месте работы.

В судебном порядке с участием работников Федерации профсоюзов Орловской области Хотынецким районным судом восстановлен на работе член профсоюза работников культуры — директор Красноябинского дома культуры Хотынецкого района Орловской области, с администрации сельского поселения взысканы компенсации за вынужденный прогул и возмещение морального вреда.

По требованию Воронежского областного объединения организаций профсоюзов была восстановлена в прежней должности сотрудни-

ца ООО «Техника» (Обком профсоюза работников потребкооперации и предпринимательства), которая была уволена по сокращению численности с грубыми нарушениями трудового законодательства: органы службы занятости не были уведомлены о сокращении, нарушен срок уведомления работника о предстоящем возможном увольнении, при наличии вакансий работодатель не предложил перевод на другую должность. Работодатель восстановил работника в добровольном порядке, а заработная плата за время вынужденного прогула, проценты, предусмотренные ст. 236 ТК РФ, и компенсация морального вреда были взысканы в судебном порядке.

Правовой инспектор труда Воронежского обкома Общероссийского профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ предотвратила увольнение по сокращению штата работницы Администрации городского округа г. Воронежа, пользуясь трехсторонним соглашением в Воронежской области, положение которого не предусматривает возможности увольнения работников по сокращению численности или штата, получивших трудовое увечье или профессиональное заболевание до восстановления работоспособности или установления инвалидности. Поскольку работница имела полученную при выполнении трудовых обязанностей травму, процедура сокращения в отношении нее была прекращена, она продолжает работать в прежней должности.

Федерация профсоюзов Забайкалья добилась восстановления на работе в ООО «88 Центральный авторемонтный завод» гр. К., уволенной по сокращению штата работников. В нарушение действующего законодательства на день увольнения истицы занимаемая ею должность работодателем не была сокращена и, более того, численность работников была увеличена.

Правовыми инспекторами труда Федерации профсоюзов Липецкой области оказывалась помощь в признании гражданско-правового договора по исполнению ролей трудовым договором в порядке ст. 19 ТК РФ. Работодателем по заявлению работника был издан приказ о признании периода 2001–2002 годов трудовыми отношениями (Липецкий областной театр драмы), работнику увеличена надбавка за выслугу лет.

2.6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

На втором месте по количеству стоят нарушения рабочего времени и времени отдыха работников. Работа профсоюзов по их предотвращению проводилась в тесном контакте с государственной правовой инспекцией.

В ходе комплексной проверки ОБУЗ «Львовская центральная районная больница» выявлено, что продолжительность рабочей недели у медицинского персонала клинко-диагностической лаборатории (КДЛ) и логопеда завышена. На основании представления правового инспектора труда Федерации профсоюзных организаций Курской области работникам КДЛ установлена 36-часовая, а логопеду — 18-часовая рабочая неделя.

Воронежской областной организацией Профсоюза работников лесных отраслей РФ с привлечением Государственной инспекции труда в Воронежской области удалось ликвидировать нарушение, допущенное руководителем специального государственного бюджетного учреждения Воронежской области «Воронежский лесопожарный центр». Нарушались права работников пожарно-химической станции при привлечении к сверхурочной работе и работников аппарата учреждения — при привлечении к работе в праздничные и выходные дни. На руководителя был наложен штраф. Нарушения устранены, работникам выплачены недополученные суммы.

Воронежской областной организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в одном из учреждений системы социальной защиты населения после разъяснения правового инспектора труда удалось предотвратить изменение в одностороннем порядке режима рабочего времени работников. Работодатель в нарушение ст. 72, 74 ТК РФ намеревался по причинам, не связанным с изменением организационных или технологических условий труда, лицам, работающим на условиях совместительства, изменить условия трудовых договоров о продолжительности работы — с 20 часов в неделю на 10 часов с пропорциональным уменьшением оплаты труда.

В нарушение ст. 113, 372 ТК РФ ряд распоряжений «О мероприятиях, обеспечивающих устойчивую работу структурных подразделений ОАО «РУСАЛ Ачинск» в выходные и праздничные дни» были изданы без согласия работников, без учета мнения выборного профсоюзного органа, не оговорены компенсации за работу, с данными распоряжениями работники не ознакомлены. По результатам прове-

рок правового инспектора труда Красноярской краевой организации Горно-металлургического профсоюза России работодателю были направлены представления по устранению выявленных нарушений, нарушения устранены.

При проведении проверки в Красноярском государственном театре оперы и балета было установлено, что в нарушение ч. 5 ст. 113 ТК РФ работники — уборщицы зрительской части театра — привлекались к работе без их письменного согласия, без ознакомления с приказом, кроме того, мотивированное мнение первичной профсоюзной организации не запрашивалось. По представлению юриста Красноярской краевой организации Российского профсоюза работников культуры нарушения устранены.

Правовым инспектором труда Калужского объединения организаций профсоюзов совместно с техническим инспектором труда было подготовлено исковое заявление и осуществлялось представительство в Малоярославском районном суде в части защиты законных интересов прессовщика на гидропрессах ООО «Агрисовгаз» О. В. Коршунова по вопросу предоставления ему дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных условиях труда. Суд принял решение в пользу истца. Приказом генерального директора всем прессовщикам с 1 января 2015 года предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда.

Правовым инспектором труда Татарстанской организации Профсоюза машиностроителей РФ оказана правовая помощь бывшему работнику ОАО «Алнас» в истребовании в судебном порядке денежной компенсации за неиспользованный дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда. Истец работал токарем 2–3-го разряда. Согласно карте аттестации, утвержденной председателем аттестационной комиссии, рабочее место токаря 2–3-го разряда — токарно-винторезный станок модели 16К20 — было отнесено по степени вредности и опасности к 3-му классу условий труда (вредные). Истец регулярно и ежегодно с 2008 года использовал очередной отпуск в количестве 28 календарных дней. Дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда ему не предоставлялся. Судом с ОАО «Алнас» в его пользу были взысканы: денежная компенсация за неиспользованные отпуска с 2008 по 2013 год в размере свыше 33 тыс. рублей, денежная компенсация за задержку этих выплат в размере 1,5 тыс. рублей, а также компенсация морального вреда в размере 3 тыс. рублей. ОАО «Алнас» обжаловало это решение в Верховном суде Республики Татарстан, который оставил его в силе.

Водителям легковых автомобилей МБУЗ «Городская поликлиника № 7» г. Ростова-на-Дону не предоставлялся оплачиваемый дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. По требованию Ростовской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ нарушение закона было устранено. Также было устранено нарушение в части непредоставления работникам противотуберкулезного диспансера г. Каменск-Шахтинска сокращенного 6-часового рабочего дня.

По представлению правового инспектора труда Саратовской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ восстановлены права десяти работников МУЗ «Городская поликлиника № 16», имеющих инвалидность, в части установления ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 30 календарных дней. Работодателю предписано предусмотреть в графике отпусков предоставление дополнительных дней отдыха за прошлые годы. Главному врачу ГУЗ «Воскресенская районная больница» направлено представление о перерасчете отпусков за три года поварам кухни в связи с тем, что им не предоставлялся дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда.

По коллективному обращению работников Выборгского отряда государственной противопожарной службы ГКУ «Леноблпожспас» Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ проведена выездная проверка, в ходе которой установлены нарушения трудового законодательства. В графики сменности включены дни отдыха, не предусмотренные трудовым законодательством, — «отгулы» (указанные дни в рабочее время не включались, работодателем не оплачивались); заявления от работников на предоставление «отгулов за ранее отработанное время» составлялись работодателем; графики сменности предусматривали сверхурочную работу; работники не ознакомлены с локальными нормативными актами и коллективным договором; расчетные листки содержали недостоверные сведения о количестве отработанных работником часов сверхурочной работы; работники привлекаются к работе в течение двух смен подряд. В результате проверки работодателю было вынесено представление об устранении нарушений. Все нарушения устранены.

За последний период участились случаи выявления незаконного изменения режима рабочего времени работодателями, при этом

имеют место случаи наложения дисциплинарных взысканий при несоблюдении незаконно установленного режима рабочего времени. Так, работодателем АУ ВО «Воронежская городская аптека» был издан приказ «Об утверждении графика работы бухгалтерии», в соответствии с которым всем работникам бухгалтерии были изменены начало и окончание рабочего дня. При этом в Правила внутреннего трудового распорядка не были внесены изменения, не было получено мотивированное мнение первичной профсоюзной организации. Несмотря на то что работники были ознакомлены с приказом, один из них продолжал работу в прежнем режиме. Работодатель посчитал, что работником допущен дисциплинарный проступок и наложил взыскание в виде выговора. По представлению правового инспектора труда Воронежского обкома Профсоюза работников здравоохранения РФ права работника были восстановлены, приказы об изменении режима работы и о наложении дисциплинарного взыскания отменены.

В рамках осуществления правозащитной деятельности Федерация организаций профсоюзов Курской области обнаружила, что графики сменности работников некоторыми работодателями утверждаются без учета мнения представительного органа работников, а также нарушается порядок ознакомления под роспись за месяц до введения их в действие (ООО «Коммунальный» п. Золотухино, ОАО «Курсктоппром»).

Волгоградская областная организация Профсоюза работников здравоохранения РФ в ходе проверки ГБУЗ «Центральная районная больница Быковского муниципального района» установила грубые нарушения в части продолжительности рабочего времени, учета работодателем отработанных работниками часов, оплаты за сверхурочную работу сотрудникам пищеблока, оплаты труда участковым врачам-терапевтам, медсестрам, фельдшерам и водителям скорой медицинской помощи. Главному врачу было направлено представление с требованиями об устранении выявленных нарушений, которое им было выполнено.

В ходе проверок правовым инспектором труда Волгоградской территориальной (региональной) организации Российского профессионального союза железнодорожников и транспортных строителей установлены нарушения в ремонтном локомотивном депо Петров Вал: в нарушение ст. 122 ТК РФ многим работникам не были предоставлены отпуска. Количество неиспользованных дней отпуска у одного из работников составило 96 дней. В Сарептской дистанции

пути, несмотря на установление правилами внутреннего трудового распорядка перерыва для отдыха и питания, перерыв работнику не предоставлялся в полном объеме. Благодаря вмешательству правового инспектора труда все нарушения были устранены.

2.7. ОПЛАТА ТРУДА

Достаточно эффективные меры принимались профсоюзами в области нарушений, связанных с оплатой труда.

В ООО «Алкид» с августа по ноябрь 2014 года не выплачивалась заработная плата. На основании решения Арбитражного суда в организации введена процедура наблюдения. На основании коллективного обращения работников правовой инспекцией труда Белгородского областного объединения организаций профсоюзов подготовлены и поданы заявления в суд на вынесение судебных приказов. В результате Мировым судом постановлен 51 судебный приказ на общую сумму около 3 млн рублей. Судебные приказы были предъявлены в банк и со счета ООО «Алкид» денежные средства были перечислены на карточки работников.

В последнее время происходит все больше случаев отказа работодателей от индексации заработной платы. В каждом конкретном случае вопросы решаются по-разному. Например, работникам ОАО «Мукомольный комбинат “Воронежский”» и ОАО «Воронежский экспериментальный комбикормовый завод» индексация была произведена после обращений Воронежского городского комитета Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ и работников предприятий в Государственную инспекцию труда.

В детских садах г. Нововоронежа в сентябре-октябре 2014 года воспитателям была снижена заработная плата до размера базового оклада, не выплачивались премиальные. Благодаря активной позиции городского комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ заработная плата выплачена в полном объеме. Аналогично решен вопрос по выплате задолженности по заработной плате 38 работникам школ г. Нововоронежа.

В связи с обращением в Воронежскую областную организацию Профсоюза работников здравоохранения РФ врача БУЗ ВО «Воронежский родильный дом № 2» была организована проверка на предмет соблюдения работодателем трудового законодательства в части оплаты труда. В результате установлен факт незаконного удержания из заработной платы, а также неправомерного лишения премии.

По требованию правового инспектора труда нарушения устранены, работнику выплачены недополученные суммы.

По требованию того же правового инспектора труда врачу БУЗ ВО «Воронежский родильный дом № 3» была начислена сумма доплаты за наличие квалификационной категории за три последних года к моменту предъявления требования. Причиной допущенного работодателем нарушения послужил тот факт, что врач работал по совместительству.

Красноярская краевая организация «Всероссийского электропрофсоюза» провела проверку соблюдения работодателями требований положений коллективных договоров. В ходе проверки ОАО «Енисейская ТГК (ТГК-13)», ОАО «Красноярская ТЭЦ-1», ОАО «Назаровская ГРЭС», ОАО «Красноярская теплотранспортная компания», ОАО «Канская ТЭЦ», ОАО «Красноярская ТЭЦ-4» было установлено неисполнение п. 3.5 коллективных договоров об индексации заработной платы работников за период с 1 июля по 31 декабря 2014 года.

Директорам организаций были внесены представления об устранении выявленного нарушения. По итогам рассмотрения представлений работодатели нарушения устранили, индексация выплачена в полном объеме вместе с зарплатой за январь 2015 года (размер данной выплаты для каждого работника составил 3295,8 руб.).

В ремонтном локомотивном депо Абакан-1 по представлению правового инспектора труда Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей выплачена премия в сумме 3 134 700 рублей 483 работникам, также был произведен перерасчет отпускных, и 453 работникам дополнительно выплачено 301 332 рубля. Аналогичные нарушения были установлены в ремонтном локомотивном депо Канск-Иланский, где 15 работникам выплачено 279 356 рублей, в ремонтном локомотивном депо Боготол-Сибирский 974 работникам выплачено 791 263 рубля.

На Шебекинском машиностроительном заводе работники были вынуждены приостановить работу по ст. 142 ТК РФ в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней (фактическая задержка превышала три месяца). Работодатель произвел начисления за периоды, когда работники приостановили работу по ст. 142 ТК РФ, исходя из расчета двух третей от оклада, как при простоях по вине работодателя. В связи с обращением работников в правовую инспекцию труда были подготовлены исковые заявления, и в судебном порядке задолженность по заработной плате была взыскана исходя из среднего заработка. В соответствии с обзором законодательства и судебной

практики Верховного Суда РФ за IV квартал 2009 года, утвержденного Постановлением Президиума Верховного Суда РФ, работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работодатель обязан возместить неполученный им средний заработок за весь период с уплатой процентов денежной компенсации в размере, установленном ст. 236 ТК РФ.

Всего по представлениям правовых инспекторов труда Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей по устранению нарушений по оплате труда в пользу 5051 работника выплачено около 11 млн рублей.

По представлению правового инспектора труда Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей в Саянской дистанции пути произведен перерасчет заработной платы 197 работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 3-й степени, с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени, и выплачено 489 899 рублей. Аналогичные нарушения были установлены в Абаканской дистанции пути, где 241 работнику выплачено 306 660 рублей.

Правовой инспектор труда Пермского территориального совета Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности Т. П. Муратова оказала помощь в составлении искового заявления работнику ОАО «Пермский моторный завод». Работник требовал повышенной оплаты за выслугу лет. Апелляционная инстанция Пермского краевого суда удовлетворила требования работника в полном объеме.

По требованию Профсоюза работников здравоохранения РФ работникам Центральной районной клинической больницы Ступинского района Московской области и станции скорой медицинской помощи произведены выплаты стимулирующего характера за I квартал 2014 года. Выплаты произведены 880 работникам на сумму около 4,5 млн рублей.

В Мечетлинском районе (Республика Башкортостан) удалось предотвратить конфликт в централизованной бухгалтерии отдела образования, где увольняемым в связи с ликвидацией работникам было отказано в выплате выходного пособия. В результате вмешательства представителей Башкортостанского республиканского комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ работникам было выплачено пособие в сумме 504 тыс. рублей.

Правовая инспекция труда Архангельской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ оказала

помощь членам профсоюза в оформлении 506 исковых заявлений и других документов в суд по вопросам взыскания недоначисленной заработной платы, выплаченной работникам без учета начисления на МРОТ районного коэффициента и надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Так, например, в Устьянском районе в 2014 году в суд по вопросу о взыскании работниками недоначисленной заработной платы в связи с включением в состав МРОТ районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях обратился 261 работник (образец искового заявления был направлен во все образовательные организации; внештатный правовой инспектор труда О. И. Романова оказывала помощь работникам при возникновении у них вопросов по оформлению исков).

По результатам мониторинга, проведенного Министерством образования и науки Архангельской области, на 1 января 2015 года в результате исполнения работодателями решений судов о взыскании недоначисленной заработной платы (по МРОТ), вступивших в силу в 2014 году, работники государственных образовательных учреждений Архангельской области получили около 5 млн рублей.

В результате совместной работы Иркутской областной организации Общественного объединения «Всероссийский электропрофсоюз» и первичных профсоюзных организаций была проведена индексация заработной платы в Торговом доме «ЕвроСибЭнерго», Байкалэнерго, выплачена премия в Ангарском филиале Облкоммунэнерго, выплачена заработная плата работникам Облкоммунэнерго, в Тайшетском и Нижнеилимском подразделениях Байкалэнерго после проведения специальной оценки условий труда сохранены прежние размеры выплат работникам.

При совместной проверке Объединением организаций профсоюзов Республики Марий Эл с городской прокуратурой наибольшая задолженность по заработной плате была выявлена в государственном унитарном предприятии «Мостремстрой». Долг предприятия перед работниками составил более 10 млн 550 тыс. рублей. По результатам проверки прокурором в адрес работодателя направлено представление об устранении нарушений трудового законодательства. Заработная плата была выплачена.

