

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова
Кафедра трудового и финансового права

А. А. Матякубова

**ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ
И СОЦИАЛЬНО-ОБЕСПЕЧИТЕЛЬНЫХ
ПРАВ**

Учебно-методическое пособие

Ярославль
ЯрГУ
2020

УДК 349.2(075.8)+349.3(075.8)
ББК Х627я73
М35

Рекомендовано
Редакционно-издательским советом университета
в качестве учебного издания. План 2020 года

Рецензент
кафедра трудового и финансового права
ЯрГУ им. П. Г. Демидова

Матякубова, Азиза Атабековна.
М35 Защита трудовых и социально-обеспечительных
прав : учебно-методическое пособие / А. А. Матякубова ;
Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ,
2020. — 64 с.

Пособие содержит краткий обзор основных теоретических и практических проблем форм и способов защиты трудовых и социально-обеспечительных прав. Включает вопросы для обсуждения на семинарских занятиях, задания для самостоятельной работы студентов, список рекомендованной литературы и нормативных актов.

Предназначено для студентов, изучающих дисциплину «Проблемы защиты трудовых и социально-обеспечительных прав».

УДК 349.2(075.8)+349.3(075.8)
ББК Х627я73

© ЯрГУ, 2020

Тема 1. Общие вопросы защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов

1. Понятие защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов.

2. Формы и способы защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов.

Данная тема включает в себя общие понятия защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов, понятия формы и способа защиты.

Методические рекомендации

В соответствии с положениями Конституции Российской Федерации (далее по тексту — Конституция РФ) права и свободы граждан признаются высшей ценностью, а соблюдение и защита прав граждан возлагается на государство. Вместе с тем в нормативных правовых актах Российской Федерации (далее по тексту — РФ) отсутствует единство в понимании терминов «охрана» и «защита». Например, в ст. 2 и 45 Конституции РФ речь идет о государственной защите прав и свобод, а в ст. 82 уже об охране.

В юридической литературе принято считать, что охраняются права всегда, а защищаются тогда, когда нарушаются¹. «Охрана — это установление общего правового режима, а защита — те меры, которые предпринимаются в случаях, когда гражданские права нарушены или оспорены»².

Нет в науке и единого подхода к определению «защиты трудовых прав». Одни ученые определяют защиту трудовых прав через деятельность (В. В. Коробченко³, Е. А. Федорова⁴), вторые — через

¹ Матузов Н. И. Правовая система и личность. Саратов, 1987. С. 131.

² Гаврилов Э. П. Комментарий Закона об авторских и смежных правах. М., 1996. С. 217.

³ Коробченко В. В. Защита трудовых прав и интересов работников // Журнал российского права. 2002. № 12. С. 67.

⁴ Федорова Е. А. Защита трудовых прав работников: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005. С. 53, 54.

систему материально-правовых мер (Т. В. Иванкина)⁵, третьи — через установленные в нормативных правовых актах средства и способы (А. И. Ставцева⁶), четвертые — через защитную функцию трудового права (В. Н. Толкунова⁷) и др.⁸ Все представленное многообразие подходов к определению «защиты трудовых прав» условно можно разделить на два направления: узкое и широкое. В широком смысле защита трудовых прав и охраняемых законом интересов — это один из принципов трудового права, который реализуется в том числе и через защитную функцию отрасли. В узком смысле **«обеспечение соблюдения трудовых прав, защита их от нарушений, в том числе и профилактика, восстановление незаконно нарушенных прав и установление трудовым законодательством и действиями соответствующих органов реальной эффективной ответственности работодателей и их представителей за нарушение трудового законодательства, его исполнение, т. е. за нарушение трудовых прав работников»**⁹. «Общим знаменателем» для всех представленных в научной среде подходов выступают цели защиты — это предупреждение нарушения, восстановление нарушенного права и охраняемого законом интереса, возмещение вреда, явившегося следствием нарушения.

В рамках данного курса представляется рациональным придерживаться узкого подхода к пониманию термина «защита трудовых прав и охраняемых законом интересов».

Защита права может быть реализована при помощи различных мер, среди которых, в первую очередь, следует разделять меры ответственности и меры защиты:

⁵ Трудовое право России: учебник / под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. М., 2003. С. 523.

⁶ Ставцева А. И. Трудовые споры и право на судебную защиту // Журнал российского права. 1998. № 3. С. 14.

⁷ Толкунова В. Н. Трудовое право. М., 2002. С. 251.

⁸ Трудовое право России: учебник для вузов / под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. М., 2010. С. 568; Головина С. Ю., Кучина Ю. А. Трудовое право: учебник для бакалавров. М., 2012. С. 362 и др.

⁹ Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / М. И. Акатнова, А. А. Андреев, Э. Н. Бондаренко и др.; отв. ред. Н. Л. Лютов. М., 2017 // СПС «КонсультантПлюс».

1. Цели и функции (назначение): меры защиты направлены на восстановление первоначального положения сторон; меры ответственности преследуют цели наказания или возмещения причиненного вреда (ущерба).

2. Основание применения: меры ответственности применяются при наличии полного состава правонарушения, для мер защиты достаточно одного элемента состава объективной стороны правонарушения. Во втором случае речь идет о так называемом противоправном деянии.

3. Содержание: применение мер ответственности, в отличие от мер защиты, сопряжено с возложением на нарушителя дополнительного обременения наряду с исполнением нарушенной обязанности¹⁰.

Право на защиту, как элемент охранительного правоотношения, включает в себя два правомочия: 1) правомочие на собственное поведение, включающее возможность лица, чье право нарушено, в рамках закона применять меры принуждения к правонарушителю; 2) правомочие требовать от нарушителя восстановления нарушенного права. Праву на защиту корреспондирует обязанность правонарушителя, проявляющаяся через 1) обязанность претерпеть меры принуждения со стороны субъекта, чье право нарушено; 2) обязанность восстановить нарушенное право или устранить препятствия на пути реализации права¹¹.

В качестве элементов защиты выступают организационно-процессуальные формы и материально-правовые способы¹². Важно разграничивать такие понятия, как «форма защиты», «способ защиты», «средство защиты». Данными понятиями обозначены элементы деятельности по защите субъективных прав, между которыми существует тесная взаимосвязь. Средства защиты (например, иски, жалобы) представляют собой действия, посредством которых заинтересованные лица требуют осуществления мер защиты от других субъектов. Способ защиты — это конкрет-

¹⁰ Лушникова М. В., Лушников А. М. Курс права социального обеспечения. М., 2009.

¹¹ Там же.

¹² Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: дис. ... канд. юрид. наук. Ярославль, 2005.