Государственное учреждение — региональное отделение Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Марий Эл не выплачивало заработную плату за работу, превышающую норму рабочего времени, в 2013 году на сумму более 6 тыс. рублей,

в 2014-м — на сумму около 6 тыс. рублей, в 2015-м — около 6 тыс. рублей. Всего на сумму более 18 тыс. рублей. В этом же учреждении были нарушены права работников при начислении премий, так как работодатель отказался разработать положение об оплате труда и премировании и самостоятельно определял размер премии, без учета рекомендаций, утвержденных вышестоящим органом и коллективным договором. После направления представления работодатель своим распоряжением внес уточнения в документы, и премия работникам была начислена.

При проведении проверки Объединение профсоюзов Республики Марий Эл отметило, что в ООО «Оршанское лесничество» по результатам аттестации рабочих мест работодатель за вредные условия труда не производил доплату в размере 4 % и не предоставлял работникам дополнительный отпуск. С некоторыми работниками заключался гражданско-правовой договор, который подменял трудовой. На основании акта проверки и представления работодатель произвел начисление.

В связи с уведомлением об изменениях условий трудовых договоров и систем оплаты труда работники ФГУП «Почта России» обратились в Федерацию профсоюзов Красноярского края. По итогам экспертизы локальных нормативных актов, консультаций с работодателем было проведено консультирование обратившихся работников, составлено письменное обращение к работодателю с предложениями о приведении дополнительных соглашений к трудовым договорам в соответствие с трудовым законодательством.

В результате банкротства ЗАО «Максима-Стиль» образовалась задолженность по заработной плате в размере более 20 млн рублей перед 500 работниками филиалов в г. Шуя и п. Колобово Ивановской области. Ивановской областной организацией Российского профсоюза работников текстильной и легкой промышленности были направлены обращения к Президенту Российской Федерации, губернатору Ивановской области, в Минпромторг России, в Центральный комитет профсоюза с просьбой об оказании содействия в разрешении сложившейся ситуации. По предложению обкома вопрос был рассмотрен на заседании областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. В результате активных профсоюзных действий большая часть задолженности по заработной плате выплачена, а работники трудоустроены на другие отраслевые предприятия региона.

Федерация профсоюзов Еврейской автономной области отмечает, что в сентябре-октябре 2015 года прекратили выплачиваться до-

платы младшему медицинскому персоналу (83 работникам) за работу во вредных и опасных условиях труда без их предупреждения. После письменного обращения к руководству ОГБУЗ «Областная больница» младшему медицинскому персоналу начислено и выплачено в ноябре 2015 года в общей сумме более 32 тыс. рублей. В ГП ЕАО «Облэнерго-ремонт» образовалась задолженность по заработной плате в сумме более 4 млн рублей перед 159 работниками организации. На 1 января 2016 года указанная задолженность полностью погашена.

В Федерацию профсоюзов Курганской области обратилась работница ООО «Любимый город» (профсоюзная организация «Энерго-Союз») К., к которой был применен ряд дисциплинарных взысканий в виде замечания и выговора. Основываясь на применении к работнику дисциплинарных взысканий, работодатель лишил его ежемесячной премии, в связи с данным удержанием работник не получил гарантированный государством минимальный размер оплаты труда. Согласно ст. 133 ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Правовой отдел провел выездную проверку по жалобе К., в ходе которой были выявлены указанные нарушения. Работодателю выписано предписание об отмене приказов о наложении дисциплинарных взысканий на работника и выплате заработной платы, гарантированной ст. 133 ТК РФ. По требованию Федерации профсоюзов предписание работодателем исполнено в полном объеме.

По жалобе работников на невыплату заработной платы Федерацией профсоюзов Республики Татарстан подготовлены заявления в суд о взыскании в порядке приказного производства задолженности по начисленной, но невыплаченной заработной плате 15 работникам предприятия ОАО «Институт “Казгражданпроект”» г. Казани. В конце 2015-го — начале 2016 года началась выплата задолженности.

В результате привлечения правового инспектора труда аппарата Федерации профсоюзов Республики Татарстан по разрешению спора в части оплаты труда за четыре нерабочих праздничных дня работникам филиала АО «Пивоварня Москва-Эфес» г. Казани, которые не привлекались в эти дни к работе, решен вопрос о дополнительном вознаграждении работникам общества в размере порядка 40 тыс. рублей. Представитель работодателя уклонялся от выплаты дополнительного вознаграждения, несмотря на то что обязанность оплачивать указанные дни содержалась в локальном акте организации.

Представлялись интересы освобожденных председателей первичных профсоюзных организаций ОАО «Ленэнерго» Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Общественного объединения «Всероссийский электропрофсоюз» по искам к ОАО «Ленэнерго» о взыскании премии, предусмотренной коллективным договором. Исковые требования удовлетворены в полном объеме.

В ГП «Шербакульское ДРСУ» в результате действий Федерации омских профсоюзов произведена оплата сверхурочной работы сторожу предприятия П., в БДОУ г. Омска «Детский сад № 210» устранены нарушения требований ст. 140 ТК РФ.

Сахалинским областным союзом организаций профсоюзов установлено, что в нарушение трудового законодательства в отношении 43 работников ООО «Комус-1» допущена задолженность по заработной плате за июль 2015 года на общую сумму более 811 тыс. рублей. Кроме того, имели место факты нарушения сроков выплаты работникам отпускных. В связи с этим в отношении юридического лица и его руководителя возбуждены дела об административном правонарушении по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, которые находятся на рассмотрении.

С целью устранения выявленных нарушений руководителю организации внесено представление, по результатам рассмотрения которого двое должностных лиц общества привлечены к дисциплинарной ответственности, а задолженность по заработной плате полностью ликвидирована. Принятыми мерами прокурорского реагирования трудовые права работников восстановлены.

По представлениям прокуратуры Липецкой области на основе представленных правовыми инспекторами справок проверок работникам организаций был произведен перерасчет заработной платы до регионального МРОТ на сумму более 25 тыс. рублей.

В дистанции пути г. Батайска приказом от 31 июля 2015 года всем работникам размер премии за июнь был снижен на 33 % за неудовлетворительное содержание рабочих мест, помещений и закрепленных территорий. Однако, как было установлено, акты, подтверждающие ненадлежащее содержание рабочих мест, не составлялись, в нарушение положения о премировании при снижении премии объяснения с работников не истребовались. Работа по текущему содержанию путей выполнялась в полном объеме. По требованию правового инспектора труда Федерации профсоюзов Ростовской области 493 работникам дистанции премия была выплачена в размере более 1 млн 200 тыс. рублей. Аналогичное нарушение было выявлено в дистан-

циях пути Белореченская и Минеральные Воды. Сумма выплаты составила 1 млн рублей.

Проверки выполнения коллективного договора в ОАО «РДЖ» на 2014–2016 годы, обязывающего работодателя производить доплаты к пособию по беременности и родам, выплачиваемому за счет средств Фонда социального страхования, до среднемесячного заработка работниц, показали, что это положение не всегда соблюдалось. По требованию правовых инспекторов труда женщинам организаций Северо-Кавказской дирекции управления движением произведены выплаты более чем на 4 млн рублей.

2.8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Профсоюзами накоплен большой опыт деятельности по защите прав работников в области гарантий и компенсаций.

Проводя проверку 1-го Баргузинского отряда государственной противопожарной службы Республики Бурятия правовой инспектор труда Бурятской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ выявил факт нарушения прав работника, связанный с неверным начислением и выплатой северной надбавки. При определении размера процентной доплаты в стаж работы, дающий право на получение северных надбавок, не был включен период прохождения службы в рядах российской армии в воинской части, расположенной на территории Дальнего Востока. По результатам проверки данное нарушение было устранено.

Юристами Федерации профсоюзов Курганской области за прошедший год оказана помощь более 120 пенсионерам по возрасту в признании ведомственных наград основанием для присвоения звания «Ветеран труда». В судебном порядке признаны наградами следующие знаки и значки: «Победитель соцсоревнования... года», «За работу без аварий... степени», «Отличник бытового обслуживания населения», «Благодарственное письмо министра культуры РФ», «Почетная грамота ФНПР» и др.

В Томской области решен вопрос об оплате стоимости проезда работников и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно при направлении за границу. Если раньше порядок, утвержденный губернатором Томской области, предусматривал оплату до пункта пропуска через государственную границу Российской Федерации (то есть при направлении авиарейсом из международного аэропорта Томска

компенсировались расходы только до г. Томска), то в настоящее время, согласно постановлению Администрации Томской области, компенсируется оплата до государственной границы Российской Федерации.

С помощью правовой инспекции труда Воронежского обкома Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ в судебном порядке была взыскана сумма единовременного пособия в связи с гибелью работника в результате несчастного случая на производстве в пользу его супруги. Это было предусмотрено Территориальным трехсторонним соглашением между Правительством Воронежской области, объединением профсоюзов и объединением работодателей на 2011–2013 годы и Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу Воронежской области на 2012–2014 годы. Положениями этих соглашений установлена выплата единовременного пособия в связи со смертью супруга при исполнении им трудовых обязанностей в размере 25 минимальных размеров оплаты труда, установленной на день выплаты. После неоднократных судебных заседаний суду были представлены все доводы и доказательства, подтверждающие факт распространения обязательств, установленных соглашениями, на данного работодателя, все требования судом удовлетворены и в пользу истца взыскано почти 140 тыс. рублей.

Воронежский горком Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ добился перерасчета пособий в связи с временной нетрудоспособностью работникам ОАО «Мукомольный комбинат “Воронежский”». После обращений работников комбината с привлечением Регионального отделения Фонда социального страхования была организована проверка расчетов пособий, начисленных по листкам нетрудоспособности работникам комбината. В результате выявлены нарушения в порядке назначения пособий, произведен перерасчет всем работникам, недополучившим причитающиеся суммы. Общая сумма выплаченных средств в связи с устранением этого нарушения составила 269 тыс. рублей.

Райком Профсоюза работников народного образования и науки РФ Павловского муниципального района Воронежской области добился выплаты педагогическим работникам компенсации бесплатного проезда в сельской местности на общую сумму 216 тыс. рублей, что было предусмотрено отраслевым территориальным соглашением.

В Алексеевском районе Белгородской области в организациях агропромышленного комплекса работодатели оказывают ежегодную материальную помощь в сумме 3 тыс. рублей многодетным родите-

лям, родителям, воспитывающим детей-инвалидов; лучшим по профессии бесплатно выделяются 10-дневные путевки в санатории и дома отдыха; практикуется поощрение работников в честь юбилейных дат, рождения ребенка. Предоставляется льготное питание в столовых стоимостью комплексного обеда от 5 до 25 рублей. ЗАО «Алексеевский молочно-консервный комбинат» пенсионерам, последним местом работы которых был комбинат, к праздникам выдаются продуктовые пайки. В Новооскольском районе в общеобразовательных и дошкольных учреждениях предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска (от трех до шести дней) за работу в течение года без листа нетрудоспособности. В 2014 году этим правом воспользовались 398 человек.

С помощью Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников торговли, общественного питания, потребительской кооперации и предпринимательства РФ «Торговое единство» в судебном порядке была пересмотрена пенсия члена профсоюза. Пенсия была неверно установлена Пенсионным фондом РФ в связи с отсутствием сведений о зарботке, утратой архивных документов в архиве Главного управления общественного питания. Основанием для удовлетворения иска стали данные о размере заработной платы, содержащиеся в партийном билете члена профсоюза.

Правовой службой Смоленского объединения организаций профсоюзов в муниципальном бюджетном учреждении культуры «Ершицкая централизованная библиотечная система» выявлено, что вопреки ст. 244 ТК РФ договоры о полной материальной ответственности заключали с библиотекарями — работниками учреждения, не входящими в Перечень должностей и работ, с которыми работодатель может заключать подобные договоры. В итоге договоры расторгнуты.

Алтайская краевая организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ с помощью органов прокуратуры в судебном порядке добилась выплаты компенсации доставки твердого топлива 718 сельским педагогическим работникам Новичихинского, Солтонского, Рубцовского, Смоленского, Калманского, Кулундинского, Ребрихинского районов и г. Славгорода. Всего по решениям судов выплаты работникам составили более 5,4 млн рублей.

Значительное количество дел, рассмотренных в судах при участии представителей Тамбовской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, связано с отказом

финансовых органов в выплате денежной компенсации за предоставление педагогическим работникам образовательных организаций, расположенных в сельской местности и рабочих поселках, твердого топлива при отсутствии платежного документа, подтверждающего факт его приобретения. В пользу 51 работника — члена профсоюза поданы иски о нарушении Закона Тамбовской области «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением педагогическим работникам бесплатной жилой площади с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках». Все иски удовлетворены полностью. Экономический эффект от проделанной работы составил 1 млн 650 тыс. рублей.

На основании кассационной жалобы, подготовленной в правовом отделе аппарата комитета Краснодарской краевой организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ в интересах члена профсоюза Т. С. Кулибко, принято Определение Верховного Суда РФ от 19 сентября 2014 года № 18-КГ14-98. На пенсионный орган возложена обязанность включить в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, период обучения Т. С. Кулибко в педагогическом училище с 1 сентября 1988 года по 15 августа 1990 года и назначить ей досрочную трудовую пенсию с 3 июля 2013 года (пенсия выплачена за все время судебного разбирательства в сумме более 100 тыс. рублей).

Иркутская областная организация Общественного объединения «Всероссийский электропрофсоюз» оказала помощь при обращении в суд в Братском филиале Сибирского энергетического научно-технического центра: работнице присвоено звание «Ветеран труда» по грамоте РАО «ЕЭС России», защищены права двух работников Ново-Иркутской ТЭЦ и одного работника ЗАО «Иркутскэнергоремонт» на предоставление льготной пенсии по Списку № 2.

Для установления факта принадлежности трудовой книжки обратился работник Радиозавода, в написании фамилии была допущена ошибка. Установить факт принадлежности требовалось для обращения за назначением пенсии. Член профсоюза был проконсультирован, были изучены представленные документы и справки о трудовой деятельности и составлено соответствующее исковое заявление.

Много лет проработавшие водителями Р. и Т. обратились в Федерацию профсоюзов Курганской области за помощью в подготовке документов для обращения в суд. Управление соцзащиты населения г. Кургана отказалось признать Почетную грамоту коллегии

Министерства автомобильного транспорта РСФСР и Президиума ЦК профсоюза рабочих автомобильного транспорта и шоссейных дорог и значок «За работу без аварий» III степени основанием для присвоения этим работникам звания «Ветеран труда». Профсоюзные юристы представляли интересы работников в суде. В своей доказательной базе они опирались на обзор практики Министерства труда и Положение о нагрудном значке «За работу без аварий». Выслушав веские доводы профсоюзных юристов, Курганский городской суд обязал Управление социальной защиты населения признать награды основанием для присвоения истцам звания «Ветеран труда».

Благодаря активной позиции Дагестанского республиканского комитета Профсоюза работников здравоохранения РФ в 2015 году положительно решился вопрос обеспечения льготами пенсионеров здравоохранения, проработавших в сельской местности более 10 лет, а также обеспечения медицинских и фармацевтических работников коммунальными льготами в сельской местности в размере 1 тыс. руб. ежемесячно.

14 апреля 2015 года заведующая юридической консультацией Федерации профсоюзных организаций Томской области выезжала в ОАО «Манотомь». К ней на прием пришла работница, член профсоюза П. по поводу размера получаемой трудовой пенсии. Пенсия ей была назначена пять лет назад за работу во вредных условиях. Размер этой пенсии, по словам П., значительно ниже, чем пенсия ее коллеги, а стаж и должность — такие же. Было подготовлено заявление в отделение Пенсионного фонда РФ по Томской области с просьбой проверить расчет размера пенсии П. Пенсионный орган обнаружил ошибку, исправил ее. В результате допущенной ошибки П. недополучила пенсию в размере 150 тыс. рублей, которые были перечислены на ее расчетный счет.

По представлению правового инспектора труда Федерации профсоюзных организаций Саратовской области администрация ОАО «Балаковорезинотехника» отменила свое решение о снижении гарантий и компенсаций значительной части работников (1976 человек), занятых на работах во вредных условиях труда, до проведения специальной оценки условий труда.

В ходе проверки в ОАО «Знак хлеба» было установлено, что в организации заключались трудовые договоры о работе в качестве «подменных рабочих», при этом работа проходила во вредных условиях труда (класс 3.3). В данном случае наименование профессии не соответствовало Единому тарифно-квалификационному справочнику

(ЕТКС), что противоречило требованиям ст. 57 ТК РФ. После рассмотрения представления правового инспектора труда Федерации профсоюзных организаций Саратовской области наименования профессий были приведены в соответствии с ЕТКС (выпуск 51) «Хлебопекарно-макаронное производство»: машинист пружера и машинист тесторазделочных машин, в связи с чем с работниками заключены дополнительные соглашения, что повысило уровень гарантий их трудовых прав.

Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области проводилась консультационная и правозащитная работа по обращениям членов профсоюзов. Составлено три исковых заявления в суды, которые разрешены в пользу работников. Например, были удовлетворены иски работника ООО ЭПО «Сигнал» З. о признании права на присвоение звания «Ветеран труда» на основании факта награждения его единым общесоюзным знаком «Ударник XI пятилетки», а также преподавателя гимназии Т. о признании права на досрочную трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью и назначении пенсии с момента обращения за ней.

Правовым инспектором труда Новочеркасской городской профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ было оформлено в суд 12 исковых заявлений о назначении работникам досрочной пенсии по старости, 10 из которых удовлетворены, 2 исковых заявления находятся на рассмотрении суда. Правовым отделом Федерации профсоюзов Ростовской области оказана юридическая помощь в подготовке исковых заявлений в суды 86 работникам.

2.9. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК, ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

Еще одним направлением правозащитной деятельности профсоюзов является защита от нарушений работодателями трудового порядка и дисциплины труда.

Директором средней общеобразовательной школы № 37 г. Курска в отношении учителя биологии и директором средней общеобразовательной школы № 3 г. Железногорска Курской области в отношении учителя начальных классов изданы приказы о привлечении к дисциплинарному взысканию работников с нарушением ст. 192, 193 ТК РФ. По выявленным нарушениям правовым инспектором труда Курского обкома Профсоюза работников народного образования и науки РФ работодателям выданы представления об отмене приказов. Однако

директорами школ законные требования не устранены в установленный срок. В результате в случае с учителем начальных классов материалы направлены профсоюзной организацией в Государственную инспекцию труда в Курской области. В отношении учителя биологии правовой инспекцией труда обкома профсоюза подготовлено исковое заявление в суд и по решению Курского областного суда от 1 июля 2014 года приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности отменен.

По результатам рассмотрения обращения старшего воспитателя БДОУ г. Омска «Детский сад № 344» О. А. Криштоп правовым инспектором профсоюзов Е. И. Щукиной была проведена проверка правомерности наложения на заявителя дисциплинарного взыскания. В результате проверки установлены нарушения требований ТК РФ. Дисциплинарное взыскание отменено.

Правовым инспектором труда аппарата Объединения организаций профсоюзов Республики Бурятия была осуществлена подготовка искового заявления и дальнейшее представительство в суде интересов члена профсоюза С. И. Кирилловой по иску к ГАУК РБ «Бурятский государственный ордена Ленина академический театр оперы и балета» о признании приказа о применении дисциплинарного взыскания незаконным, его отмене, взыскании компенсации морального вреда. Исследовав обстоятельства данного дела, суд пришел к выводу о незаконности привлечения истца к дисциплинарной ответственности. Приказ о применении дисциплинарного взыскания был признан незаконным, в пользу истца взыскана компенсация морального вреда.

Решением центрального районного суда г. Новокузнецка Кемеровской области удовлетворены иски требования работника Л. к ООО «Вторресурс-Переработка» (Горно-металлургический профсоюз России) о восстановлении на работе. Суд признал незаконными приказы о наложении дисциплинарного взыскания и об увольнении по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение правил охраны труда, восстановил истца на работе и взыскал с ответчика компенсацию морального вреда в сумме 9 тыс. рублей.

Межрегиональной (территориальной) Санкт-Петербурга и Ленинградской области организацией Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ в ходе проверки Лужского отряда государственной противопожарной службы ГКУ «Леноблпожспас» установлено нарушение при увольнении члена профсоюза за прогул, во время которого он был отстранен от работы за непрохождение медицинского осмотра. В связи

с обращением в суд и представлением Межрегиональной организации профсоюза работодатели и член профсоюза заключили мировое соглашение о восстановлении трудовых прав последнего.

Правовым инспектором труда Волгоградской областной организации Профсоюза работников здравоохранения РФ урегулирован трудовой спор, возникший в ГБУЗ «Волгоградская областная клиническая больница № 1» между главным врачом Е. В. Деминой и заместителем главного врача Л. В. Васильевой из-за незаконного дисциплинарного взыскания. Установлено, что Л. В. Васильева привлечена к дисциплинарной ответственности с нарушением ч. 1 и 5 ст. 192, ч. 3 ст. 193 ТК РФ без учета вины работника и тяжести совершенного проступка. Кроме того, дисциплинарное взыскание вынесено работнику с нарушением установленных сроков. Главному врачу было направлено представление с требованиями об устранении выявленных нарушений, которое было выполнено.

В ГБУЗ «Котельневская центральная районная больница» заведующая аптечным пунктом С. Н. Беликова, являвшаяся председателем первичной профсоюзной организации, была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Было направлено представление с требованием об устранении нарушений и восстановлении С. Н. Беликовой на работе, которое главный врач не выполнил. Поэтому Беликовой была оказана помощь в составлении искового заявления. В ходе судебного процесса в больнице произошла смена главврача. Новый главврач выполнил предписание правового инспектора труда, восстановил С. Н. Беликову на работе и оплатил время вынужденного прогула. Судебное разбирательство закончилось мировым соглашением.

В заявлении М., работницы автовокзала «Южный» ГУП СО «Свердловское областное объединение пассажирского автотранспорта», сообщалось о неправомерном привлечении ее к дисциплинарной ответственности за появление на территории предприятия в нерабочее время (около 23:00) и невыплате в связи с этим премии за июнь 2015 года. В ходе проверки жалобы правовым инспектором Федерации профсоюзов Свердловской области были выявлены нарушения порядка привлечения к дисциплинарной ответственности и выдано представление об отмене незаконных приказов. В результате приказа о выговоре был отменен руководством и работнице выплачена положенная премия.

К директору Маслянского культурно-досугового объединения В. работодателем — Администрацией Маслянского сельсовета Шадринского района Курганской области распоряжением главы Маслян-

ского сельсовета было применено два дисциплинарных взыскания: в виде «замечания» и «выговора». Работодатель указал в своих распоряжениях на нетактичное поведение В. С указанными распоряжениями В. не согласилась, так как считает наложение дисциплинарных взысканий необоснованными и не соответствующими действительности, не связанными с должностными обязанностями работника.

Работодатель, применяя к В. дисциплинарные взыскания, не сослался в своих распоряжениях на пункты должностной инструкции, которые она, по его мнению, нарушила. В соответствии со ст. 193 ТК РФ от работодателя требуется соблюдение порядка применения дисциплинарных взысканий, а именно до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать у работника письменное объяснение. Обращение в адрес работника об истребовании объяснений от работодателя не поступало. Кроме того, распоряжение от работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. С распоряжением о привлечении к дисциплинарной ответственности работодатель работника под роспись не ознакомил. Следовательно, процедура применения дисциплинарных взысканий работодателем нарушена, а распоряжения о привлечении к дисциплинарной ответственности работника были незаконными и подлежали отмене. Юристы Федерации профсоюзов Курганской области подготовили исковое обоснованное заявление в Шадринский районный суд об отмене распоряжений о дисциплинарных взысканиях и возмещении морального вреда.

К библиотекарю Муниципального учреждения культуры «Глубокинское культурно-досуговое объединение» М. приказом работодателя было применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения. За восстановлением нарушенных прав М., как член профсоюза, обратилась в Федерацию профсоюзов Курганской области. В ходе проверки выяснилось, что в обоснование увольнения работодатель указал неоднократное неисполнение трудовых обязанностей работником, выразившееся в игнорировании распоряжений директора. При применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодатель нарушил несколько статей ТК РФ. До применения дисциплинарного взыскания работодатель к М. за дачей объяснений не обращался, свои объяснения работница направляла работодателю уже после применения к ней дисциплинарного взыскания.

Увольняя М., работодатель не учел, что она является членом профсоюза работников культуры. Следовательно, применяя к ней

дисциплинарное взыскание в виде увольнения, в соответствии с нормами ст. 373 ТК РФ работодатель обязан был запросить мотивированное мнение первичной профсоюзной организации, в которой она состояла. О том, что М. является членом профсоюза, работодатель знал, так как отчисления из заработной платы проводились централизованно через бухгалтерию. Юристы подготовили все документы для обращения М. в суд, произвели все соответствующие расчеты. Суд признал приказ об увольнении незаконным, обязал работодателя отменить приказ, восстановить М. на прежнем месте работы и выплатить неполученный заработок.

В сентябре 2015 года работники правовой инспекции труда Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия) участвовали в разрешении трудового спора в Государственном бюджетном учреждении РС (Я) «Хангаласская центральная районная больница» по вопросу незаконного увольнения одного работника и наложения дисциплинарных взысканий в отношении еще двух. В результате разрешения данного трудового спора в суде позиция профсоюзов была поддержана: работник был восстановлен в прежней должности, а дисциплинарные взыскания с других работников сняты.

2.10. ЗАЩИТА ПРАВ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ В КОМИССИЯХ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

Очень эффективной была деятельность профсоюзов в комиссиях по трудовым спорам (КТС), формируемых при их активном участии. Во многих случаях решение КТС позволяло разрешить трудовой спор без обращения в суд.

В 2014 году в Республике Татарстан оказана правовая помощь в оформлении документов через КТС в 766 случаях. Так, например:

— на Федеральном казенном предприятии «Казанский государственный пороховой завод» проведено 14 заседаний КТС: по решениям КТС начислена и выплачена заработная плата 5 работникам предприятия в общей сумме 29 тыс. рублей; произведена компенсация в виде талонов на лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на работах во вредных и опасных условиях труда на сумму 1110 рублей;

— на ФКП «Казанский завод точного машиностроения» 707 работникам выплачена заработная плата за январь-февраль 2014 года в размере 10 млн 630 тыс. рублей;

- на ОАО «Оргсинтез» г. Казани работнику организации произведен перерасчет оплаты за работу в выходной день;
- в поликлинике ГАУЗ «Елабужская центральная больница» отменен приказ о лишении двух работников премии, им выплачено поощрение в размере около 40 тыс. рублей;
- пяти работникам ООО «Бурнак», ООО «Сосна», СХПК «Активист», ПО «Хлеб», ООО им. Тукая Балтасинского муниципального района Республики Татарстан выданы трудовые книжки, задержанные при увольнении.

Особо следует отметить работу первичной профсоюзной организации Тихоокеанского государственного университета (Хабаровский край). В КТС обратились 10 заявителей за разрешением трудовых споров по вопросам незаконного увольнения, о невыплате стимулирующих надбавок, о переходе на другую кафедру и др. КТС, в состав которой входит и председатель профсоюзного комитета, по всем вопросам приняла положительные решения в пользу работников.

Московская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ оказала правовую помощь в оформлении документов для обращения в КТС 47 членам профсоюза. Так, например, внештатным правовым инспектором труда профсоюза подготовлено обращение в КТС одного из воспитателей МКС (К) ДОУ № 6 «Елочка» городского округа Коломна Московской области. Коллективным договором образовательной организации было предусмотрено предоставление по итогам полугодия трех дополнительных оплачиваемых дней отдыха за работу без больничного листа, но заведующая детским садом отказывала воспитателям в предоставлении дополнительных дней отдыха без объяснения причин. По результатам заседания КТС при участии председателя Коломенской городской организации профсоюза и главного специалиста районного органа, осуществляющего управление в сфере образования, дополнительные дни отдыха воспитателю предоставлены, остальные работники также смогли воспользоваться этим правом.

По обращению председателя профкома ОАО «Самарский подшипниковый завод» (Самарский областной комитет Профсоюза работников автомобильного и сельскохозяйственного машиностроения РФ) по представительству интересов работников термического цеха в связи с неначислением премии начальнику цеха, заместителю начальника цеха, старшему мастеру и мастерам участка нагревательных печей решением КТС предприятия отменен п. 2 приказа № 296 от 6 июня 2014 года в части неначисления премии за май 2014 года вышеперечисленным работникам и выплачена премия в размере 85 764 рублей.

Практика оказания помощи по взысканию задолженности через КТС становится все актуальнее. Первичной профорганизацией ОАО «Митрофановского РМЗ “Промавторемонт”» Кантемировского муниципального района Воронежской области (обком Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства) оказано содействие работникам завода во взыскании задолженности на общую сумму 2,2 млн рублей.

При непосредственном участии заместителя председателя Федерации профсоюзов Республики Башкортостан, главного правового инспектора труда проводилась работа по использованию меры принудительного взыскания задолженности по заработной плате через КТС. Совместно с профкомом ООО треста «Башнефтепромстрой» в КТС направлено 37 заявлений о взыскании задолженности по заработной плате на сумму 500 тыс. млн рублей. Перед всеми работниками была погашена задолженность путем предъявления решений КТС в банк.

В рамках правозащитной деятельности Российского профсоюза трудящихся авиационной промышленности на большинстве предприятий отрасли созданы и действуют комиссии по трудовым спорам. При рассмотрении в 2015 году индивидуальных трудовых споров в КТС процент принятых решений в пользу работников составил 94,3 % (рассмотрено — 1394, удовлетворены — 1314).

В Кировской области решением КТС ОАО «ВГОК» при участии главного юрисконсульта профкома отменено распоряжение работодателя о привлечении к дисциплинарной ответственности агломератчика 5-го разряда отделения спекания участка агломерации Лебяжинского аглоцеха К., объявлении ему замечания и снижении на 25 % размера премии. К. было вменено в вину, что в начале и в течение смены им не проводились профилактические осмотры оборудования, в результате чего произошел обрыв верхнего карданного вала виброгрохота агломашины, что привело к простою агломашины и потере производства агломерата. Комиссия пришла к выводу об отсутствии причинно-следственной связи между действиями работника и наступившими последствиями. Вина работника не была установлена.

2.11. СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

Большой опыт приобретен профсоюзами и в судебной защите интересов своих членов.

Апелляционным определением Верховного суда Республики Татарстан от 7 июля 2014 года восстановлена в должности учитель-

ница одного из образовательных учреждений Приволжского района г. Казани, уволенная в соответствии с п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в связи с осуждением в 2001 году по ст. 116 УК РФ. Решением Приволжского районного суда от 17 апреля 2014 года искивные требования о восстановлении на работе были отклонены. Истец подала апелляционную жалобу.

Отменяя Решение Приволжского районного суда Казани, СК по гражданским делам Верховного суда Республики Татарстан в апелляционном определении указала, что в период работы истицы в образовательном учреждении к ней ни разу не было применено дисциплинарное взыскание, последовательно присваивались квалификационные категории, учительница стала получателем гранта 2010–2015 годов «Наш лучший учитель», зарекомендовала себя квалифицированным специалистом-педагогом. Оценив данные обстоятельства, суд признал, что поведение истицы в течение продолжительного периода после прекращения уголовного преследования не дает оснований полагать, что она представляет какую-либо опасность для жизни, здоровья и нравственности несовершеннолетних, а потому имеет право продолжать профессиональную деятельность в образовательной сфере.

При участии правового инспектора труда Красноярской краевой организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ в суде повторно был восстановлен на работе профессор ФГБОУ ВПО «Красноярский государственный аграрный университет». Его увольнение явилось следствием гонений за профсоюзную и общественную деятельность. Истец был уволен с должности профессора кафедры высшей и прикладной математики по п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Основанием увольнения послужил приговор Мирового суда в Центральном районе г. Красноярска от 24 февраля 2014 года (ч. 1 ст. 116 УК РФ — нанесение побоев или совершение иных насильственных действий). 10 июля 2014 года Центральным районным судом г. Красноярска вынесено решение, которым работнику было отказано в удовлетворении искивных требований о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Кроме того, суд изменил причину и основание увольнения с п. 4 ч. 1 ст. 83 на п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ — возникновение установленных Трудовым кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности. Новая формулировка увольнения исключила возможность педагогической

деятельности, чем профессор занимался всю свою трудовую биографию и за что имел множество заслуг и поощрений.

С помощью профсоюзного юриста профессор КрасГАУ обжаловал в апелляционном порядке это неправосудное решение, в котором судом незаконно переквалифицировано основание увольнения и не рассмотрены доводы истца о том, что работодателем при вынесении приказа об увольнении не были учтены обстоятельства и мотивы совершенного профессором деяния, за которое он приговором мирового судьи был признан виновным, а также то, что данное деяние согласно ч. 2 ст. 15 УК РФ относится к категории небольшой тяжести. Красноярский краевой суд, рассмотрев в апелляционной инстанции дело, удовлетворил все исковые требования истца и восстановил профессора на работе.

С помощью правового инспектора труда Красноярской краевой организации Общественного объединения «Всероссийский электропрофсоюз» в суде было отменено дисциплинарное взыскание в отношении работника ООО «РТК» в виде лишения ежемесячной премии в размере 100 % и взыскана в пользу работника премия за июнь 2014 года в размере 14 060 рублей, а также компенсация морального вреда в размере 1 тыс. рублей.

Работники МБУ «Физкультурно-оздоровительный комплекс “Старт”» с. Стрелецкое Белгородского района были уведомлены за два месяца о предстоящем высвобождении и 5 августа 2014 года с ними были расторгнуты трудовые договоры по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В связи с несогласием с проведенной процедурой сокращения были поданы исковые заявления в суд, заявленные исковые требования были удовлетворены и работники восстановлены в ранее занимаемых должностях. Основанием для их восстановления явились следующие аргументы: согласно Отраслевому соглашению на 2013–2015 годы, заключенному между Управлением физической культуры и спорта Белгородской области и Белгородским обкомом профсоюза работников культуры, массовым признается сокращение, при котором в течение месяца высвобождается 5 % от общей численности работающих в учреждении. Согласно штатному расписанию МБУ «ФОК “Старт”» на 3 июня 2014 года числились 33 штатные единицы работников. На основании приказа учреждения из штатного расписания исключены 8 штатных единиц, что составляет гораздо больше 5 %, однако профсоюзная организация была уведомлена о предстоящем высвобождении работников за 2 месяца до увольнения. Кроме того, работодателем нарушены сроки уведомления «Центра занято-

сти» и при запросе мотивированного мнения в соответствии со ст. 373 ТК РФ к уведомлению не приложены копии проектов приказа и иные документы, связанные с проводимой процедурой сокращения.

При правовой поддержке (подготовка апелляционной жалобы, представительство в судебном заседании) заместителя председателя Татарстанского республиканского комитета Профсоюза работников культуры РФ восстановлены трудовые права работницы Кузкеевской библиотеки МБУ «Централизованная библиотечная система» Тукаевского муниципального района Республики Татарстан.