ное действие, направленное на защиту субъективного права или охраняемого законом интереса или на устранение препятствий к осуществлению субъективного права. Под формой защиты субъективных трудовых прав и охраняемых законом интересов следует понимать порядок осуществления деятельности по защите субъективных трудовых прав и охраняемых законом интересов, включающий в себя комплекс внутренне согласованных организационных действий, протекающих в рамках единого правового режима.

В отечественной юридической науке сложилось множество подходов к классификации форм защиты права. Например, Г. А. Свердлых и Э. Л. Страунинг предлагают выделять следующие формы защиты права: административную, судебную и общественную¹³. В. П. Грибанов выделил международную форму, национальную (государственную), негосударственную и самозащиту¹⁴. Е. А. Федорова предлагает выделять государственную, общественную и индивидуальную формы защиты права¹⁵ и др.

С учетом отраслевой специфики трудового права и права социального обеспечения в основу классификации форм и способов защиты трудовых и социально-обеспечительных прав и охраняемых законом интересов положен источник их закрепления:

I. Международные формы и способы защиты:

- а) закрепленные в актах международных организаций,
- б) закрепленные в актах региональных международных организаций,
- с) закрепленные в текстах двухсторонних международных договоров.

II. Национальные формы и способы защиты:

1. Трудоправовые формы и способы защиты:

- а) закрепленные трудовым законодательством,
- б) закрепленные актами социального партнёрства,

¹³ Свердлых Г. А., Страунинг Э. Л. Защита и самозащита гражданских прав. М., 2002. С. 26–39.

¹⁴ Грибанов Ю. П. Осуществление и защита гражданских прав. М., 2011. С. 18–25.

¹⁵ Федорова Е. А. Защита трудовых прав работников: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2005.

с) закрепленные трудовым договором и локальными нормативными правовыми актами работодателя.

2. Формы и способы защиты, закрепленные в актах иной отраслевой принадлежности.

Вопросы для подготовки к семинарским занятиям

1. Что понимается под защитой субъективных прав и охраняемых законом интересов?

2. Приведите примеры мер ответственности и мер защиты из трудового права и права социального обеспечения.

3. Каково соотношение между терминами «защита права», «охрана права», «гарантии»?

4. Как соотносятся понятия «форма защиты», «способ защиты», «средство защиты»?

5. Приведите примеры для каждой формы защиты трудовых и социально-обеспечительных прав.

6. Какое значение в системе защиты субъективных прав имеют презумпции? Приведите примеры презумпций в отрасли трудового права и права социального обеспечения.

Темы рефератов

1. Понятие формы и способа защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов.

2. Принципы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов.

Тема 2. Международно-правовые основы защиты трудовых и социально-обеспечительных прав

Данная тема включает в себя анализ основных международных актов в сфере защиты трудовых и социально-обеспечительных прав. Особое внимание следует уделить общепризнанным принципам и нормам международного права, а также деятельности международных организаций по унификации международных актов в социально-трудовой сфере. Отдельно рассматривается деятельность международных судов по защите трудовых и социально-обеспечительных прав.

Методические рекомендации

Нормы международного права выступают в качестве одного из факторов, оказывающих влияние на трудовое законодательство России. Согласно ч. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы, нормы международного права и международные договоры, заключенные Россией, являются составной частью российской правовой системы. Россия, являясь участницей Международной организации труда (далее по тексту — МОТ), принимает участие в формировании многих норм международного права. Посредством разработки и принятия указанных норм устанавливаются необходимые минимумы в сфере труда и социального обеспечения.

Выделение в качестве самостоятельной формы защиты трудовых и социально-обеспечительных прав обусловлено следующими факторами.

Во-первых, для нормативных правовых актов международного уровня не характерно «классическое» разделение по юридической силе, что исключает возможность создания единой иерархической системы источников международного трудового права и права социального обеспечения. Однако из этого не следует вывод о разрозненности рассматриваемых источников. Все источники, входящие в систему международного трудового права, объединены императивными универсальными нормами — международными стандартами. Это отражается и на способах защиты прав, поскольку выбор конкретного способа будет зависеть от источника, где данное право закреплено.

Во-вторых, зачастую процесс разработки, принятия и последующего контроля за исполнением содержания международных актов носит социально-партнёрский характер. В связи с этим специальная роль, в том числе в отношении реализации защитных механизмов, отводится социальным партнерам. МОТ стала первой международной организацией, которая в силу своей трехсторонней структуры, активно привлекает участников социального партнёрства к своей деятельности. В состав Международной конференции труда, в полномочия которой входит принятие и пересмотр основных документов, входят делегаты от представительных объединений работников и работодателей. Любая организация работников или работодателей вправе представить свои замечания по вопросам применения конвенций непосредственно в Международное бюро труда¹⁶. В целях реализации принципа трехстороннего сотрудничества в 1976 г. была принята Конвенция МОТ № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм».

Международная форма защиты трудовых прав реализуется 2 основными способами: 1) установлением международных стандартов в сфере труда и социального обеспечения и международный контроль за их исполнением; 2) через деятельность международных судов в сфере защиты трудовых и социально-обеспечительных прав.

В качестве основных особенностей международной формы защиты трудовых и социально-обеспечительных прав выступает следующее: во-первых, защите подлежат как коллективные, так и индивидуальные права работников, что напрямую закреплено в п. 2 Рекомендации МОТ № 130; во-вторых, в силу п. 7 Рекомендации МОТ № 92 установление примирительных процедур, в том числе добровольного арбитража, не может рассматриваться как ограничение права работника на защиту своих прав посредством забастовки; в-третьих, в отношении работодателя закреплена лишь возможность защиты своих интересов, вытекающих из коллективного трудового правоотношения. Эта связь прослеживается через п. 4 ст. 6 Европейской Социальной хартии и п. 3

¹⁶ Руководство по процедурам, касающимся международных конвенций и рекомендаций о труде. Женева: Международное бюро труда, 2018. С. 42.

Рекомендации МОТ № 92, в которых указано, что работодатель совместно с работниками может инициировать начало примирительных процедур в целях разрешения коллективного трудового спора; *в-четвертых*, возможность защиты прав работодателя через локауты допускается, только если на уровне национального законодательства предоставлена такая возможность.

Установление международных стандартов в сфере труда и социального обеспечения; международный контроль за их исполнением.

Международные стандарты в сфере труда и социального обеспечения представляют собой «нормативную субстанцию международного трудового права — одно из достижений современной цивилизации, отразившее результаты согласованной деятельности государств по внесению в рыночную экономику социальных ценностей, разработки усилиями мирового сообщества инструментов социальной политики, приемлемой для составляющих его государств»¹⁷. По источнику закрепления все международные стандарты в сфере труда и права социального обеспечения можно разделить на 2 группы:

1. Международные стандарты универсального уровня.
2. Международные стандарты регионального уровня.