Работнице было предложено расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, по собственному желанию и заключить срочный трудовой договор на один год. Необходимость перезаключения бессрочного трудового договора на определенный срок работодателем мотивирована достижением работницей пенсионного возраста. По истечении срока трудового договора работница была уволена. В суде первой инстанции в исковых требованиях о восстановлении на работе работнице было отказано. Судебной коллегией Верховного суда Республики Татарстан действия работодателя признаны незаконными, работница восстановлена в прежней должности по бессрочному трудовому договору.

Виктор Б. около 15 лет проработал на Мотовилихинских заводах машинистом крана. В результате регулярного воздействия неблагоприятных производственных факторов получил профессиональное заболевание, в связи с чем ему была установлена частичная утрата трудоспособности. Фонд социального страхования РФ отказал в назначении страховых выплат в связи с полученным профзаболеванием и утратой трудоспособности, так как акт расследования профзаболевания, составленный в 1996 году, не соответствовал предъявляемым к нему требованиям. За юридической помощью Виктор Б. обратился в отдел защиты прав трудящихся Пермского крайсовпрофа, где ему помог составить исковое заявление, дал необходимые правовые разъяснения, а впоследствии представлял интересы в суде правовой инспектор труда А. С. Мизюкин. В декабре 2014 года Свердловским районным судом г. Перми было рассмотрено гражданское дело по исковому заявлению работника к Пермскому региональному отделению Фонда социального страхования РФ о назначении страховых выплат в связи с профессиональным заболеванием, выявленным в 1996 году. Решение принято в пользу работника.

Правовой инспектор труда Пермской краевой организации Горно-металлургического профсоюза России С. Н. Лозбинев оказывал

помощь членам профсоюза как лично, так и с привлечением контрольно-надзорных органов. Так, например, в интересах работника ООО «Надеждинское» Ю. В. Тихонова было подготовлено исковое заявление о признании незаконным приказа «Об объявлении замечания» и взыскании премии за март 2014 года. Суд вынес решение в пользу работника.

В ноябре 2014 года правовым инспектором труда было подготовлено заявление по иску О. В. Шоломовой к ОАО «Чусовской металлургический завод» с требованием об изменении записи в трудовой книжке, о выдаче справки, уточняющей льготный характер работы в должности машиниста крана металлургического производства за период 1982–1995 годов, компенсации морального вреда. Исковые требования работника были удовлетворены.

Специалисты правового управления Федерации профсоюзов Новосибирской области добились восстановления на работе тренера-преподавателя Детской юношеской спортивной школы «Спартаец», проработавшего в школе более 15 лет, имеющего высшую квалификационную категорию и уволенного по причине отсутствия документа об образовании. Судом увольнение признано незаконным, поскольку действующее в период заключения трудового договора законодательство не требовало специального образования.

Специалистами Кемеровской территориальной профсоюзной организации Горно-металлургического профсоюза России в 2014 году выиграно 59 дел в защиту интересов отдельных членов профсоюзов.

Так, Орджоникидзевским районным судом г. Новокузнецка Кемеровской области удовлетворены исковые требования В. В. Шварц к ЗАО «Шахтоуправление “Талдинское-Кыргайское”». С ответчика взыскана компенсация морального вреда в сумме 300 тыс. рублей за причиненные производственной травмой физические и нравственные страдания и взыскано 75 368 рублей в возмещение утраченного заработка за период с 16 ноября 2013 года по день увольнения с работы 31 декабря 2013 года из-за несчастного случая на производстве.

Решением Орджоникидзевского районного суда г. Новокузнецка Кемеровской области удовлетворены исковые требования работницы Х., уволенной по собственному желанию, — она восстановлена на работе, в ее пользу взысканы компенсация морального вреда 10 тыс. рублей, оплата вынужденного прогула 275 862 рубля, задолженность по заработной плате 367 109 рублей.

Активную позицию по защите нарушенных прав работников в судах занимает правовой инспектор труда Киселевской территориаль-

ной организации Росуглепрофа И. В. Михайленко. С ее помощью было выиграно 89 дел, в том числе о признании незаконным отказа в назначении досрочной пенсии, о взыскании единовременного вознаграждения за выслугу лет, единовременных пособий при выходе на пенсию и установлении утраты профессиональной трудоспособности, об отмене приказов и взыскании премий, о перерасчете сумм в возмещении вреда и т. д.

Так, в ООО «Шахта № 12» выплаты, предусмотренные коллективным договором и Федеральным отраслевым соглашением по угольной промышленности РФ на период с 1 апреля 2013 года по 31 марта 2016-го, выплата компенсации расходов на оплату стоимости проезда в отпуск, единовременное пособие при выходе на пенсию производились с задержкой или взыскивались в судебном порядке. Единовременное вознаграждение за выслугу лет за 2013 год выплачено только в сентябре 2014-го, за исключением уволенных сотрудников. Уволенным работникам единовременное вознаграждение за выслугу лет выплачивалось согласно ст. 140 ТК РФ непосредственно при увольнении только благодаря тому, что в феврале 2014 года работники обратились в суд с иском о взыскании единовременного вознаграждения за выслугу лет.

Для 43 уволенных работников были составлены иски о взыскании единовременного пособия. Кроме того, решением Киселевского городского суда от 9 июня 2014 года, оставленным в силе СК по гражданским делам Кемеровского областного суда, удовлетворены требования прокурора г. Киселевска — признан противоречащим законодательству и недействующим п. 15 Положения о порядке выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет работникам ООО «Шахта № 12», являющегося приложением к коллективному договору, в части выплаты одновременно с выплатой коллективу предприятия. Данное решение суда обязывало ООО «Шахта № 12» и профсоюз внести изменения в п. 15 Положения о порядке выплаты единовременного вознаграждения за выслугу лет при прекращении трудового договора в день увольнения работника, а если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

При вмешательстве правовой инспекции Ленинской территориальной организации Российского независимого профсоюза работников угольной промышленности удовлетворены иски о взыскании В. В. Торгунакова, работника ОАО «Шахта “Заречная”», о взыскании

единовременного вознаграждения за стаж работы в угольной промышленности и вознаграждения к юбилейной дате в размере 121 492 рублей и 15 тыс. рублей соответственно; А. В. Дятел — о взыскании единовременного вознаграждения за стаж работы в угольной промышленности и вознаграждения к юбилейной дате в размере 195 720 рублей и 22 500 рублей соответственно; Ю. П. Молостова — о восстановлении на работе, оплате за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда и др.

В судебном порядке при участии представителей Буденновской городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ (Ставропольский край) восстановлено пять педагогических работников образовательных учреждений Буденновского муниципального района. Так, по обращению четырех работников детского сада № 8 «Солнечный лучик», уволенных по сокращению штата, правовым инспектором труда Буденновской городской организации профсоюза была проведена проверка соблюдения порядка увольнения. Руководителю учреждения выдано представление об устранении нарушений. Решить вопрос в досудебном порядке руководитель отказался. Были подготовлены иски в суд, который признал действия работодателя неправомерными, работники были восстановлены, им выплачено более 115 тыс. рублей. По иску о восстановлении на работе педагогического работника Дома детского творчества, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда работнику выплачено 136 тыс. рублей.

Амурская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ добилась восстановления на работе директора Волковской средней общеобразовательной школы Благовещенского района, уволенной в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ. Суд восстановил ее на работе в связи с тем, что в соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК РФ в ее отношении не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Отдел образования Администрации Благовещенского района пытался оспорить решение районного суда в апелляционной инстанции, однако областной суд оставил апелляционную жалобу без удовлетворения.

В рамках правозащитной деятельности Федерации профсоюзных организаций Кузбасса два члена профсоюза в судебном порядке восстановлены на работе. В первом случае К. 4 октября 2011 года был принят в Государственное казенное предприятие Кемеровской области «Агентство по защите населения и территории Кемеровской области» в пожарную часть № 11 по охране пгт. Бачатский г. Белово по-

жарным. 13 мая 2015 года К. не смог выйти на работу из-за плохого самочувствия. В тот же день к нему домой приехали начальник пожарной части, его заместитель, а также диспетчер и спросили, почему он не на работе, на что К. ответил, что по состоянию здоровья не мог выполнять свои должностные обязанности по защите населения от чрезвычайных ситуаций и спасению людей. Более того, свое отсутствие он согласовал с начальником части, который сказал, что он может использовать имеющийся у него отгул и оформлять его каким-либо заявлением не нужно. К. было предложено написать объяснение. Он ответил, что не может этого сделать, поскольку плохо себя чувствует, на что ему предложили написать объяснение за него, и для этого ему необходимо поставить только подпись на чистом листе бумаги, что он по своей глупости и сделал.

20 мая 2015 года от коллег он узнал, что на этом листе якобы от его имени было написано заявление об увольнении по собственному желанию. Он сразу же на имя директора направил заявление об отзыве заявления об увольнении, которое он не писал. Решением Заводского районного суда г. Кемерово от 13 июля 2015 года в удовлетворении исковых требований К. о признании приказов незаконными и восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказано в полном объеме.

В апелляционной жалобе К. просил отменить решение суда как незаконное и необоснованное, принять по делу новое решение. Определением СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 8 октября 2015 года решение Заводского районного суда г. Кемерово отменено, апелляционная жалоба К. удовлетворена, исковые требования К. о признании незаконными приказов, восстановлении на работе в прежней должности пожарного с 19 мая 2015 года, взыскании утраченного заработка за время вынужденного прогула удовлетворены.

Во втором случае М. с 9 декабря 2014 года работал в ООО «Томь-Усинский завод железобетонных конструкций» в должности теплотехника в цехе крупнопанельного домостроения по трудовому договору. На основании приказа № 184-лс от 5 марта 2015 года был уволен с работы по инициативе работодателя на основании пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации-работодателя) в состоянии алкогольного опьянения.

Представители ответчика ООО «ТУ ЖБК» возражали против удовлетворения исковых требований, считали, что работодатель обоснованно установил факт нахождения истца на работе в состоянии алкогольного опьянения, так как имелись явные видимые признаки этого, а от медицинского освидетельствования М. уклонился, полагали, что процедура увольнения работодателем полностью соблюдена.

Анализируя представленные суду доказательства, суд пришел к выводу о наличии в действиях М. дисциплинарного проступка при исполнении им трудовых обязанностей 4 марта 2015 года, а именно нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Одновременно с этим, имея достаточные основания для наложения на М. дисциплинарного взыскания, работодателем была существенным образом нарушена установленная ст. 193 ТК РФ процедура привлечения работника к дисциплинарной ответственности, что повлекло за собой нарушение трудовых прав и иных охраняемых законом интересов М. Исковое заявление М. о восстановлении на работе, взыскании утраченного заработка за время вынужденного прогула удовлетворено в полном объеме.

Заместителем председателя профкома ОАО «Братский алюминиевый завод» С. при участии юриста Иркутской областной организации Горно-металлургического профсоюза России были направлены в суд иски и представлены интересы работников по спорам о незаконном удержании средств из заработной платы. Во всех случаях требования работников были удовлетворены — излишне удержанные суммы были возвращены работникам.

По просьбе члена Профсоюза работников водного транспорта РФ Р. подготовлено исковое заявление к ОАО «Владивостокский морской торговый порт» о восстановлении на работе, взыскании компенсации за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Причиной для обращения в суд стал отказ работодателя учесть преимущественное право работника на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности штата работников. Гражданское дело рассматривалось с участием юрисконсульта Федерации профсоюзов Приморского края. В ходе рассмотрения спора судом стороны достигли соглашения, выгодного работнику. В результате Р. заявила отказ от исковых требований в полном объеме, получив денежную компенсацию от работодателя.

Апелляционным определением Верховного суда Республики Бурятия от 2 февраля 2015 года было отменено решение Советского суда г. Улан-Удэ от 10 декабря 2014 года, которым было отказано

в удовлетворении требований П. к ООО «Улан-Удэнское предприятие “Пересвет”» о восстановлении на работе, взыскании компенсации за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В ходе судебного заседания правовому инспектору труда удалось доказать, что на момент увольнения П. в связи с сокращением штата у работодателя имелись вакантные места, которые в нарушение закона не были предложены истцу. Увольнение было признано незаконным, исковые требования удовлетворены.

Заслуживают внимания также исковые заявления граждан Д. и Ч. к ОАО «Улан-Удэнское приборостроительное производственное объединение» о признании незаконным решения КТС, взыскании доплат за выполнение работ во вредных условиях труда. Решением КТС было отказано в удовлетворении требования истцов об учете доплаты за работу во вредных условиях труда при расчете расценок, по которым начисляется заработная плата при сдельной системе оплаты труда. Данное решение КТС было обжаловано правовым инспектором труда Объединения организаций профсоюзов Республики Бурятия в Железнодорожный районный суд г. Улан-Удэ, который в решении от 12 мая 2015 года встал на позицию истцов, признал решение комиссии незаконным, взыскал сумму доплат за работу во вредных условиях труда.

Тюменским областным советом профсоюзов оказана помощь членам профсоюза Тюменской авиационной базы по охране лесов по установлению стажа за работу в особо вредных и тяжелых условиях труда в районах Крайнего Севера и назначению досрочной трудовой пенсии, а также по присвоению звания «Ветеран труда». Удовлетворено восемь исков.

В правовую инспекцию труда Объединения организаций профсоюзов Ярославской области в 2015 году поступали обращения от двух работников Федерального казенного учреждения «3 отряд Федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы по Ярославской области» и трех работников МКУ «Центр гражданской защиты» г. Ярославля — членов Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ с просьбой об оказании юридической помощи по восстановлению на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Правовая инспекция обеспечила юридическое сопровождение с подготовкой исковых и других заявлений, необходимых для ведения дел.

В связи с тем, что работодателем были нарушены процедуры увольнения работников по сокращению численности или штата, предусмотренные трудовым законодательством (в частности, работодатель не обращался за мотивированным мнением в выборный орган первичной профсоюзной организации), Красноперекоский и Фрунзенский районные суды г. Ярославля своими решениями признали увольнения незаконными и восстановили работников на работе. В частности, по трем искам работников МКУ «Центр гражданской защиты» г. Ярославля судом в общей сложности взыскано более 92 тыс. рублей.

В 2015 году Калининградской областной федерацией профсоюзов была оказана правовая помощь в подготовке 46 исковых заявлений. Многие из них решены положительно. Так, например, рассмотрено заявление члена профсоюза К., председателя профкома МП «Чистота». Составлено исковое заявление в суд об отмене дисциплинарного взыскания. С участием правовой инспекции труда иски удовлетворены в полном объеме. Рассмотрено заявление С., председателя профсоюзного комитета МО «Пограничное сельское поселение». На основании представленных документов проведена разъяснительно-консультативная работа, оказана практическая помощь в составлении искового заявления о снятии дисциплинарных взысканий и перевода на 0,5 ставки. В ходе проведения судебного заседания требования удовлетворены в полном объеме.

Предприятие ООО «Карелкамень» Прионежского района Республики Карелия провело сокращение численности или штата работников с многочисленными нарушениями. После чего несколько работников обратились к профсоюзным юристам за консультациями в составлении исковых заявлений и представительством их интересов в суде. Суд удовлетворил иски работников, потребовал от работодателя восстановить работников на работе, выплатить неполученную заработную плату и присудил возмещение морального вреда. Другим примером по тому же предприятию является восстановление на работе водителя автомобиля «Белаз», в вину которому работодатель хотел вменить умышленное бездействие по устранению поломки автомобиля и ремонт автомобиля за счет средств уволенного работника, сумма которого могла составлять 500 тыс. млн рублей. Профсоюзным юристам удалось доказать в суде, что вины работника не было, суд отменил все приказы работодателя, изданные в отношении данного водителя, и восстановил его на работе.

За консультацией и юридической помощью в Федерацию профсоюзов Красноярского края обратилась сотрудница ФГУП «Почта России», которая столкнулась с проблемой возмещения по договору страхования. В соответствии с коллективным договором «Почта России» застраховала своих работников и их детей от несчастных случаев и болезней в ООО «Росгосстрах». Правовой инспектор труда федерации обратилась в интересах сотрудницы в Свердловский районный суд г. Красноярска с исковым заявлением о возмещении страхового обеспечения и морального вреда. Суд взыскал с ООО «Росгосстрах» 500 тыс. рублей страхового обеспечения, а также за неисполнение обязательств по договору без уважительных причин штраф 300 тыс. рублей и моральный вред в размере 100 тыс. рублей. В общей сложности суд обязал ООО «Росгосстрах» выплатить истцу 900 тыс. рублей.

Федерация профсоюзов Забайкалья оказала помощь члену профсоюза в восстановлении на работе в судебном порядке. Железнодорожным районным судом г. Читы 9 сентября 2015 года удовлетворен иск К. к ОАО «Нефтемаркет» о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. К. с другими работниками ОАО «Нефтемаркет» был командирован работодателем в г. Иркутск для сдачи автомобилей на утилизацию и получения новых машин. За отсутствие на рабочем месте по возвращении из командировки в течение рабочего дня 22 мая 2015 года работодатель уволил К. по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В связи с тем, что рабочий день К. начинался в 8 часов 30 минут, суд пришел к выводу, что К., возвратившийся в ночь на 21 мая 2015 года после управления автомобилем в течение 18 часов, не мог приступить к работе в 8 часов 30 минут 22 мая 2015 года по причине своего физического состояния. Работодателем не было учтено право истца на гарантированный ему, как водителю автомобиля, ежедневный отдых продолжительностью не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующий отдыху рабочий день, его право на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены. Забайкальский краевой суд оставил решение Железнодорожного суда г. Читы в силе.