Стандарты **универсального уровня** находят свое отражение в актах универсальных международных организаций. Например, целый комплекс трудовых и социально-обеспечительных прав закреплён в ряде базовых актов, принятых Организацией Объединённых наций (далее по тексту — ООН). Среди таких актов следует назвать

- *Всеобщую декларацию прав человека 1948 г.*, в которой закреплён перечень основных неотчуждаемых трудовых прав (право на труд, право на свободный выбор работы, право на справедливые и благоприятные условия труда и др.);

- *Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.* Данный акт, по своей правовой природе являющийся многосторонним международным договором, закрепляет следующие стандарты в области трудовых и социально-

¹⁷ Киселев И. Я., Лушников А. М. Трудовое право России и зарубежных стран: учебник / под ред. М. В. Лушниковой. М., 2008. С. 480.

обеспечительных прав: право на труд; право на справедливые и благоприятные условия труда; право создавать профессиональные союзы и вступать в таковые; право на социальное обеспечение и др. Можно сказать, что в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах стандарты, названные во Всеобщей декларации прав человека, получили свою детализацию;

- *Пакт о гражданских и политических правах 1966 г.* закрепляет международный стандарты общественного и политического плана, среди которых, например, запрет на применение принудительного труда, а также свобода ассоциаций, в том числе и право на создание профсоюзов.

Приведенный перечень не является исчерпывающим. В *Конвенции о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин 1979 г.* закреплена обязанность государств обеспечить трудящихся женщин равными правами с мужчинами; в *Международной конвенции о защите прав всех трудящихся-мигрантов и членов их семей 1990 г.* подчеркивается необходимость установления равных трудовых прав и недопустимость дискриминации в отношении трудящихся-мигрантов и членов их семей.

Особая роль в установлении международных стандартов универсального уровня отводится Международной организации труда. МОТ, являясь специализированным учреждением ООН, выступает как организация глобального уровня со специальной компетенцией. По состоянию на 2020 г. Россия ратифицировала 77 конвенций МОТ, из них 8 основополагающих, 66 технических, 3 управленческих¹⁸. Среди «базовых» актов МОТ Филадельфийская декларация 1944 г. (труд не является товаром; запрет дискриминации в зависимости от пола, расы или веры; свобода слова и профсоюзной деятельности и др.); Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» (данная декларация является обязательной для государств — членов МОТ независимо от ратификации соответствующих конвенций (п. 2 названной Декларации). Декларация устанавливает некий «соци-

¹⁸ The International Labour Organization. Russian Federation: statistics. URL: https://www.ilo.org/gateway/faces/home/ctryHome?locale=EN&countryCode=RUS&_adf.ctrl-state=r8u55i7ru_9 (дата обращения: 02.05.2020).

альный минимум»¹⁹, обеспечиваемый ратификацией 8 основополагающих конвенций МОТ); Декларация о социальной справедливости в целях справедливой глобализации 2008 г. (в данной Декларации отражены основные задачи, направленные на реализацию концепции «достойный труд», зародившейся в 1999 г.). К базовым конвенциям МОТ относятся «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г. (№ 87), «О применении принципов права на организацию и ведение коллективных переговоров» 1949 г. (№ 98), «О принудительном или обязательном труде» 1930 г. (№ 29), «Об упразднении принудительного труда» 1957 г. (№ 105), «О дискриминации в области труда и занятости» 1958 г. (№ 111), «О равном вознаграждении» 1951 г. (№ 100), «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973 г. (№ 138), «О запрещении и мерах по искоренению наихудших форм детского труда» 1999 г. (№ 182). В 2019 г. Россия ратифицировала Конвенцию о минимальных нормах социального обеспечения 1952 г. (№ 102) и Протокол 2014 г. к Конвенции о принудительном труде 1930 г.²⁰

Контрольно-надзорные механизмы, реализуемые МОТ, вытекают из устава организации. В соответствии со ст. 22 Устава МОТ страны-участницы обязуются представлять ежегодные доклады Международному бюро труда. В докладе отражаются меры, которые страна принимает для реализации принятых на себя обязательств, вытекающих из актов, МОТ, а также утверждает перечень конвенций, планируемых к ратификации. В исключительных случаях на основании ст. 24 Устава МОТ профессиональная организация трудящихся или предпринимателей может направить в МБТ представление с указанием на отсутствие должных механизмов реализации той или иной конвенции, участником которой данная страна является. В таком случае Административный совет перенаправляет данное представление правительству соответствующей страны. В качестве санкции за нарушение «приемлемого срока для ответа правительства»

¹⁹ Лушников А. М., Лушникова М. В. Охрана труда и трудовправовой контроль (надзор): научно-практическое пособие. М., 2015. С. 56.

²⁰ The International Labour Organization. Russian Federation: statistics. URL: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11110:0::NO::P11110_ISO_CODE:RUS_ (дата обращения: 02.05.2020).

Административный совет на основании ст. 25 Устава МОТ вправе придать публичной огласке поступившее представление и ответ на него. Статьей 26 Устава МОТ установлена возможность подать жалобу в Международное бюро труда на любого другого члена организации, который, по мнению заявителя, не обеспечил эффективного соблюдения конвенции, ратифицированной ими обоими в соответствии с предыдущими статьями. После поступления жалобы Административный совет может обратиться к правительству страны, в отношении которой была заявлена жалоба, или назначить комиссию для расследования жалобы и для представления доклада по этому вопросу.

Стандарты **регионального уровня** находят свое отражение в актах региональных международных организаций. Россия состоит в следующих международных организациях регионально-го уровня.