В декабре 2014 года, несмотря на отрицательную позицию профобъединения, Законодательным собранием Забайкальского края был принят Закон «О внесении изменений в Закон Забайкальского края “О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан”», в соответствии с которым ветераны труда, имеющие совокупный

доход семьи выше среднедушевого дохода в Забайкальском крае, лишались практически всех мер социальной поддержки. Это нововведение коснулось также специалистов государственной ветеринарной службы, педагогических и медицинских работников, проработавших в сельской местности не менее 10 лет.

В связи с принятием данного закона в январе 2015 года Профобъединение направило соответствующее обращение в Прокуратуру Забайкальского края для принятия мер прокурорского реагирования. Краевая прокуратура направила в Забайкальский краевой суд заявление о признании недействующим ряда норм вышеуказанного закона, в итоге 27 февраля 2015 года положения регионального Закона были признаны недействительными.

Юридическим департаментом Федерации профсоюзов Свердловской области подготовлены иски в Верховный суд г. Екатеринбурга о восстановлении на работе В., начальника участка новой техники и нестандартного оборудования в Новоуткинском филиале «Искра» ООО «Атоммашкомплекс УЭХК», уволенного по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, взыскании заработка за вынужденный прогул и компенсации морального вреда; в Железнодорожный районный суд г. Екатеринбурга о восстановлении на работе кондуктора М., об изменении формулировки увольнения кондуктору Ш., уволенных из ЕМУП «Муниципальное объединение автобусных предприятий» по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, о взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. По пяти делам, рассмотренным с непосредственным участием правовых инспекторов труда, также приняты положительные решения.

Председатель первичной профсоюзной организации МУП «Котельные и тепловые сети г. Котова» К. вступилась в защиту трудовых прав коллектива в связи с изданием директором МУП М. незаконных приказов о признании предприятия сезонным, переводе работников с бессрочных трудовых договоров на срочные; приказы он позднее отменил. Несмотря на отмену незаконных приказов, К. продолжила добиваться индексации заработной платы в соответствии с тарифным соглашением, улучшения условий труда и прочих вопросов. Весной 2015 года директором МУП М. были предприняты попытки парализовать работу первичной профсоюзной организации. М. издал приказ о прекращении перечислений профсоюзных взносов, в одностороннем порядке прекращает действие коллективного договора, сокращает должность председателя первичной профсоюзной организации. К. была отстранена по непредусмотренному тру-

довым законодательством основании «в связи с утратой доверия», затем она была уволена.

В защиту К. выступил Волгоградский областной совет профсоюзов. Результатом обращения облсовпрофа в Прокуратуру Котовского района стал иск в интересах председателя первичной профсоюзной организации К. В рамках судебного разбирательства облсовпроф отстаивал позицию о наличии факта дискриминации в отношении К. в связи с ее деятельностью в профсоюзной организации, об издании работодателем незаконных приказов.

17 июля 2015 года Котовский районный суд признал факт осуществления директором МУП М. дискриминации в отношении председателя первичной профсоюзной организации К. в сфере труда. Суд подтвердил незаконность приказов работодателя в отношении К., восстановил ее в должности, взыскал с работодателя средний заработок за время вынужденного прогула и постановил выплатить ей компенсацию морального вреда в размере 20 тыс. рублей.

Новоаннинский районный суд Волгоградской области рассмотрел дело по иску Р. к Новокиевской средней школе о восстановлении в должности, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда в связи с тем, что она была неправомерно уволена по сокращению штата организации. Решение суда было принято в пользу истца.

Дзержинским районным судом г. Волгограда было рассмотрено дело о восстановлении на работе преподавателя Волгоградского строительного техникума К., заключившего срочный трудовой договор на условиях внешнего совместительства с администрацией образовательной организации (до выхода основного работника). Основной работник, не выходя с больничного, уволился, то есть событие, к которому было привязано условие трудового договора о его сроке, фактически не произошло, работник не вышел на работу, но трудовой договор с совместителем, тем не менее, был расторгнут. В судебном заседании принимал участие внештатный правовой инспектор первичной профсоюзной организации строительного техникума. Исковые требования работника удовлетворены в полном объеме.

Работник ОАО «Томскнефть» ВНК, член профсоюза З. 25 ноября 2014 года был уволен за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Посчитав увольнение незаконным, он обратился в Стрежевской суд с иском о восстановлении, в котором просил восстановить его на работе в прежней должности, взыскать с работодателя в его пользу заработную плату за время

вынужденного прогула, компенсацию морального вреда и судебные расходы. Суд рассмотрел иск и оставил требования работника без удовлетворения. За помощью З. обратился в юридическую консультацию Федерации профсоюзных организаций Томской области. Изучив материалы дела, заведующая юридической консультацией подготовила апелляционную жалобу в Томский областной суд, в которой просила суд решение Стрежевского городского суда Томской области отменить полностью и принять по делу новое решение, удовлетворив иски требования в полном объеме. 24 апреля 2015 года Томский областной суд удовлетворил апелляционную жалобу З., восстановив его на работе, взыскав с работодателя в пользу работника заработную плату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда, судебные расходы. В областном суде интересы З. по доверенности также представляла заведующая юридической консультацией Федерации профсоюзных организаций Томской области.

При проведении проверки по жалобе работников государственной телерадиокомпании «Иртыш» о неправомерном сокращении штатов выявлены нарушения трудового законодательства. Интересы уволенных работников представляли в суде правовые инспекторы Федерации омских профсоюзов. Решениями Первомайского районного суда г. Омска обратившиеся с жалобой члены профсоюза восстановлены на работе.

Решением Куйбышевского районного суда г. Омска отказано в удовлетворении исковых требований по иску ФГУП «Всероссийская государственная телевизионная и радиовещательная компания» к Омскому областному комитету Российского профсоюза работников культуры о признании необоснованным решения вышестоящего профсоюзного органа.

Изучив представленные материалы, в отсутствие доказательств того, что предстоящее увольнение С. и А. (заместитель председателя профкома) было вызвано объективными причинами, учитывая активную деятельность профкома по инициированию разработки коллективного договора, проведению проверок нарушения законодательства о труде, суд пришел к выводу о том, что увольнение С. и А. было связано с осуществлением ими профсоюзной деятельности.

Инспекторы труда Тамбовского областного объединения организаций профсоюзов приняли участие в разрешении трудового спора в суде общей юрисдикции. Одну работницу, заведующую клубом воинской части, члена профсоюза военнослужащих суд дважды восстанавливал на работе, в общей сложности было проведено 14 судебных заседаний.

2.12. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Эффективно использовались профсоюзами и законные формы защиты интересов трудящихся в сфере коллективных трудовых споров.

Правовое управление Федерации профсоюзов Новосибирской области принимало участие в урегулировании трудового спора в филиале № 1 «Дзержинское троллейбусное депо» МКП «Горэлектротранспорт» в связи с увеличением плановых заданий водителям, что привело к резкому снижению их заработной платы. После переговоров с работодателем заработная плата водителям и кондукторам стала начисляться по новым повышенным расценкам.

Коллективный трудовой спор рассмотрен при участии Курской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Он возник в связи с проведением реорганизации муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов № 53» и муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Межшкольный учебный комбинат» в форме слияния. В результате проведенных профсоюзом переговоров с учредителем (Комитетом образования г. Курска) и представителями работников образовательных организаций коллективный трудовой спор урегулирован. Указанная реорганизация будет осуществлена без изменения предмета и основных целей деятельности реорганизуемых учреждений в пределах штатной численности работников и бюджетных ассигнований, то есть социально-трудовые права и профессиональные интересы работников в ходе реорганизации не затрагиваются.

При участии Территориальной Санкт-Петербурга и Ленинградской области организации Профсоюза работников лесных отраслей РФ был разрешен коллективный трудовой спор в ОАО «Санкт-Петербургский картонно-полиграфический комбинат», возникший в результате неисполнения работодателем обязанности по индексации заработной платы, предусмотренной коллективным договором. Сторонами социального партнерства были пройдены все этапы разрешения коллективного трудового спора. В результате были достигнуты соответствующие договоренности.

По информации Тамбовской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ в отчетном периоде с участием представителей правовой инспекции труда профсоюза

рассмотрен коллективный трудовой спор в МБОУ «Инжавинская средняя общеобразовательная школа» Инжавинского района при изменении определенных сторонами условий трудового договора, связанных с изменением режима рабочего времени, а именно по вопросу организации рабочего времени для воспитателей дошкольных групп в связи с переходом на режим работы детского сада. Коллективный трудовой спор разрешен в пользу работников.

Иркутской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ зафиксирована забастовка (1 работодатель, 35 работников). Причиной трудовых споров в двух дошкольных образовательных организациях Нижнеилимского района (детский сад «Огонек» и детский сад общеразвивающего вида «Солнышко») стал вопрос о повышении уровня оплаты труда младшего обслуживающего персонала. В ноябре 2014 года работники приняли решение начать забастовку с 22 декабря 2014 года. В МДОУ «Солнышко» забастовка проводилась в течение двух дней, в МДОУ «Огонек» забастовка не проводилась. В целях разрешения конфликта состоялись встречи коллективов образовательных организаций с руководителем органа, осуществляющего управление в сфере образования, заместителем мэра. По словам министра образования Иркутской области, вопрос о повышении заработной платы младшего обслуживающего персонала должен быть рассмотрен в начале 2015 года. В настоящий момент в МДОУ «Солнышко» увеличение выплаченной заработной платы произошло за счет повышения стимулирующего фонда оплаты труда работников.

Правовыми инспекторами труда Московской городской организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ при активном участии председателей профсоюзных организаций проводились круглые столы, консультации с приглашением представителей работодателей. Благодаря этим мероприятиям удалось снять многие проблемы, связанные с практикой применения трудового законодательства. Так, после проведенного совместного совещания с представителями первичной профсоюзной организации Главного архивного управления г. Москвы руководителями казенных учреждений было предотвращено массовое нарушение законодательства в отношении членов профсоюза — работников данных казенных учреждений при проведении процедур по сокращению штата.

Работу по предупреждению возникновения конфликтов в сфере социально-трудовых и экономических отношений в Москве проводит созданное социальными партнерами учреждение «Трудовой ар-

битражный суд для разрешения коллективных трудовых споров». Взаимодействие осуществляется в соответствии с договором и задачами, поставленными Московским трехсторонним соглашением. В отчетный период учреждением «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» оказано содействие социальным партнерам 34 организаций города как в форме консультативной помощи, так и в форме участия трудовых арбитров в урегулировании трудовых споров. Созданные системы взаимодействия учреждения с социальными партнерами, общественными и контролирующими организациями позволило урегулировать конфликты, не прибегая к процедуре оформления коллективного трудового спора.

Проведено 7 семинаров для социальных партнеров. Всего обучено 296 человек. Учреждением подготовлены списки трудовых арбитров в количестве 47 человек, которые были утверждены 20 февраля 2014 года решением Московской трехсторонней комиссии. Списки включены в базу данных Федеральной службы по труду и занятости РФ. Оказана помощь в урегулировании вопроса с задолженностью по заработной плате в 8 организациях.

При участии председателя Вадинской районной профсоюзной организации Пензенской области в 2015 году был рассмотрен коллективный трудовой спор в связи с задолженностью по выплате компенсации за коммунальные услуги работникам в сельской местности. Требования 78 работников были удовлетворены.

Проверки, проведенные Объединенной профсоюзной организацией ГУФСИН России по Ростовской области, выявили нарушения порядка сокращения штата ФКУ «Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа» и ФКУ «Азовская воспитательная колония». Руководителями организаций не были изданы приказы о сокращении, работникам не были направлены уведомления. Не учтено мотивированное мнение профсоюзной организации об увольнении. В целях устранения нарушений были направлены письма во ФСИН России, ГУФСИН России по Ростовской области, Государственную инспекцию труда в Ростовской области, Генеральную прокуратуру РФ. В результате принятых мер нарушения были устранены: издан приказ, работникам выданы уведомления об увольнении за два месяца. Уволенные работники получили все предусмотренные законом выплаты, компенсацию за неиспользованный отпуск и полный расчет с учетом выплаты выходного пособия — в общей сумме 1,5 млн рублей.

Также в результате принятых мер профсоюзной организацией ГУФСИН были произведены выплаты за вредные условия труда

работникам ОТБ Медико-санитарная часть № 61 в сумме 1 млн 113 тыс. 750 рублей. Работникам уголовно-исправительной системы Ростовской области выплачена ежемесячная надбавка за сложность и напряженность до 50 % (выплачивалась в объеме 10 %). Произведена выплата материальной помощи в размере двух должностных окладов в сумме 2,4 млн рублей. Объединенной профсоюзной организацией ГУ МВД России по Ростовской области в адрес работодателей было направлено 27 ходатайств об установлении должностных окладов работникам в соответствии с требованием постановления Минтруда России № 37. В результате в 2015 году им было выплачено дополнительно 1,7 млн рублей.

В связи с объявлением работниками Единого социального расчетного центра г. Читы (ЕСРЦ) о предстоящей приостановке работы с 15 сентября 2015 года в случае непогашения задолженности по заработной плате правовая инспекция труда Федерации профсоюзов Забайкалья инициировала оперативное рассмотрение данной проблемы на заседании межведомственной рабочей группы по соблюдению прав граждан на оплату труда при краевой прокуратуре с приглашением представителей Министерства социальной защиты края, краевого Профобъединения и краевой организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ. В результате удалось урегулировать ситуацию по задержке выплаты заработной платы работникам ЕСРЦ. Приостановка работы работниками ЕСРЦ не состоялась ввиду поступления денежных средств на выплату заработной платы.

В 2015 году произошла забастовка в ООО «Керченский стрелочный завод» (Горно-металлургический профсоюз России). Требования работников о повышении заработной платы до МРОТ по Республике Крым удовлетворены полностью. В забастовке участвовало 787 работников.

2.13. НАРУШЕНИЯ ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ

Особого внимания заслуживает работа профсоюзов по обеспечению гарантий прав профсоюзного актива и работников профсоюзов.

В октябре 2014 года президиумом Красноярской краевой организации Российского профсоюза работников культуры в соответствии со ст. 374 ТК РФ был подготовлен ответ на обращение о даче согласия по поводу сокращения должности художника по свету 1-й категории, занимаемой председателем первичной профсоюзной организации од-

ного из муниципальных учреждений культуры. В результате президиум краевой организации со ссылкой на нарушение норм трудового законодательства принял решение не давать свое согласие на увольнение председателя первичной профсоюзной организации по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности или штата работников. В декабре 2014 года работодатель повторно направил в краевую организацию соответствующие документы, но президиумом после изучения материалов было принято решение не давать согласие на увольнение.

Руководством ОАО «Омское машиностроительное конструкторское бюро» правовой инспектор труда Федерации омских профсоюзов не был допущен к проверке поступившего обращения по вопросам режима работы и оплаты труда членов профсоюза. Федерация обратилась в прокуратуру Центрального административного округа г. Омска по факту нарушения прав профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства. По результатам проверки генеральному директору Л. Г. Штеренбергу внесено представление об устранении нарушений трудового законодательства.

В нарушение норм ст. 374 ТК РФ в ФКУ «Лечебное исправительное учреждение № 2» Управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Еврейской автономной области была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ председатель первичной профсоюзной организации без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. После обращения Федерации профсоюзов Еврейской автономной области в ФСИН России и проведения служебного расследования председатель первичной профсоюзной организации была восстановлена на работе в добровольном порядке самим работодателем.

В Арбитражном суде Белгородской области обкомом Профсоюза агропромышленного комплекса РФ были взысканы неперечисленные профсоюзные взносы на сумму свыше 140 тыс. рублей.

По требованию районного комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ Павловского муниципального района Воронежской области в рамках ст. 195 ТК РФ привлечена к дисциплинарной ответственности директор МКО «Бабковская основная общеобразовательная школа», отказавшаяся предоставить комиссии документацию для проведения анализа ситуации по оплате труда в общеобразовательных учреждениях района.

После обращения в Арбитражный суд Воронежской области была взыскана сумма задолженности по перечислению профсоюзных взносов,

удержанных из заработной платы работников ОАО «Семилукский огнеупорный завод», в пользу первичной профсоюзной организации в размере более 180 тыс. рублей.

Среди наиболее важных судебных дел по защите социально-трудовых прав членов профсоюзов следует отметить рассматривавшееся в Ленинском районном суде г. Костромы дело по иску филиала ОАО «Росспиртпром» «Костромской ликероводочный завод» о признании незаконным отказа Костромской областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ в даче согласия на увольнение членов первичной профсоюзной организации филиала, занимающих выборные должности.

В ходе судебных заседаний ОАО «Росспиртпром» настаивал на том, что никакой дискриминации в отношении членов профсоюза в организации не осуществляется и необходимость увольнения членов первичной профсоюзной организации вызвана именно сокращением общего числа работников. Однако юристу Федерации профсоюзов Костромской области удалось доказать в суде, что процедура увольнения работников работодателем не была соблюдена должным образом. В итоге ОАО «Росспиртпром» сам отказался от иска, признав свои действия по сокращению членов профсоюза незаконными, а отказ областной организации Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ в даче согласия на увольнение членов профсоюза обоснованным.