- *Совет Европы* (далее по тексту — СЕ). По состоянию на 2020 г. в СЕ принято более 223 актов, в том числе и по вопросам регулирования социально-трудовых отношений. *Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г.* (далее по тексту — Европейская конвенция) провозглашает ряд основополагающих прав и свобод, среди которых запрет применения принудительного труда, право на свободу ассоциаций, запрет дискриминации и др. Функции контроля осуществляет *Европейский суд по правам человека* (далее по тексту — ЕСПЧ), о котором будет сказано далее. Еще одним базовым актом является *Европейская социальная хартия 1961 г.* (далее по тексту — Хартия), которую Россия ратифицировала частично только в 2009 г. Хартия гарантирует 19 основополагающих социальных и экономических прав. Каждая присоединившаяся к Хартии страна обязана принять на себя обязательства и гарантировать их реализацию по следующим пунктам: право на труд, право на объединение, право на заключение коллективных договоров, право на социальное обеспечение, право на социальную и медицинскую помощь, право семьи на социальную, правовую и экономическую защиту, право трудящихся-мигрантов и их семей на защиту и помощь. Отличительной особенностью Хартии является закрепленный в Дополнительном протоколе к Европейской социальной хартии (ETS № 158) механизм контроля за исполнением вытекающих из её текста обяза-

тельств, которым введена система коллективных жалоб. В соответствии с названной системой жалоба подается в письменной форме и должна касаться обязательств по Хартии, принятых на себя страной. Поступившая жалоба направляется Генеральному секретарю, который, в свою очередь, извещает об этом стороны и направляет её в Комитет независимых экспертов. Комитет независимых экспертов составляет доклад, в котором описывает принятые для рассмотрения жалобы меры, и представляет свое заключение-доклад. Доклад передается Комитету министров. На основе доклада Комитета независимых экспертов Комитет министров принимает резолюцию большинством от поданных голосов.

- *Содружество независимых государств* (далее по тексту — СНГ), межгосударственное объединение большинства бывших союзных республик СССР. В рамках данной международной организации принято более 150 актов²¹, в том числе и по вопросам регламентации трудовых и социально-обеспечительных прав. Наиболее значимы следующие: Конвенция Содружества Независимых Государств о правах и основных свободах человека 1995 г. (установлен запрет принудительного или обязательного труда, право на труд и защиту от безработицы и др); Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств 1994 г.; Соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в транснациональных корпорациях, действующих на территории государств — участников СНГ 1997 г. Среди ключевых рекомендательных актов СНГ следует отметить Концепцию модельного трудового кодекса для стран СНГ, утвержденную в 2000 г., Модельный закон об охране труда 1997 г., Модельный закон о коллективных договорах и соглашениях 1997 г., Модельный закон о занятости населения 1999 г.

- *Евразийский экономический союз* (далее по тексту — ЕАЭС) был образован в целях создания единого экономического пространства и интеграции в экономической и гуманитарной сферах. Раздел V Договора о Евразийском экономическом союзе посвящен вопросам регулирования трудовых отношений и предостав-

²¹ Единый реестр правовых актов и других документов Содружества Независимых Государств. URL: <http://cis.minsk.by/reestr/ru/index.html#reestr/create> (дата обращения: 23.05.2020).

лению социальных гарантий. Рассматриваемый акт закрепляет четыре базовые свободы, среди которых принцип свободы движения рабочей силы. Суть данного принципа сводится к следующему: на трудящихся граждан стран — участниц ЕАЭС не распространяются требования об установлении квот в отношении иностранной рабочей силы. Договором о пенсионном обеспечении трудящихся государств — членов Евразийского экономического союза 2019 г. установлен принцип равенства в формировании пенсионных прав трудящихся.

Договор о ЕАЭС и Договор о пенсионном обеспечении сегодня являются базовыми актами, определяющими трудовые и социальные права граждан стран — участниц ЕАЭС. Однако большая часть вопросов решается принятием решений и распоряжений Евразийского межправительственного совета.

Деятельность международных судов в сфере защиты трудовых и социально-обеспечительных прав.

На международном уровне судебные способы защиты представлены через специализированные международные суды:

- *Европейский суд по правам человека* (далее по тексту — ЕСПЧ) — судебный орган Совета Европы, созданный в соответствии с Европейской конвенцией. Создание данного суда во многом обусловлено стремлением к экономической, политической и социальной интеграции стран — участниц ЕС.

1. Суд контролирует выполнение положений Европейской конвенции государствами-участниками путем рассмотрения жалоб на её нарушения, являясь высшей судебной инстанцией по вопросам соблюдения государствами-участниками своих обязательств. ЕСПЧ работает на постоянной основе (ст. 19 Европейской конвенции), число судей в нем равно числу «Высоких Договаривающихся Сторон» (ст. 20 Европейской конвенции). Государства — участники Европейской конвенции признают без специального соглашения обязательную юрисдикцию Европейского суда по правам человека (ЕСПЧ). Правом на обращение в ЕСПЧ обладают любые физические лица, неправительственные организации или группы частных лиц, которые утверждают, что явились жертвами нарушения одним из государств — участников Европейской конвенции прав, гарантируемых Европейской конвенцией или протоколами к ней (ст. 34 Европейской конвенции). Суд принимает дело к рассмотрению

только при условии, что все национальные формы и способы защиты права исчерпаны. Европейский суд выносит три основных вида решений (всего их более 10 видов):

- решение о неприемлемости жалобы. Оно оформляется письмом и адресуется заявителю (более 95 %);
- решение о неприемлемости или приемлемости жалобы оформляется отдельным мотивированным документом (decision — «решение»);
- окончательное решение по делу (judgment — «постановление»); только в этом документе ЕСПЧ может признать нарушение прав человека.

Последствия для государства (или Европейского союза) вынесения постановления ЕСПЧ, в котором будет признано нарушение, зависят от характера нарушений и могут быть следующими:

- выплата компенсации; проведение расследования, если речь идет о потерпевшем в преступлении, пересмотр как гражданского, так и уголовного дела (индивидуальные меры);
- изменение законодательства или принятие других общих мер по исправлению ситуации в целом (меры общего характера).

Неисполнение постановлений ЕСПЧ влечет применение мер международно-правовой ответственности (порицание, ответные меры и др., одним из самых суровых наказаний является приостановление членства или исключение из СЕ).

По состоянию на начало 2020 г. в ЕСПЧ находилось почти 60 тысяч жалоб. Из них почти 15 тысяч из Российской Федерации. Россия занимает первое место по числу жалоб, находящихся на рассмотрении ЕСПЧ в абсолютных цифрах, но они составляют только 24 % от всех жалоб. Другие государства, жалобы из которых составляют значительную часть, — это Турция (15 %), Украина (14 %) и Румыния (13 %). Затем идут Италия, Азербайджан, Армения, Босния и другие — 3–5 %²².

- *Экономический суд СНГ*. В соответствии с п. 3 Соглашения о статусе Экономического суда Содружества Независимых Государств разрешение споров, связанных с нарушением трудовых

²² European Court of Human Rights: statistics. URL: <https://www.echr.coe.int/Pages/home.aspx?p=home> (дата обращения: 06.05.2020).

прав, не входят в компетенцию данного суда. Однако в научной среде не раз отмечалось, что предметную подсудность Экономического суда СНГ следует пересмотреть в сторону её расширения²³.

- Суд ЕАЭС. На основании ст. 19 Договора о Евразийском экономическом союзе является постоянно действующим судебным органом Союза. Контрольные полномочия данный суд реализует в двух направлениях: 1) через рассмотрение споров, возникающих в связи с реализацией Договора, международных договоров в рамках Союза и (или) решений органов Союза; 2) через разъяснение положений Договора, международных договоров в рамках Союза и решений органов Союза.

Задания для самостоятельной работы студентов

Проанализируйте следующие международные акты на предмет форм и способов защиты трудовых и социально-обеспечительных прав:

- Европейская социальная хартия,
- Конвенция МОТ № 117 1962 г. «Об основных целях и нормах социальной политики»,
- Конвенция МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения»,
- Декларация МОТ 1944 г. «О целях и задачах Международной организации труда»,
- Конвенции МОТ № 2 1919 г. «О безработице»,
- Конвенция МОТ № 121 1964 г. «О пособиях в случаях производственного травматизма»,
- Соглашение о пенсионном обеспечении трудящихся государств — членов Евразийского экономического союза. Заключено в г. Санкт-Петербурге 20.12.2019.

Темы рефератов

- Особенности деятельности международных судов (Европейский суд по правам человека, Экономический суд СНГ) в ме-

²³ Нагорная Э. Н. Компетенция Экономического суда СНГ: пути совершенствования // Журнал зарубежного законодательства и сравнительного правоведения. 2017. № 4. С. 136–140.

ханизме защиты социально-обеспечительных прав, обобщение практики международных судов.

- Общественный международный контроль: понятие, признаки субъекты осуществления.

- Система международно-правовых актов в сфере социального обеспечения.

- Акты СНГ в сфере социального обеспечения.

Тема 3. Формы и способы защиты трудовых, социально-обеспечительных прав и охраняемых законом интересов, установленные иными отраслями права

Данная тема включает в себя анализ основных механизмов защиты трудовых и социально-обеспечительных прав, закрепленных в рамках административного, уголовного, гражданского и конституционного права.

Методические рекомендации

Особая социальная значимость трудовых и социально-обеспечительных прав для граждан, общества и государства в целях защиты названных прав в определенных законом случаях диктует необходимость в использовании средств и способов защиты, предусмотренных иными отраслями права.

Конституционное право. Для данной отрасли не характерна защита права и охраняемого законом интереса посредством установления классических санкций и принуждения обязанной стороны к восстановлению существовавшего до нарушения положения. Ключевая роль в защите прав и охраняемых законом интересов отводится Конституционному суду РФ. Акты Конституционного суда как высшего судебного органа государства оказывают воздействие на правовую систему государства (а как следствие, на трудовое и социально-обеспечительное законодательство). Влияние решений Конституционного суда дает серьезный импульс для законодателя не только заменить, но и переосмыслить те нормы, которые были призваны противоречащими Конституции РФ. Например, в постановлении КС РФ от 17 мая 1995 г.

№ 5-П по делу о проверке конституционности ст. 12 Закона СССР от 9 октября 1989 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» была обозначена центральная линия формирования трудового законодательства о забастовках.

Уголовное право. На сегодня в Уголовном кодексе РФ (далее по тексту — УК РФ), установлена ответственность за нарушения норм в отношении дискриминации (ст. 136 УК РФ); нарушение требований в области охраны труда (ст. 143 УК РФ); необоснованный отказ в приеме на работу (ст. 144.1, 145 УК РФ); невыплату заработной платы, пенсий пособий и иных выплат (ст. 145.1 УК РФ). Невыплата заработной платы, пенсий, пособий и т. д. является одной из самых острых социально значимых проблем. Поэтому в 2010 г. в УК РФ была введена статья, устанавливающая ответственность работодателя за невыплату заработной платы. За последние 5 лет к ответственности были привлечены всего 976 субъектов, 22 из них получили наказание в виде условного лишения свободы, 8 — в виде лишения свободы. Все 976 субъектов также были привлечены к ответственности в виде штрафа²⁴. Однако привлечение к уголовной ответственности не решает проблемы с образовавшейся задолженностью, выплата которой может длиться годами²⁵. Вместе с тем в ч. 1 и 2 ст. 145.1 установлена лишь верхняя граница штрафа, на практике суды для определения нижней границы штрафа ориентируются на санкцию, установленную ст. 5.27 КоАП²⁶. Такой подход нивелирует цели уголовно-правового воздействия на нарушителя, поскольку фактически ставит знак равенства между общественной опасностью преступления и административного правонарушения. В этом свете позиция ученых, предлагающих исключить «штраф»

²⁴ Уголовное судопроизводство. Данные о назначенном наказании по статьям УК. URL: <http://stat.xn----7sbqk8achja.xn--p1ai/stats/ug/t/14/s/17> (дата обращения: 02.02.2020).

²⁵ Приговоры судов по ст. 145.1 УК РФ «Невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат». URL: <http://sud-praktika.ru/precedent/category/1259.html> (дата обращения: 02.02.2020).

²⁶ Калугина Е. А. Предварительная проверка сообщений о преступлении по ст. 145.1 УК РФ // Сб. науч. ст. по итогам междунар. науч.-практ. конф. «Прорывные научные исследования как двигатель науки нового времени». СПб., 2016. С. 298–301.

как вид наказания из санкции ст. 145.1 УК РФ представляется более чем оправданной²⁷.

Административное право. Защита трудовых прав средствами отрасли административного права осуществляется в двух направлениях: через привлечение к административной ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ и через деятельность Федеральной инспекции труда.

Практика применения ст. 5.27 КоАП является достаточно обширной. За последние 5 лет к административной ответственности было привлечено 14 634 субъекта, из них 80 % были привлечены к административной ответственности в виде штрафа²⁸. Следует отметить, что предупреждение в виде административного наказания сложно назвать эффективной мерой воздействия²⁹. В 2018 г. инициативная группа депутатов от ЛДПР внесла на рассмотрение в Государственную думу законопроект³⁰, в пояснительной записке к нему было отмечено, что такой вид наказания, как предупреждение, практически сводит до нуля превентивную функцию административной ответственности, что в конечном итоге практически нивелирует её эффективность как меры воздействия. Все это создает благоприятную среду для развития факторов коррупции в трудовой деятельности федеральных инспекторов труда³¹. Однако данный законопроект был отклонен со ссылкой на недостаточную обоснованность. Тенденцию к уже-

²⁷ Калугина Е. А. Предварительная проверка сообщений о преступлении по ст. 145.1 УК РФ. С. 298–301.

²⁸ Административные правонарушения. Показатели по отдельным правонарушениям. URL: <http://stat.xn----7sbqk8achja.xn--p1ai/stats/adm/t/31/s/1> (дата обращения: 02.02.2020).