В отношении и. о. директора ГАУСО «Дербышкинский дом-интернат для умственно отсталых детей» г. Казани по требованию профсоюза о привлечении к дисциплинарной ответственности должностного лица в рамках ст. 195 ТК РФ Министерством труда, занятости и социальной защиты населения Республики Татарстан применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за нарушение права профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Решением Щербакульского районного суда Омской области удовлетворены исковые требования заведующей отделением социально-го обслуживания на дому граждан пожилого возраста и инвалидов А. А. Деменковой, являющейся заместителем председателя первичной профсоюзной организации, к бюджетному учреждению Омской области «Комплексный центр социального обслуживания населения Щербакульского района» о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула, компенсации мораль-

ного вреда. Судом иск удовлетворен в связи с тем, что работодатель не выполнил требование закона о предварительном получении согласия на увольнение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В ОАУ «Боровичский лесхоз» (Новгородская область) руководителем И. С. Казаченко было оказано моральное давление на работников с принуждением к выходу из профсоюза. В течение одного дня из профсоюза вышло 54 человека из 60 работающих. Председатель первичной профсоюзной организации обратилась в обком Профсоюза работников лесных отраслей РФ. Посредством совместных усилий обкома профсоюза и Новгородской областной федерации профсоюзов первичная профсоюзная организация была восстановлена.

Председатель Республиканского комитета Кабардино-Балкарской Республики Профсоюза автомобильного транспорта и дорожного хозяйства РФ добился включения в реестр кредиторов выплаты профсоюзных взносов в сумме свыше 490 тыс. рублей в ходе рассмотрения дела о банкротстве МУП «НальчикАвтобусТранс».

Член Горно-металлургического профсоюза России В. А. Ботев был незаконно уволен из ООО «Тейский рудник» (Республика Хакасия) в связи с сокращением численности работников организации. Работодателем не было запрошено мотивированное мнение профкома, не предлагались имеющиеся вакансии, не было учтено преимущественное право на оставление на работе, поскольку В. А. Ботев являлся изобретателем. Решением Аскизского районного суда работник был восстановлен на работе, в его пользу взыскан средний заработок за время вынужденного прогула в размере около 94 тыс. рублей и компенсация морального вреда 5 тыс. рублей.

Ведущий инспектор отдела трудоустройства и программ занятости ГКУ РХ «Центр занятости населения г. Саяногорска» (Республика Хакасия) Л. Ф. Морозова была незаконно уволена в связи с сокращением численности или штата работников, являясь заместителем председателя первичной профсоюзной организации центра занятости. Вышестоящий профсоюзный орган своего согласия на увольнение не дал, о чем сообщил работодателю. Несмотря на отсутствие согласия, Морозова была уволена. Восстановлена судом в прежней должности с выплатой заработной платы за время вынужденного прогула в размере 25 600 рублей и компенсации морального вреда и судебных издержек 7 тыс. рублей.

Ленинградской федерацией профсоюзов представлялись интересы освобожденных председателей первичных профсоюзных организаций

ОАО «Ленэнерго» по их искам к ОАО «Ленэнерго» о взыскании премии, предусмотренной коллективным договором. Причина невыплаты премии заключалась в том, что в 2013 году председатели профсоюзных организаций защищали трудовые права работников на оплату работы в нерабочие праздничные дни при суммированном учете рабочего времени. Также работодатель указывал на неэффективную работу профсоюза и конфликты в коллективе, причинившие ущерб производственно-хозяйственной деятельности. Суды первой и апелляционной инстанций согласились с доводами истцов о том, что выплата премии, установленной коллективным договором и локальными нормативными актами, является обязанностью, а не правом работодателя.

За систематическое нарушение трудовых прав членов профсоюза, игнорирование выборного профсоюзного органа как социального партнера к директору школы-интерната пос. Березовый Солнечно-го муниципального района председателем первичной профсоюзной организации неоднократно предъявлялись требования об устранении нарушений трудовых прав работников, в том числе в части оплаты труда, распределения должностных обязанностей, режима труда и т. д. Хабаровский краевой комитет Профсоюза работников народного образования и науки РФ по факту нарушений трудового законодательства обратился в Министерство образования и науки Хабаровского края, и директор школы-интерната И. С. Горохов был уволен с должности.

Правовая инспекция труда Аппарата Федерации профсоюзов Республики Саха (Якутия) участвовала в Арбитражном суде Республики Саха (Якутия) в интересах Якутской территориальной организации профсоюза работников строительства и промышленности строительных материалов в отношении ОАО «Якутский трест инженерно-строительных изысканий» о взыскании свыше 700 тыс. рублей, в том числе около 600 тыс. рублей профсоюзных взносов, в результате чего исковые требования были удовлетворены и подтверждены постановлением Четвертого арбитражного апелляционного суда.

В отчетном году имели место случаи привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности по требованию Профсоюзных организаций. Волоколамской районной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ в адрес Управления по образованию Администрации Волоколамского муниципального района Московской области направлено требование о привлечении к дисциплинарной ответственности директора МБОУ «Гимназия

№ 1» Волоколамского муниципального района Московской области за систематическое нарушение трудового законодательства и отсутствие согласованного графика отпусков. Директор привлечен к дисциплинарной ответственности (выговор).

В Сергиево-Посадском муниципальном районе Московской области по требованию районной профсоюзной организации работников народного образования и науки привлечены к дисциплинарной ответственности (выговор) заведующие МБДОУ «Детский сад № 37» и МБДОУ «Детский сад № 63» за отсутствие коллективных договоров, Правил внутреннего трудового распорядка и должностных обязанностей в трудовых договорах работников.

В Забайкальском крае зафиксировано четыре требования о привлечении руководителей образовательных организаций к ответственности в соответствии со ст. 195 ТК РФ, направленных работодателям Забайкальской краевой организацией профсоюза. Так, директор МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 43» г. Борзи был привлечен к дисциплинарной ответственности за неисполнение решения суда о выплате недоначисленной заработной платы.

В Саратовской областной организации Нефтегазстройпрофсоюза было зарегистрировано нарушение прав профсоюзов на предоставление профсоюзному комитету ООО «Завод “Саратовгазавтоматика”» оборудованного помещения, а также средств связи и оргтехники. Указанное нарушение было устранено по представлению правового инспектора труда Федерации профсоюзов Саратовской области, проводившего проверку на предприятии.

Председателем первичной профсоюзной организации ООО «Тыретский солерудник» Т. проведена работа по подготовке и внесению изменений в действующий коллективный договор. Однако работа комиссии приостановлена по инициативе работодателя. Представителями профсоюза в октябре 2015 года было принято решение о посещении организации с целью обсуждения сложившейся обстановки с руководством и профсоюзным активом. Однако представители Иркутской областной организации Горно-металлургического профсоюза России по указанию администрации не были допущены на территорию. По данному факту нарушения прав профсоюза была подана жалоба в прокуратуру района. Прокуратурой района и прокуратурой Иркутской области данные действия работодателя были признаны правомерными. В настоящее время по данному факту областным комитетом профсоюза направлена жалоба в Генеральную прокуратуру РФ.

В судебном заседании Советского районного суда г. Орла при рассмотрении вопроса об увольнении работника, председателя первичной профсоюзной организации ОАО «Орелстройиндустрия» М. по сокращению штата работодатель, убежденный доводами представителей Федерации профсоюзов Орловской области, добровольно отказался от увольнения профсоюзного активиста и отозвал свое заявление из суда.

Решением Октябрьского районного суда г. Улан-Удэ от 20 августа 2015 года была восстановлена на работе председатель первичной профсоюзной организации БУ РБ «Гостехинвентаризация — Республиканское бюро технической инвентаризации» Р., поскольку работодателем была нарушена процедура увольнения, предусмотренная ст. 374 ТК РФ, увольнение произведено без согласия вышестоящего профсоюзного органа. Дело, успешно выигранное при содействии правового инспектора труда Объединения организаций профсоюзов Республики Бурятия, наглядно показывает действие гарантий работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы.

В связи с незаконным увольнением председателя первичной профсоюзной организации «Сунжа Газ» Х. правовая инспекция Объединения организаций профсоюзов Республики Ингушетия приняла решение обратиться в суд. Вследствие этого Х. был полностью восстановлен в должности. Также была оказана помощь председателю первичной профсоюзной организации НИИ им. Ч. Ахриевой Э., которая впоследствии была восстановлена в должности.

Одно из нарушений прав профсоюзов в Республике Северная Осетия — Алания было связано с отказом со стороны Администрации г. Владикавказа в согласовании проведения шествия, запланированного Объединением организаций профсоюзов Республики Северная Осетия — Алания и посвященного Первомайским праздникам 2015 года. Соответствующая заявка объединения не была согласована с мотивировкой о том, что проведение шествия по указанному в заявке маршруту повлечет нарушение требований республиканского законодательства, а именно может повлечь нарушение функционирования социальной и транспортной инфраструктуры города, создать помехи движению пешеходов и (или) транспорта либо доступу граждан к жилым помещениям.

В своих пояснениях представители Администрации г. Владикавказа указали, что исходя из строения улиц проведение в черте города массовых мероприятий в виде шествий и демонстраций невозможно,

что идет в прямое противоречие со ст. 31 Конституции РФ и ст. 31 Конституции Республики Северная Осетия — Алания.

В конце 2015 года на основании обращения председателя Республиканского комитета профсоюза работников жизнеобеспечения юристом Объединения организаций профсоюзов Республики Северная Осетия — Алания были проведены встречи с представителями Следственного управления Следственного комитета РФ по Республике Северная Осетия — Алания по факту затребованных ими материалов, связанных с финансовой деятельностью (в части порядка, размеров отчислений и распределения профсоюзных взносов) республиканского комитета и первичной профсоюзной организации ОАО «Владикавказские тепловые сети». Высказано возмущение в связи с вмешательством в уставную деятельность профсоюзов.

Из разъяснений представителей следственного органа следует, что сведения и материалы затребованы в связи с проверкой, проводимой в рамках уголовного дела, на предмет законности расходования средств ОАО «Владикавказские тепловые сети» и не преследует цели вмешательства в деятельность профсоюзных органов. Несмотря на это, ситуация по данному вопросу взята на особый контроль председателем и юридической службой объединения.

В марте 2015 года юридическим департаментом осуществлялось представительство интересов Свердловской территориальной организации Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства в Свердловском арбитражном суде по иску к ООО «Управляющая компания “Пассажирские транспортные перевозки”» (г. Каменск-Уральский) о взыскании задолженности по профсоюзным взносам. Иск удовлетворен полностью на сумму 1 190 000 рублей и взыскана госпошлина 24 900 рублей в пользу истца.

Упорство профкома побудило управляющего директора ОАО «ЕВРАЗ КТОК» Ж. распространить по корпоративной почте и разместить на стендах в структурных подразделениях «Обращение ко всем работникам», в котором, по утверждению профорганизации, содержалось прямое намерение работодателя «договариваться напрямую с трудовыми коллективами», устраняя из колдоговорного процесса законного представителя работников — первичную профсоюзную организацию «Качканар-Ванадий», объединяющую более 86 % работников.

Конференция трудового коллектива 24 декабря 2015 года одобрила достигнутые договоренности представителей работодателя и профсоюзного комитета ОАО «ЕВРАЗ КТОК». Однако этому предшествовали

сложные переговоры, откровенное давление на профсоюзный комитет, обращение Федерации профсоюзов в областную прокуратуру, проведение митинга работников 22 декабря 2015 года.

Преследование со стороны работодателя председателя первичной профсоюзной организации Мостоотряда № 72 ЗАО «Уралмостострой» Т. за его последовательную правозащитную позицию привело к неоднократному незаконному привлечению к дисциплинарной ответственности и в конце концов к увольнению председателя профкома по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ 7 декабря 2015 года. Правовым инспектором Федерации профсоюзов Свердловской области интересы Т. поддержаны в Орджоникидзевском суде г. Екатеринбурга, которым 14 января 2016 года вынесено решение о восстановлении на работе с оплатой вынужденного прогула, невыплаченной премии и компенсацией морального вреда.

28 января 2015 года состоялась проверка Государственного областного автономного учреждения культуры «Мурманский областной драматический театр». Администрация учреждения отказалась представить документы для проверки. Правовыми инспекторами Мурманского областного совета профсоюзов был составлен акт об отказе в предоставлении документов.

4 февраля 2015 года в адрес Государственной инспекции труда в Мурманской области было направлено заявление о привлечении директора МОГАУК «Мурманский областной драматический театр» В. к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение трудового законодательства. В отношении директора возбуждено дело об административном правонарушении и выдано предписание об устранении нарушений трудового законодательства и допуске правовых инспекторов Мурманского облсовпрофа к проверке.

Председатель первичной профсоюзной организации УМП «Спецавтохозяйство г. Томска» Г., не освобожденная от основной работы, подверглась преследованию со стороны работодателя за свою активную профсоюзную позицию. 5 марта 2015 года она была уволена. Изучив представленные документы, заведующая юридической консультацией Федерации профсоюзных организаций Томской области пришла к выводу, что Г. была уволена с грубейшими нарушениями норм действующего трудового законодательства. После переговоров с работодателем приказ на увольнение Г. был отменен, и она приступила к исполнению своих должностных обязанностей.

Федерация профсоюзов Республики Тыва взяла на себя создание профсоюзной организации в Кызыл-Каштыгском горно-обогатитель-

ном комбинате и профсоюзное обслуживание первичной организации профсоюза работников ООО «Лунсин». Руководители данной организации, граждане КНР, с большими трудностями через многочисленные переговоры, письма и обращения допускали на территорию комбината представителей профсоюзов.

Зарегистрированы нарушения прав профсоюзов в Липецкой области на перечисление членских профсоюзных взносов. 10 марта 2015 года Арбитражным судом Липецкой области было вынесено решение о взыскании с ОАО «Завод Железобетон» в пользу первичной профсоюзной организации завода не перечисленных профсоюзных взносов в сумме 292 750 рублей, а также взыскание в доход федерального бюджета государственной пошлины.

Решением Усманского районного суда по обращению прокуратуры прекращено нарушение законных прав профсоюзной организации ООО «АГРОЛИПЕЦК»: после трех лет противостояния удовлетворены требования о предоставлении оборудованного помещения и оргтехники. После решения суда помещение было предоставлено и членские профсоюзные взносы перечислены.

В заключение следует отметить, что профсоюзами России накоплен богатый опыт в области правозащитной деятельности. Он позволяет эффективно защищать интересы членов профсоюзов в случае нарушения трудового и профсоюзного законодательства.

Таблица 2

Сведения о правозащитной работе членских организаций ФНПР за 2010–2014 годы

№ п/п	Правозащитная работа	2010	2011	2012	2013	2014
1	Число правовых инспекторов труда и иных юристов	1498,5	1270	1105	1096	1041
2	Проведено проверок работодателей, всего:	45 277	44 446	49 371	50 063	42 199
	в том числе совместно с органами прокуратуры	1400	1390	1437	1341	1046
	в том числе совместно с федеральной инспекцией труда	4379	2234	2161	2022	1627
3	Количество направленных работодателям представлений об устранении нарушений:	42 088	30 684	29 911	34 083	28 464
	количество выявленных нарушений	212 923	181 761	204 116	174 289	158 378
	из них устранено	191 545	170 837	189 929	162 445	151 362
	в том числе восстановлено на работе	1518	1670	1438	1163	1058
4	Количество материалов, направленных в органы прокуратуры:	2715	3636	4672	3651	3916
	по ним приняты меры прокурорского реагирования	2408	3154	4146	2873	3687
	в том числе возбуждено уголовных дел	21	18	16	12	11
	осуждено должностных лиц	18	5	8	10	2
	привлечено к административной ответственности	852	653	607	493	477
	в том числе дисквалифицировано	42	47	27	17	7
5	Количество материалов, направленных в федеральную инспекцию труда:	1873	1599	1459	1103	972
	в том числе по привлечению к административной ответственности	899	666	618	545	439
	из них привлечено	619	448	429	359	288
	в том числе дисквалифицировано	23	10	7	13	9
6	Количество требований о привлечении к дисциплинарной ответственности (ст. 195 ТК РФ):	988	821	665	554	376
	в том числе привлечено	754	537	512	389	289

Окончание табл. 2

	из них уволено	110	69	52	35	17
7	Оказана правовая помощь работникам:					
	при проведении приостановки работы (ст. 142 ТК РФ)	1404/	1167/	1255/	949/	418/
	количество работников / число работников	17 694	13 383	14 700	12 740	6694
	в оформлении документов в КТС	41 720	40 007	29 191	31 698	33 041
	в оформлении документов в суды	37 993	22 090	30 676	27 355	23 910
8	Рассмотрено дел в судах:	18 598	13 366	14 494	14 019	13 938
	в том числе иски удовлетворены полностью или частично	18 212	12 522	14 198	12 740	12 619
	из них восстановлено на работе	1115	898	1170	1089	1090
9	Количество коллективных трудовых споров, рассмотренных с участием профсоюзов:	1637/	973/	880/	653/	388/
	количество работодателей /	56 204	29 811	51 539	13 040	14 892
	число работников					
	в том числе забастовок:	5/1141	3/1098	21/2155	13/2113	2/486
	количество работодателей /					
	число работников					
	требования работников удовлетворены полностью или частично по КТС:	1537	298	333	479	357
	в т. ч. по забастовкам	5	3	2	2	2
10	Рассмотрено жалоб и других обращений:	117 181	157 284	120 064	112 770	116 844
	из них признано обоснованным и удовлетворено	99 262	128 412	102 579	95 688	96 796
11	Принято на личном приеме, всего:	606 483	690 970	598 477	574 154	602 391
	из них удовлетворено	502 566	572 903	538 375	517 646	545 267
12	Зарегистрировано нарушений прав профсоюзов, всего:	2898	2651	2378	2099	2089
13	Экономическая эффективность от всех форм правозащитной работы, в млн рублей	9147,1	13 845	11 195	12 312	10 321

Глава 3

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРАВОВОГО И ОРГАНИЗАЦИОННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И РАЗВИТИЯ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ В РОССИИ

3.1. ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПРИ РАЗРЕШЕНИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Анализ судебной практики по рассмотрению социально-трудовых споров в России позволяет выявить следующие основные тенденции ее развития.