²⁹ Иногамова-Хегай Л. Юридическая ответственность за нарушение права работников на оплату труда // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 8. С. 50–54; Гончаров Д. Ю. Новая редакция ст. 145.1 УК: есть резерв для совершенствования // Законность. 2011. № 4. С. 45–49 и др.

³⁰ Проект федерального закона «О внесении изменений в статью 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях». URL: <https://sozd.duma.gov.ru/bill/473887-7> (дата обращения: 25.04.2019).

³¹ Пояснительная записка к проекту федерального закона «О внесении изменений в статью 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях». URL: <http://sozd.parlament.gov.ru/> (дата обращения: 25.04.2019).

сточению мер административной ответственности за невыплату, неполную выплату или задержку заработной платы следует признать положительной. По данным Росстата, рецидив в этой части после вынесения предупреждения наблюдается примерно у 70 % ранее привлеченных к административной ответственности работодателей³², что уже можно назвать доказательством неэффективности такой меры воздействия, как предупреждение.

Деятельность **Федеральной инспекции труда** (далее по тексту — ФИТ). Требование создания учреждений инспекций труда содержится в Уставе МОТ. На официальном сайте ФИТ представлены основные категории жалоб и обращений, статистика в сфере нарушений трудовых прав. С 2013 г. функционирует сервис «Онлайн Инспекция РФ», где в режиме реального времени можно получить консультацию о возможных способах и средствах защиты трудовых прав, оформить заявление в связи с нарушением.

Гражданское право. Нарушение трудовых прав ведет к возникновению у субъекта, чье право нарушено, возникновению другого права — права на компенсацию морального вреда. Право на компенсацию морального вреда закреплено в ст. 237 ТК РФ. Данная статья помещена в раздел, посвященный материальной ответственности сторон трудового договора, что сложно назвать логичным. Изначально конструкция компенсации морального вреда разрабатывалась в рамках гражданского права не как некий вид ответственности, а как дополнительный способ защиты нарушенного права, где его основной функцией была именно компенсация причиненного «вреда». Помещение же указанной конструкции в ТК РФ в раздел, посвященный ответственности, в корне меняет её назначение. К функции «компенсация» добавляется функция «наказание». Таким образом, получается, что компенсация морального вреда в рамках трудовых правоотношений рассматривая как некий вид ответственности для работодателя. Очевидно, с этим связан и выбор терминологии. В названии ст. 237 ТК РФ законодатель использует термин «возмещение»,

³² Федеральная служба государственной статистики. URL: http://www.gks.ru/bgd/free/B04_23/IssWWW.exe/Stg/d04/68.htm (дата обращения: 24.04.2020).

а не термин «компенсация», как это сделано в ГК РФ. Сложно дать логическое объяснение подобным терминологическим манипуляциям, поскольку в иных статьях, например закрепляющих права и обязанности работников (ст. 21, 22 ТК РФ), используется термин «компенсация» морального вреда. Следует согласиться с позицией М. Ю. Тихомирова, который пишет, что такой подход «не в полной мере точно отражает содержание регулируемых отношений, поскольку под возмещением вреда обычно понимается его возмещение в натуре, что в принципе невозможно в ситуациях, когда причинен моральный вред. Не случайно гражданское законодательство в таких случаях говорит не о возмещении, а о компенсации морального вреда, то есть о его денежном эквиваленте»³³. Интересно, что статьи, закрепляющие аналогичные положения к ТК Республики Беларусь (ст. 246), ТК Республики Кыргызстан (ст. 231, 423 и др.), также не приходят к единству в используемой терминологии, чередуя термины «компенсация» и «возмещение».

Темы рефератов

1. Сущность и природа прав работника на защиту достоинства, трудовой чести и деловой репутации.
2. Оценка эффективности уголовно-правовых и административных мер защиты трудовых и социально-обеспечительных прав.
3. Трудовая юстиция: перспективы введения.

Тема 4. Особенности защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов в трудовом праве

1. Особенности форм защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов в трудовом праве.
2. Особенности способов защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов в трудовом праве.

³³ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под общ. ред. М. Ю. Тихомирова. М., 2001. С. 28.

Данная тема предполагает рассмотрение основных форм и способов защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов; систему форм и способов защиты, общие подходы к понятию субъективного права и охраняемого законом интереса как предмета защиты, раскрытие основных особенностей защиты трудовых и социально-обеспечительных прав.

Методические рекомендации

Система форм защиты субъективных трудовых прав и охраняемых законом интересов работников и работодателя включает:

1. Юрисдикционную форму защиты, в рамках которой выделять судебную и административную формы.
2. Неюрисдикционную форму защиты, в рамках которой выделяются индивидуальная и коллективная.
3. Социально-партнерскую форму защиты.

Юрисдикционная форма отличается тем, что представляет собой деятельность компетентных государственных органов и общественных организаций по защите субъективных прав и охраняемых законом интересов.

В данном случае речь идет о защите прав и интересов, во-первых, через обращение в судебные органы (а. 4 с. 2 ст. 352 ТК РФ), во-вторых, через государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (п. 2 ч. 2 ст. 352 ТК РФ) — административная защита.

I. В соответствии со ст. 46 Конституции РФ каждому гарантируется ***судебная защита его прав и свобод***. Право на обращение в суд является одним из основных прав человека, поскольку выступает в качестве универсального способа, который гарантирует защиту прав, свобод и законных интересов. Представляется, что судебная защита в сфере трудовых правоотношений имеет свою специфику, которая обусловлена содержанием трудового правоотношения и социально-защитной функцией трудового права. Рассмотрим более подробно некоторые из особенностей судебной защиты в сфере трудовых правоотношений.

1. Правовое положение сторон трудового правоотношения. Трудовое правоотношение и, как следствие, положение его сторон, характеризуется сочетанием равенства и подчинения. В свою

очередь, общие правила рассмотрения споров, закрепленные в Гражданском процессуальном кодексе (далее по тексту — ГПК РФ), рассчитаны в первую очередь на рассмотрение споров, вытекающих из гражданских правоотношений, базирующихся на принципе равенства сторон. В связи с этим в науке трудового права долгое время ведется дискуссия о возможности создания специализированных трудовых судов. Сторонники данного подхода в качестве основных причин для создания специализированных трудовых судов называют следующее: 1) низкое качество принимаемых решений по трудовым спорам (с названным доводом сложно согласиться, поскольку в данном случае реформирование скорее должно затронуть систему оценки качества работы судейского аппарата, нежели необходимость создать специализированные суды); 2) постоянный рост количества рассматриваемых дел и обращений граждан (в таком случае создание специализированных трудовых судов, как это было сделано с созданием Суда по интеллектуальным правам, позволит существенным образом разгрузить суды общей юрисдикции); 3) это позволит учитывать всю специфику трудовых правоотношений при рассмотрении трудовых споров. Однако решить названные проблемы можно и через использование иных способов, например через принятие отдельного процессуального кодекса по рассмотрению трудовых споров по аналогии с КАС РФ; включение в ГПК РФ отдельного раздела, посвященного процессуальным особенностям рассмотрения отдельных категорий споров.