1. Происходит конституционализация правового регулирования трудовых отношений на уровне законодательства и правоприменительной практики. При этом конституционализация — «это непрерывный целенаправленный процесс воплощения конституционно значимых принципов в содержании норм трудового права путем информационного правового воздействия на законодателей, правоприменителей и участников правоотношений»¹. Конституционализация происходит двумя путями: во-первых, через постепенное внедрение конституционных принципов и норм в действующее трудовое законодательство, что массово произошло, в частности, благодаря принятию нового Трудового кодекса РФ; во-вторых, минуя законодательное регулирование и на основе принципа прямого действия Конституции РФ — через прямое применение норм Конституции судами Российской Федерации, включая Конституционный Суд РФ.

2. Параллельно происходит интернационализация трудового права, а именно проникновение в сферу правового регулирования трудовых отношений на внутригосударственном уровне норм и принципов, закрепленных в актах международного права и частично совпадающих с конституционными, но имеющих и собственное юридическое содержание; в числе этих источников наибольшее практическое значение имеют конвенции Международной организации труда и решения Европейского суда по правам человека.

¹ Коншаков В. М. Проблемы конституционализации правового регулирования социально-трудовых отношений : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2014. С. 7.

3. Построение трудовых отношений по модели власти–подчинения позволяет рассматривать их скорее в качестве публично-правовых, нежели частноправовых, и применять к ним по аналогии принципы, характерные для публичного права.

4. К числу наиболее часто решаемых судами практических задач относится разграничение сфер действия трудового и гражданского законодательства, а именно — квалификация возникших между сторонами правоотношений в качестве трудовых или гражданско-правовых, что часто становится необходимым, в частности, по причине попыток оформления трудовых по своей природе отношений при помощи актов гражданско-правового характера.

5. Одними из наиболее актуальных в практическом отношении являются принцип равноправия и вытекающий из него запрет дискриминации, исходящие как из международного, так и из конституционного права. Вместе с тем до настоящего времени в национальной судебной практике не сложилось действенной модели защиты от дискриминации в сфере труда, что не в последнюю очередь вызвано непоследовательным и расплывчатым закреплением данного принципа в ТК РФ, в частности, указание на то, что не являются дискриминацией ограничения и исключения, установленные «в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства» (ч. 3 ст. 3 ТК РФ).

6. Ведущим направлением судебной практики по трудовым делам в современной России остается защита трудовых прав работников, остающихся слабой стороной трудовых правоотношений; соответственно в большинстве рассматриваемых дел проверяется и констатируется нарушение трудовых прав со стороны работодателей, чья политика, в свою очередь, строится на умалении юридических гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

7. Наиболее проблемными «точками» трудовых правоотношений, связанных с максимальным риском нарушения трудовых прав работника, с точки зрения судебной практики являются моменты возникновения и прекращения данных правоотношений, то есть заключения и расторжения трудового договора.

8. Заключение трудового договора на определенный срок судами рассматривается в качестве ограничения, а при отсутствии оснований — нарушения трудовых прав работника.

9. Общая модель защиты прав и интересов работодателя в российской судебной практике не выработана.

10. Судебные органы в практике своей деятельности систематически осуществляют правовосполнительную функцию, преодолевая

или устраняя пробелы и противоречия, допущенные при регулировании трудовых отношений законодателем.

11. Одним из основных факторов, обуславливающих вынужденную правосполнительную деятельность судов в сфере трудовых отношений, является несовершенство юридической техники трудового законодательства, выражающееся, в частности, в возникновении правовой неопределенности, связанной с квалификацией того или иного предусмотренного законом действия в качестве права или обязанности соответствующего участника трудовых правоотношений.

12. Хотя универсальным средством защиты прав человека является судебная процедура, а одним из основных субъектов, обеспечивающих защиту трудовых прав работников, — органы государственной инспекции труда, последние не наделены правом обращения в суд, что, безусловно, негативно сказывается на уровне защищенности трудовых прав граждан.

3.2. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ ПРАВОВОГО И ОРГАНИЗАЦИОННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1. Для более эффективного противодействия дискриминации в трудовых отношениях уточнить формулировку соответствующего принципа в трудовом законодательстве, а именно:

— из ч. 3 ст. 3 ТК РФ исключить слова: «и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства».

2. С целью устранения правовой неопределенности уточнить формулировки прав и обязанностей участников трудовых правоотношений, а именно:

— ч. 1 ст. 65 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить работодателю...»;

— ч. 3 ст. 66 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной»;

— ч. 5 ст. 66 ТК РФ изложить в следующей редакции: «По желанию работника работодатель обязан внести сведения о работе по со-

вместительству в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству»;

— ч. 1 ст. 68 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан оформить прием на работу приказом (распоряжением), изданным на основании заключенного трудового договора»;

— ч. 2 ст. 95 ТК РФ изложить в следующей редакции: «В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, работодатель обязан компенсировать переработку предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы»;

— ч. 1 ст. 111 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Всем работникам должны предоставляться выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам должны предоставляться два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день»;

— ч. 3 ст. 112 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, работодатель обязан выплачивать дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения должны определяться коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере»;

— ч. 1 ст. 115 ТК РФ изложить в следующей редакции: «Работодатель обязан предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней».

3. В целях установления дополнительных гарантий защиты трудовых прав граждан наделить органы государственной инспекции труда правом обращения в суд с исками о восстановлении нарушенных трудовых прав, дополнив ст. 356 и 357 ТК РФ пунктами соответствующего содержания.

4. Совершенствовать правозащитную работу в случае банкротства.

В соответствии с Федеральным законом «О несостоятельности (банкротстве)» обязательное уведомление не предусмотрено в отношении представителя работников, как показывает практика

арбитражных судов, неуведомление представителя работников должника о времени и месте судебного разбирательства, по результатам которого арбитражным судом принято решение о признании должника банкротом, не является основанием для отмены данного решения, а также у представителя работников не возникает права на обжалование данного решения.

Следует внести изменения в действующее законодательство о банкротстве, такие как обязательное извещение представителя работников о рассмотрении арбитражным судом вопросов несостоятельности (банкротства) их предприятия для более эффективного и полного разрешения всех проблем рабочих, возникающих в ходе процедуры банкротства; определить представителя к лицам, участвующим в деле о банкротстве (ст. 34 Закона о банкротстве); наделить представителя работников правом голоса на собрании кредиторов, правом участия без права голоса в заседании комитета кредиторов и правом требования отстранения арбитражного управляющего от занимаемой должности за ненадлежащее исполнение своих обязанностей.

Российское законодательство о несостоятельности не предоставляет работнику никаких гарантий того, что вознаграждение за труд хотя бы в минимальном установленном законом размере будет ему выплачено в случае несостоятельности работодателя, поскольку в случае недостаточности имущества должника для удовлетворения требований кредиторов такие требования считаются погашенными. В связи с этим правомерно будет предложение о внесении изменений в действующее законодательство о несостоятельности: во-первых, вне очереди требований кредиторов должна погашаться не только задолженность по заработной плате, возникшая после принятия арбитражным судом заявления о признании должника банкротом, но и задолженность, возникшая до принятия такого заявления. Также важно включить в порядок удовлетворения требований кредиторов первой очереди (ст. 135 Закон о банкротстве) расчеты по некоторым долгосрочным социальным программам, внесенным в трудовые договоры или коллективные соглашения (по ипотечным операциям, оплате лечения).

5. Усилить сотрудничество правоохранительных органов и профсоюзов в области контрольно-надзорной деятельности за соблюдением трудового законодательства.

6. Развивать профсоюзную деятельность по представительству и защите социально-трудовых прав российских работников в иностранных компаниях, действующих на территории России.

7. Развивать институт профсоюзного обучения, повышения квалификации профсоюзных активистов по конфликтологии, в области экономики, права; формирование профсоюзного кадрового резерва на постоянной основе.

8. Организовывать деятельность профорганизаций на малых и средних предприятиях с учетом перспективы их развития, в том числе на малых инновационных предприятиях при вузах.

9. Разрешать актуальные вопросы о правовом механизме по представительству и защите прав «заемных» работников.

10. Осуществлять более эффективно прокурорский надзор и профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11. Реализовывать курс на подписание соглашений о взаимодействии органов прокуратуры и территориальных объединений организаций профсоюзов во всех субъектах Российской Федерации.

12. Органы прокуратуры и федеральная инспекция труда при осуществлении государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства должны более эффективно использовать механизмы защиты трудовых прав работников профессиональными союзами, получив в их лице качественных и оперативных помощников, тем самым расширяя количество выявляемых правонарушений в области трудового права.

ЛИТЕРАТУРА

НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ДРУГИЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г., с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 дек. 2008 г. № 6-ФКЗ, от 30 дек. 2008 г. № 7-ФКЗ, от 5 февр. 2014 г. № 2-ФКЗ, от 21 июля 2014 г. № 11-ФКЗ) // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2014. — № 31. — Ст. 4398.

Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г. // Международные акты о правах человека : сб. документов / сост. В. А. Карташкин, Е. А. Лукашева. — 2-е изд., доп. — М. : НОРМА, 2002. — 944 с.

О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях : Конвенция № 135 Международной организации труда (заключена в Женеве 23 июня 1971 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2011. — № 51. — Ст. 7449.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 3 июля 2016 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 1 янв. 2017 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2002. — № 1 (ч. 1). — Ст. 3.

О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности : федер. закон Рос. Федерации от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ (ред. от 3 июля 2016 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 1 янв. 2017 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 1996. — № 3. — Ст. 148.

Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) : федер. закон Рос. Федерации от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ (ред. от 23 июля 2013 г., с изм. и доп., вступ. в силу с 1 сент. 2013 г.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2010. — № 31. — Ст. 4162.

О коллективных договорах и соглашениях : закон Рос. Федерации от 11 марта 1992 г. № 2490-1 // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Рос. Федерации. — 1992. — № 17. — Ст. 890.

Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации : Постановление Верховного Совета Рос. Федерации от 23 дек. 1992 г. № 4202-1 (ред. от 28 нояб. 2015 г.) // Ведомости Съезда народных депутатов и Верховного Совета Рос. Федерации. — 1993. — № 2. — Ст. 70.

Определение Конституционного Суда Рос. Федерации от 13 окт. 2009 г. № 1320-О-О. [Электронный ресурс]. — Электрон дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Постановление Конституционного Суда Рос. Федерации от 15 марта 2005 г. № 3-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2005. — № 13. — Ст. 1209.

Постановление Конституционного Суда Рос. Федерации от 25 мая 2010 г. № 11-П // Собр. законодательства Рос. Федерации. — 2010. — № 23. — Ст. 2934.

СПЕЦИАЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

Абдуллаев Э. Э. оглы. Защита трудовых прав граждан Российской Федерации методами прокурорского реагирования / Э. Э. оглы Абдуллаев // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 3. — С. 43–48.

Абрамова О. В. Защита трудовых прав работников / О. В. Абрамова // Трудовое право. — 2004. — № 6. — С. 33–34.

Акопов Д. Сфера действия трудового законодательства по Трудовому кодексу РФ / Д. Акопов // Хозяйство и право. — 2003. — № 7. — С. 126–131.

Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. — М. : Проспект, 2009. — 344 с.

Андреиновская И. И. О целесообразности в праве (на примере норм трудового права) / И. И. Андреиновская // Российский ежегодник трудового права. 2012 / под ред. Е. Б. Хохлова. — 2013. — № 8. — С. 63–68.

Балашов А. И. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие / А. И. Балашов. — СПб., 2008. — 112 с.

Барбашова Т. П. Роль государственного надзора и контроля в защите трудовых прав работников / Т. П. Барбашова. — М. : Р. Велент, 2007. — 207 с.

Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук / Т. Ю. Барышникова. — Ярославль, 2005. — 235 с.

Бекяшев Д. К. Международное трудовое право : учеб. пособие / Д. К. Бекяшев. — М., 2008. — 336 с.

Бессарабов В. Г. Защита российской прокуратурой прав и свобод человека и гражданина / В. Г. Бессарабов, К. А. Кашаев. — М. : Городец, 2007. — 464 с.

Бизюков П. В. Индивидуальные трудовые конфликты: могут ли работники защитить свои права в одиночку. По материалам проекта «Горячий телефон по трудовым правам» / П. В. Бизюков. — М. : Центр социально-трудовых прав, 2011. — 124 с.

Богданов Ю. Трудовые споры. Правозащитная работа профсоюза / Ю. Богданов. — М. : Социальная защита, 2000. — 105 с.

Бойко В. В. Конфликты в трудовом коллективе и пути их разрешения / В. В. Бойко, А. Г. Ковалев // Психологический журнал. — 1983. — № 3, т. 4. — С. 51–60.

Бондарев В. Г. Социальное партнерство и трудовой конфликт в современной России / В. Г. Бондарев, А. Моор // Вестник Санкт-Петербургского гос. ун-та. Сер. 6. — 2008. — № 4. — С. 89–101.

Бондаренко Э. Н. Об отраслевой принадлежности правоотношений, связанных с трудом / Э. Н. Бондаренко // Журнал российского права. — 2000. — № 11. — С. 31–37.

Бондаренко Э. Н. Проблемы заключения трудового договора / Э. Н. Бондаренко // Журнал российского права. — 2000. — № 2. — С. 76–85.

Букреева Е. Н. Локальные правовые акты о труде как источники трудового права России в современных условиях : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Е. Н. Букреева. — М., 2007. — 23 с.

Власов В. И. Разрешение индивидуальных трудовых споров (начало) / В. И. Власов, О. М. Крапивин // Гражданин и право. — 2000. — № 4. — С. 50–57.

Власов В. И. Разрешение индивидуальных трудовых споров / В. И. Власов, О. М. Крапивин // Гражданин и право. — 2000. — № 5. — С. 66–72.

Галиева Р. Ф. Основополагающие принципы трудового законодательства (по материалам парламентских слушаний) / Р. Ф. Галиева // Юрист. — 2003. — № 3. — С. 53–55.

Гладков Н. Г. О проблемах реализации конституционного права работников на коллективные трудовые споры, включая право на забастовку / Н. Г. Гладков // Общество. Государство. Политика. — 2009. — № 5. — С. 59–72.

Головина С. Ю. Договорный способ установления ответственности в трудовом праве / С. Ю. Головина // Научные труды. Российская академия юридических наук. — Вып. 10 : в 3 т. — М. : ИГ «Юрист», 2010. — Т. 3. — С. 48–53.

Головина С. Ю. Проблема выбора терминов для обозначения понятий в трудовом праве / С. Ю. Головина // Правоведение. — 2000. — № 5. — С. 49–59.

Головина С. Ю. Программа достойного труда и ее отражение в трудовом законодательстве России / С. Ю. Головина // Пути реализации в России программы достойного труда и достойного социального обеспечения / под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2013. — С. 143–147.

Гонцов Н. И. Способы разрешения трудовых конфликтов в Российской Федерации / Н. И. Гонцов // Вестник Пермского университета. Юридические науки. — 2010. — № 1. — С. 131–141.

Горохов Б. А. Конфликт прав и интересов (трудовые отношения) / Б. А. Горохов // Закон. — 2005. — № 1. — С. 56–60.

Горохов Б. А. Современное правовое регулирование социально-трудовых отношений в России: средства, механизм, источники и особенности : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Б. А. Горохов. — СПб., 2006. — 24 с.

Гришков О. Д. «Уволен по собственному желанию»: краткий анализ трудового и гражданского процессуального законодательства и правоприменительной практики в контексте трудовых конфликтов между работодателем и работником / О. Д. Гришков, А. В. Шичанин // Законодательство и экономика. — 2009. — № 3. — С. 50–65.

Дедкова И. Ф. Реструктуризация системы управления социально-трудовой сферы в целях предупреждения и разрешения социально-трудовых противоречий / И. Ф. Дедкова, Н. И. Федоров // Теория и практика общественного развития. — 2011. — № 4. — С. 313–315.

Деменева Н. А. Теория и практика завершения социально-трудовых конфликтов / Н. А. Деменева // Наука и молодежь XXI века : материалы науч.-техн. конф. — Новосибирск : СГУПС, 2004. — С. 266–268.

Джафаров З. И. Коллективные трудовые споры как юридическая категория (понятие, стороны, предмет и виды коллективных трудовых споров) / З. И. Джафаров // Трудовое право. — 2009. — № 3. — С. 116–120.

Джафаров З. И. Трудовой спор как юридический конфликт / З. И. Джафаров // *Чанш*. — 2008. — № 8. — С. 88–95.

Дзуцев З. Г. Защитная функция профсоюзов: проблемы правового регулирования : дис. ... канд. юрид. наук / З. Г. Дзуцев. — Владикавказ, 2009. — 186 с.

Дмитриева И. К. Основные принципы трудового права : дис. ... д-ра юрид. наук / И. К. Дмитриева. — М., 2004. — 620 с.

Договоры о труде в сфере действия трудового права : учеб. пособие / К. Н. Гусов [и др.] ; под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2010. — 256 с.

Долова А. З. Юридические факты в трудовом праве : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / А. З. Долова. — М., 2009. — 62 с.

Дупак О. В. Прокуратура на защите трудовых прав граждан / О. В. Дупак // *Законность*. — 2011. — № 11. — С. 3–8.

Жданова Т. В. Индивидуальные трудовые споры: законодательство о труде и реальность / Т. В. Жданова // *Право и экономика*. — 2001. — № 4. — С. 49–50.

Жильцов М. А. Дефекты трудового права и способы их преодоления : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук / М. А. Жильцов. — Екатеринбург, 2011. — 459 с.

Жильцов М. А. Проблемы модернизации предмета и метода трудового права / М. А. Жильцов // *Российский ежегодник трудового права*. 2013 / под ред. Е. Б. Хохлова. — 2014. — № 9. — С. 89–96.

Зыкина Т. А. Отражение государственного и договорного регулирования в нормах о правах работников / Т. А. Зыкина // *Сочетание государственного и договорного регулирования в сфере наемного труда и социального обеспечения* / под ред. К. Н. Гусова. — М. : Проспект, 2012. — С. 167–172.

Зыкина Т. А. Реализация прав работников: проблемы теории и практики : монография / Т. А. Зыкина. — Архангельск : ИПЦ САФУ, 2012. — 244 с.

Казанцев В. Международный стандарт: труд — гарантия достойного существования / В. Казанцев // *Российская юстиция*. — 2000. — № 3. — С. 35–36.

Катальников В. Д. Проблемы социальной защиты наемных работников и роль профсоюзов / В. Д. Катальников // *Вестник Южно-Российского гос. техн. ун-та*. — 2012. — № 2. — С. 191–197.

Клепцов В. В. Трудовые споры и трудовые конфликты на предприятии / В. В. Клепцов // *Право и экономическое сотрудничество : московская конф.*, 19–21 сентября 1990 г. Тезисы выступлений советских и американских докладчиков. — М., 1990. — С. 189–194.

Костян И. А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России : дис. ... д-ра юрид. наук / И. А. Костян. — М., 2009. — 349 с.

Косых А. Е. Социальное партнерство как инструмент регулирования трудовых конфликтов в посткризисный период российской экономики / А. Е. Косых // *Вести высших учебных заведений Черноземья*. — 2010. — № 1. — С. 92–95.

Кузьменко А. В. Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования / А. В. Кузьменко. — СПб. : Юрид. центр Пресс, 2005. — С. 80.

Куренной А. М. Трудовой кодекс Российской Федерации: преемственность и новизна / А. М. Куренной // Законодательство. — 2002. — № 2. — С. 51–56.

Куренной А. М. Функции трудового права в современных условиях / А. М. Куренной // Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики : материалы X Междунар. науч.-практ. конф. / сост. М. И. Акатнова, М. Э. Дзарасов. — М. : Проспект, 2014. — С. 3–9.

Лукаш Ю. А. Трудовые споры и конфликты / Ю. А. Лукаш. — М. : Финпресс, 2008. — 110 с.

Лушников А. М. Институт нормоконтроля в трудовом праве России / А. М. Лушников // Трудовое право России и стран Евросоюза : сб. статей / под ред. Г. С. Скачковой. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2012. — С. 112–119.

Лушников А. М. Функции трудового права: теоретические подходы и современная трактовка / А. М. Лушников // Функции трудового права и права социального обеспечения в условиях рыночной экономики : материалы X Междунар. науч.-практ. конф. / сост. М. И. Акатнова, М. Э. Дзарасов. — М. : Проспект, 2014. — С. 25–31.

Лушикова М. В. О запрете злоупотребления трудовыми правами / М. В. Лушикова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2009 (пилотный вып.). — С. 5–12.

Люттов Н. Л. Международно-правовое регулирование разрешения коллективных трудовых споров (по актам ООН, МОТ и др., а также законодательству отдельных стран) : дис. ... канд. юрид. наук / Н. Л. Люттов. — М., 2001. — 230 с.

Люттов Н. Л. Почему в России почти не происходит легальных забастовок? / Н. Л. Люттов // Трудовое право. — 2012. — № 10. — С. 9–22.

Маирова Л. М. Защита профсоюзами трудовых прав работников : дис. ... канд. юрид. наук / Л. М. Маирова. — М., 2007. — 178 с.

Миронов В. И. Практическое пособие по урегулированию трудовых разногласий, споров, конфликтов / В. И. Миронов // Трудовое право. — 2008. — № 4. — С. 3–66.

Митина Н. М. Запрещение дискриминации в сфере труда как один из основных принципов трудового права : автореф. дис. ... канд. юрид. наук / Н. М. Митина. — М., 2006. — 31 с.

Нестерова Т. А. Защита трудовых прав в России: юридическая сущность и приоритетная роль государственных органов : дис. ... д-ра юрид. наук / Т. А. Нестерова. — Пермь, 2005. — 511 с.

Нуртдинова А. Защита трудовых прав работников / А. Нуртдинова // Хозяйство и право. — 2002. — № 12. — С. 3–28.

Нуртдинова А. Ф. Роль государства в механизме социального партнерства / А. Нуртдинова // Журнал российского права. — 2000. — № 2. — С. 16–25.

Олимпиева И. Б. Российские профсоюзы в системе регулирования социально-трудовых отношений: особенности, проблемы и перспективы исследования / И. Б. Олимпиева. — М. : Центр независимых социологических исследований, 2010. — 150 с.

Орловский Ю. П. Трудовой кодекс Российской Федерации — важный этап реформы трудового законодательства / Ю. П. Орловский // Журнал российского права. — 2002. — № 8. — С. 9–21.

Павловская О. Ю. Коллективные трудовые споры в современной России: теоретико-правовой аспект : дис. ... канд. юрид. наук / О. Ю. Павловская. — М., 2009. — 180 с.

Патракова М. В. Проблемы урегулирования трудовых споров и разрешения социальных конфликтов / М. В. Патракова // Юрист. — 2003. — № 12. — С. 22–26.

Попов В. И. Проблемы трудового права России / В. И. Попов. — М. : Изд-во МГУ, 2003. — 144 с.

Ракитина Е. В. Влияние классификационного приема юридической техники на эффективность трудового законодательства / Е. В. Ракитина // Трудовое право в России и за рубежом. — 2010. — № 2. — С. 5–7.

Репринцев Д. Д. Самозащита работниками трудовых прав / Д. Д. Репринцев // Трудовое право. — 2009. — № 3. — С. 109–110.

Сапфорова А. А. Защита трудовых прав и законных интересов органами государственного надзора и контроля : дис. ... д-ра юрид. наук / А. А. Сапфорова. — М., 2010. — 508 с.

Сапфорова А. А. Некоторые вопросы защиты законных интересов работников и работодателей / А. А. Сапфорова // Трудовое право. — 2009. — № 6. — С. 114–117.

Сапфорова А. А. Современные проблемы защиты трудовых прав работников федеральной инспекцией труда / А. А. Сапфорова. — Майкоп, 2012. — 220 с.

Сафонов В. А. Внесудебные процедуры урегулирования трудовых споров / В. А. Сафонов // Российский ежегодник трудового права. — 2007. — № 3. — С. 62–73.

Сафонов В. А. Коллективные трудовые споры: проблемы теории и практики : дис. ... канд. юрид. наук / В. А. Сафонов. — СПб., 2000. — 226 с.

Снигирева И. О. Гарантии прав российских профсоюзов / И. О. Снигирева // Труд и социальные отношения. — 2013. — № 9 (111). — С. 80–89.

Сойфер В. Г. Правовое регулирование трудовых отношений: запоздалый ответ на вызовы реальности / В. Г. Сойфер // Трудовое право. — 2010. — № 10. — С. 89–99.

Соловьев А. В. Досудебное разрешение трудовых споров и трудовые суды: мифы и реальность / А. В. Соловьев // Кадровик. — 2003. — № 10.

Сошникова Т. А. Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры / Т. А. Сошникова // Законодательство и экономика. — 2004. — № 8. — С. 59–65.

Сошникова Т. А. Проблемы совершенствования законодательства о трудовых спорах в современной России / Т. А. Сошникова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2011. — № 3. — С. 54–58.

Ставцева А. И. Разрешение трудовых споров (Судебная защита от необоснованных переводов и увольнений) / А. И. Ставцева. — М. : Интел-Синтез, 1998. — 288 с.

Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие / В. Н. Толкунова. — М. : Юрист, 1996. — 207 с.

Федорова Е. А. Защита трудовых прав работников : дис. ... канд. юрид. наук / Е. А. Федорова. — М., 2005. — 218 с.

Халиков В. Р. Защита трудовых прав работников / В. Р. Халиков. — Челябинск : Челяб. гос. ун-т, 2004. — 75 с.

Черкашина А. В. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров как способ защиты трудовых прав : дис. ... канд. юрид. наук / А. В. Черкашина. — М., 2006. — 173 с.

Чесовской Е. Разрешение трудовых споров / Е. Чесовской // Российская юстиция. — 2002. — № 11. — С. 43.

Чуча С. Ю. Становление и перспективы развития социального партнерства в Российской Федерации / С. Ю. Чуча. — М. : Вердикт-М, 2001. — 310 с.

Шаленко В. М. Трудовые конфликты и социальное партнерство в современной России / В. М. Шаленко // Конфликты в современной России: исследование и регулирование : Всерос. науч.-практ. конф. Москва, 11 февраля 2010 г. — М. : СТА, 2010. — С. 302–308.

ОПУБЛИКОВАННЫЕ МАТЕРИАЛЫ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 24 нояб. 2015 г.) // Российская газета. — 2004. — № 72.

О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних : Постановление Пленума Верховного Суда Рос. Федерации от 28 янв. 2014 г. № 1 // Российская газета. — 2014. — № 27.

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 48-В10-5 от 30 июля 2010 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 16-В11-18 от 16 авг. 2011 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 49-В10-20 от 4 февр. 2011 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 69-В12-1 от 30 марта 2012 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 5-КГ12-64 от 2 нояб. 2012 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-13/12 от 21 дек. 2012 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 83-КГ13-4 от 12 июля 2013 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 5-КГ13-125 от 6 дек. 2013 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 18-КГ13-145 от 24 янв. 2014 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 03-36/2013 от 17 янв. 2014 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-4614/2012 от 21 марта 2014 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 47-КГ14-1 от 21 марта 2014 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-1805/2013 от 11 июля 2014 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 37-КГ14-4 от 5 сент. 2014 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.supcourt.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-3769/2012 от 16 мая 2014 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-32/2013 от 22 сент. 2014 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-3769/2012 от 16 мая 2014 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 2-1859/13 от 5 сент. 2014 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Определение Верховного Суда Рос. Федерации № 5-КГ14-153 от 9 февр. 2015 г. [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение СК по гражданским делам Ульяновского областного суда от 26 марта 2013 г. по делу № 33-938/2013 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение Московского городского суда от 8 апр. 2014 г. № 33-11207/14 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com/>

Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 24 апр. 2013 г. № 33-1373-2013 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение Московского городского суда от 20 мая 2014 г. № 33-12105/14 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Верховного Суда Рос. Федерации от 20 июня 2016 г. № 44-КГ16-5 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение Тульского областного суда от 25 июля 2013 г. № 33-1804 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение СК по гражданским делам Ярославского областного суда от 26 нояб. 2013 г. по делу № 33-6769/2013 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 28 янв. 2014 г. по делу № 33-13083 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия от 9 сент. 2014 г. по делу № 33-1525/2014 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение Курского областного суда от 30 окт. 2014 г. № 33-2732/2014 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Московского городского суда от 14 янв. 2015 г. № 33-136/15 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение Московского городского суда от 30 марта 2015 г. № 33-10396/2015 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение СК по административным делам Иркутского областного суда от 23 июня 2015 г. по делу № 33-4809/2015 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Коми от 25 июня 2015 г. по делу № 33-3015/2015 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение Белгородского областного суда от 16 июня 2015 г. № 33-2498/2015 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение Московского городского суда от 20 июля 2015 г. № 33-25524/2015 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Камчатского краевого суда от 30 июля 2015 г. № 33-1311/2015 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Московского городского суда от 6 авг. 2015 г. № 33-27818/15 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение СК по административным делам Саратовского областного суда от 17 сент. 2015 г. по делу № 33-6130/2015 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение СК по гражданским делам Тульского областного суда от 24 сент. 2015 г. по делу № 33а-2942/2015 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 14 янв. 2016 г. по делу № 33-523/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 19 янв. 2016 г. по делу № 33-618/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 14 янв. 2016 г. по делу № 33-523/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Московского городского суда от 2 февр. 2016 г. № 33-3252/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение Московского городского суда от 18 февр. 2016 г. № 33-4789/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 24 февр. 2016 г. № 33-2319/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11 февр. 2016 г. по делу № 33-1502/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Московского городского суда от 24 марта 2016 г. № 33-8742 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Московского городского суда от 4 марта 2016 г. № 33-5904/16 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Московского городского суда от 22 марта 2016 г. № 33-3486/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение Московского городского суда от 18 мая 2016 г. № 33-19324/2 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Московского городского суда от 30 мая 2016 г. № 33-20968/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 18 мая 2016 г. № 33-9073/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение Московского городского суда от 6 июня 2016 г. № 33-22057/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Московского городского суда от 10 авг. 2016 г. № 33-26854/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение Самарского областного суда от 10 окт. 2016 г. по делу № 33-12632/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Самарского областного суда от 25 окт. 2016 г. № 33-14102/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 26 окт. 2016 г. по делу № 33-14584/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Московского областного суда от 26 окт. 2016 г. № 33-27130/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Владимирского областного суда от 13 окт. 2016 г. по делу № 33-4212/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: www.consultant.ru

Апелляционное определение суда Ханты-Мансийского автономного округа от 25 окт. 2016 г. по делу № 33-8086/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Омского городского суда от 2 нояб. 2016 г. по делу № 33-10860/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Апелляционное определение Брянского областного суда от 1 нояб. 2016 г. в Решении № 33-4849/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Кассационное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 19 июля 2011 г. по делу № 33-2544 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Кассационное определение СК Пензенского областного суда от 31 янв. 2012 г. № 33-209 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Определение СК по административным делам Верховного Суда Рос. Федерации от 5 окт. 2011 г. № 92-Г11-4 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Определение Приморского краевого суда от 14 янв. 2013 г. № 33-255 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Определение Московского городского суда от 14 нояб. 2013 г. № 4г-10692/13 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Определение СК по административным делам Сахалинского областного суда от 10 дек. 2015 г. по делу № 33а-2785/2015 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Определение Московского городского суда от 14 янв. 2015 г. № 33-137/15 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Постановление Верховного Суда Республики Коми от 12 дек. 2014 г. по делу № 4А-542/2014 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Постановление Федерального арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 14 авг. 2012 г. № Ф08-4476/12 по делу № А20-3816/2011 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Постановление президиума Самарского областного суда от 28 янв. 2016 г. № 44Г-14/2016г (44Г-91/2015) [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Постановление Кемеровского областного суда от 18 июля 2016 г. № 44г-86 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Решение Хабаровского краевого суда от 8 авг. 2013 г. по делу № 21-448/2013 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Решение Лысьвенского городского суда от 27 окт. 2016 г. по делу № 2-1963/2016-М-2021/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Решение Липецкого областного суда от 10 нояб. 2016 г. по делу № 21-186/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Решение Красноярского краевого суда от 7 нояб. 2016 г. по делу № 33-15050/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Решение Фрунзенского районного суда г. Иваново от 3 нояб. 2016 г. № 2-4939/16 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Решение Асбетовского городского суда от 1 нояб. 2016 г. по делу № 2-1756/2016 [Электронный ресурс]. — Электрон. дан. — Режим доступа: <https://rospravosudie.com>

Научное издание

**СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА РАЗРЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ СПОРОВ
В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

Ответственный редактор *О. Н. Тодорова*

Редактор *Я. Ф. Афанасьева*

Дизайнер *А. В. Костюкевич*

Технический редактор *Л. В. Климкович*

Подписано в печать с оригинал-макета 05.03.18

Формат 60х90/16. Гарнитура Times New Roman

Усл.-печ. л. 9,5. Тираж 500 экз. Заказ № 18179

Санкт-Петербургский Гуманитарный
университет профсоюзов

192238, Санкт-Петербург, ул. Фучика, 15

Отпечатано в ООО «Типография «НП-Принт»

197110, Санкт-Петербург, Чкаловский пр., д. 15

ISBN 978-5-7621-0958-1



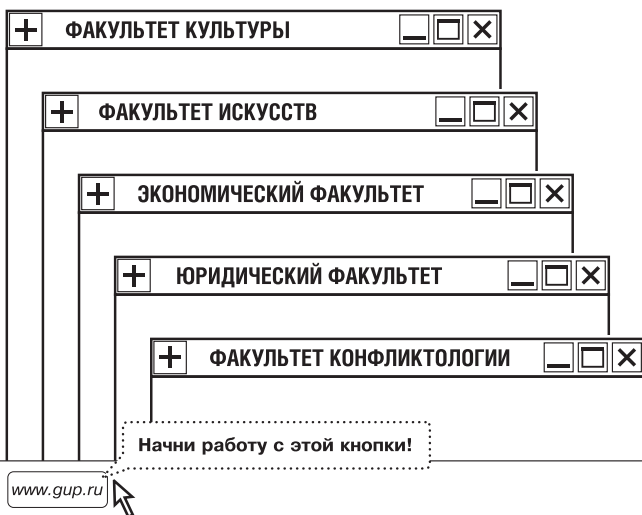
9 785762 109581



САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОФСОЮЗОВ

www.gup.ru

ОФИЦИАЛЬНЫЙ САЙТ СПБГУП



Предлагаем также посетить сайт «Площадь Лихачева»

www.lihachev.ru

основные рубрики сайта:

Научное наследие
Д. С. Лихачева

Библиография
Лихачева

Международные
Лихачевские чтения

Декларация прав
культуры

и другие материалы