Правовое положение сторон трудового правоотношения отражается и на особенностях процесса доказывания. Согласно ст. 56 ГПК РФ каждая сторона должна доказать те обстоятельства, на которые она ссылается как на основания своих требований и возражений, если иное не предусмотрено федеральным законом. В трудовом праве обеспечивается баланс интересов работника и работодателя, однако баланс не синоним равенства. В качестве функции трудового права выделяется не только экономическая, но и социально-защитная. Эти функции не являются уникальными и встречаются в других отраслях права, но их симбиоз существует только в трудовом праве. Очевидно, что указанная специфика распространяется не только на материальные нормы, но и на сам процесс, например через перераспределение

бремени доказывания. По общему правилу действие принципа состязательности предполагает, что каждый доказывает то, на что он ссылается (ст. 56 ГПК РФ). Вместе с тем при рассмотрении трудовых споров суды зачастую отступают от данного принципа. Например, для работника будет крайне сложно доказать тот или иной факт через свидетельские показания, поскольку другие работники, скорее всего, не будут вступать в конфликт со своим работодателем. Обычно лицо, которому незаконно отказано в приеме на работу, может привести только одно доказательство — письменный отказ работодателя в приеме на работу. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 указывает, что при установлении факта дискриминации суд должен проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора. Согласно п. 23 указанного постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. Примерный перечень доказательств содержится в п. 18 постановления Пленума Верховного суда РФ от 29.05.2018 № 15. В век цифровизации пространства особого внимания заслуживает вопрос о возможности использования электронных доказательств в трудовых спорах. На сегодня суды зачастую признают допустимыми доказательствами при установлении факта наличия трудовых правоотношений, например, обсуждение рабочих вопросов в различных социальных мессенджерах (Viber³⁴, WHATS APP³⁵, смс-переписка³⁶

³⁴ См.: Апелляционное определение Самарского областного суда от 14.05.2019 по делу № 33-5506/2019.

³⁵ См.: Апелляционное определение Омского областного суда от 28.11.2018 по делу № 33-7850/2018; Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.11.2018 по делу № 33-19091/2018.

и др.), при этом речь идет как об электронной переписке, так и об аудиозаписи голосовых сообщений. В качестве оправдания прогула работник может сослаться на то, что он согласовал с руководителем свое отсутствие на рабочем месте в электронном виде, например через социальный мессенджер «Телеграмм»³⁷. Привлечь работника к дисциплинарной ответственности за опоздание допускается на основании показаний пропускной системы³⁸. А вот электронная форма заявления на увольнение по инициативе работника не признается надлежащим доказательством³⁹, поскольку ч. 1 ст. 80 ТК РФ установлена письменная форма такого заявления. Обратная ситуация происходит с отзывом заявления об увольнении. Трудовым законодательством не устанавливаются требования к форме отзыва заявления об увольнении, следовательно оно может быть подано в любой, в том числе и электронной форме⁴⁰.

Одним из частных правил доказывания является установление правовых презумпций. В юридическом значении «презумпция» рассматривается как признание факта достоверным, пока не будет доказано обратное⁴¹. Среди отраслевых правовых презумпций, оказывающих влияние на процесс рассмотрения трудового спора, можно назвать следующие.

Во-первых, это презумпция толкования всех неразрешимых противоречий и неясностей в действующем трудовом законодательстве в пользу работника.

Во-вторых, презумпция трудовых отношений, которая фактически вытекает из ч. 3 ст. 19.1 ТК РФ.

³⁶ См.: Постановление Президиума Хабаровского краевого суда от 12.11.2018 № 44Г-179/2018.

³⁷ См.: Определение Челябинского областного суда от 08.04.2019 по делу № 11-4171/2019.

³⁸ См.: Апелляционное определение Московского городского суда от 10.10.2018 по делу № 33-44498/2018.

³⁹ См.: Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 29.03.2018 по делу № 33-1853/2018.

⁴⁰ См.: Постановление Президиума Кемеровского областного суда от 18.06.2018 № 44Г-40/2018; Апелляционное определение Московского городского суда от 22.05.2019 № 33-22466/2019.

⁴¹ См.: Треушников М. К. Судебные доказательства. М., 2005. С. 60.

В-третьих, презумпция неприменимости условий договоров о труде, ухудшающих положение работника по сравнению с действующим законодательством.

2. Особенности сроков, установленных для защиты. Статьей 392 ТК РФ установлены сроки обращения за защитой нарушенных трудовых прав в суд. Так, работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении — в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Работодатель же может реализовать свое право на обращение в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного ему, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

В качестве уважительных причин пропуска срока для обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, объективно препятствовавшие работнику своевременно обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора, как то: болезнь работника, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимости осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи и т. п. К уважительным причинам пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть также отнесено и обращение работника с нарушением правил подсудности в другой суд, если первоначальное заявление по названному спору было подано этим работником в установленный ст. 392 ТК РФ срок или своевременное обращение в инспекцию труда и прокуратуру или в один из этих органов и работник рассчитывал, что спор решится во внесудебном порядке⁴².

3. ТК РФ устанавливает особенности вынесения решений и исполнения решений по трудовым спорам об увольнении и переводах на другую работу (ст. 394, 396 ТК РФ), удовлетворении денежных требований (ст. 395, 397 ТК РФ).

Некоторые способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов работников и работодателей могут быть использованы только в рамках юрисдикционной формы защиты. Речь

⁴² См.: Определение ВС РФ от 26.11.2018 № 30-КГ18-4.

идет об исключениях, указанных в ст. 391 ТК РФ, среди которых восстановление на работе, возмещение работником ущерба, причиненного работодателю и др.

II. *Административный порядок защиты* представляет собой проявление публично-правовых начал в регулировании трудовых отношений и характеризует степень вмешательства государства в лице органов управления в правовое регулирование и защиту трудовых прав. В данном случае речь идет о государственном контроле и надзоре за соблюдением трудового законодательства. Ученые выделяют несколько видов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства: по сфере действия выделяют национальный и международный; по субъектам, осуществляющим контроль, государственный, ведомственный, муниципальный, общественный, социально-партнерский, юрисдикционный; по предмету — текущий и последующий контроль, связанный с правореализационной практикой; предварительный контроль (соответствие трудовых норм Конституции, международному законодательству)⁴³. В зависимости от органа, осуществляющего надзорную и контрольную деятельность, и сферы контроля принято выделять общий контроль и специализированный⁴⁴. К числу органов, осуществляющих общий государственный контроль за соблюдением трудового законодательства, относятся прокуратура, уполномоченный по правам человека и специально уполномоченная на данную деятельность Федеральная инспекция труда, специализированный контроль и надзор осуществляют федеральные надзоры и органы ведомственного контроля. При характеристике данной формы особое внимание следует уделить органам Федеральной инспекции труда. Как справедливо отмечается в научной литературе, Федеральная инспекция труда относится к категории так называемых «квазисудебных» органов. В частности, речь идет о таких полномочиях, как восстановление на работе уволенных работников (ст. 234, 373 ТК РФ), по вопросам проведения специальной оценки условий труда. Федеральная инспекция труда наделена правом на рассмотрение

⁴³ См.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Охрана труда и трудовая правовая контроль (надзор). М., 2014.

⁴⁴ См.: Коняхин Л. Г. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде. М., 1982. С. 6, 12.

разногласий по вопросам её проведения и т. д. Такое положение дел приводит к своего рода конкуренции компетенции судебных органов и Федеральной инспекции труда по разрешению трудовых споров. Частично конкуренция снимается за счет законодательно установленной возможности обжалования актов государственных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (ст. 231, 357, 373 ТК РФ)⁴⁵.

Действующим трудовым законодательством сроки для обращения для разрешения трудового спора в Федеральную инспекцию труда нормативно не регламентированы. На практике также нет единства в отношении данной проблемы: одни суды указывают на тот факт, что раз законодательством данные сроки не установлены, значит стороны не ограничены временными рамками для обращения в контрольно-надзорные органы. И второй вариант, когда по аналогии применяются сроки, установленные для обращения за разрешением трудового спора в судебные органы⁴⁶. В связи с этим в научной литературе высказано мнение о необходимости устранения возможности для злоупотребления правом со стороны работника или работодателя через внесение соответствующих изменений в трудовое законодательство⁴⁷.

Неюрисдикционная форма представляет собой применение мер защиты уполномоченным субъектом самостоятельно, без обращения к какому-либо органу. В зависимости от того, индивидуальное или коллективное трудовое право нарушено, следует выделять индивидуальные и коллективные способы и средства защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов работника и работодателя.

Работодатель, в силу своего правового положения и наличия властных полномочий, защиту индивидуальных трудовых прав прежде всего может осуществлять за счет собственных действий. Индивидуальные трудовые права работника могут быть защищены при обращении в юрисдикционные органы (рассмотрено ранее),

⁴⁵ Лушников А. М., Лушникова М. В. Охрана труда и трудовая инспекция (надзор).

⁴⁶ Информационный портал Роструда «Онлайн-инспекция».

⁴⁷ См.: Князева Н. А. Сроки обращения за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительность и порядок применения // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 4. С. 12.

так и посредством самостоятельно осуществляемых действий: самозащиты, урегулирования разногласий непосредственно между работником и работодателем (переговоры) и медиации.

Самозащита трудовых прав работников. Институт самозащиты получил свое развитие и распространение в рамках отрасли и науки гражданского права⁴⁸. Главным отличием института самозащиты в трудовом праве от института самозащиты в гражданском праве является то, что по гражданскому законодательству в рамках самозащиты допускается любое фактическое действие, не запрещенное гражданским законодательством, в трудовом праве все иначе: самозащита — это действия, строго определённые нормой закона. Еще одной отличительной особенностью является и то, что в трудовом праве способы самозащиты не ограничиваются рамками закона: они могут устанавливаться коллективным или индивидуальным трудовым договором⁴⁹. С другой стороны, исходя из специфики трудовых правоотношений, а именно неравного положения сторон трудового договора, ТК РФ устанавливает возможность самозащиты лишь для одного субъекта трудового правоотношения — работника. Отступает законодатель и от принципа «разрешено все, что не запрещено», повсеместно применяемого в рамках института самозащиты в гражданском праве. В соответствии с ТК РФ самозащита работниками своих трудовых прав допускается только в форме приостановления исполнения трудовых обязанностей (например, при невыплате заработной платы в срок, превышающий 15 дней; при выполнении трудовой функции в условиях, угрожающих жизни и здоровью). Условно можно сказать, что право на самозащиту носит заявительный характер и его правомерная реализация возможна только при соблюдении строго регламентированной законом процедуры.

⁴⁸ См.: Свердлык Г. А. Защита и самозащита гражданских прав М., 2002. С. 168; Эрделевский А. М. Самозащита гражданских прав // Юридический мир. 1998. № 8. С. 45; Кораблева М. С. Защита гражданских прав: новые аспекты // Актуальные проблемы гражданского права / под ред. М. И. Брагинского. М., 1998. С. 90; Витрянский В. В. Судебная защита гражданских прав: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1996. С. 14–17 и др.

⁴⁹ См.: Лушникова М. В. К вопросу о самозащите в трудовом праве // Судебно-правовая реформа в Российской Федерации: сб. науч. тр. / отв. ред. М. Ю. Федорова. Омск, 2002. С. 116–123.

Урегулирование разногласий непосредственно между работником и работодателем посредством переговоров. Переговоры — это процесс поиска взаимоприемлемого соглашения через согласование интересов сторон по предмету разногласия (разногласий). В науке трудового права данную процедуру называют альтернативным способом разрешения трудовых конфликтов⁵⁰. Упоминание о данном способе содержится в ч. 2 ст. 385 ТК РФ. Переговоры являются обязательным этапом перед рассмотрением индивидуального трудового спора в комиссии по трудовому спору (далее по тексту — КТС). Следует обратить внимание: обязательность проведения примирительной процедуры не является абсолютной, а возникает только тогда, когда работник намерен предпринять попытку разрешения индивидуального трудового спора посредством обращения в КТС. Вместе с тем, императивно требуя проведения переговоров до обращения в КТС, законодатель не закрепил процедуру проведения переговоров, сроки, обязанность работодателя ответить на инициативу работника о проведении переговоров. Не установлена и обязанность работника подкреплять доказательствами попытку урегулирования разногласия, а для КТС не установлено основание для отказа в принятии жалобы к рассмотрению в случае, если работником не была предпринята попытка к проведению переговоров. Переговоры — это быстрый, эффективный и наименее затратный способ урегулирования разногласий, возникших между сторонами трудового правоотношения. Поэтому законодательное закрепление процедуры переговоров может стать своего рода «фильтром» для обращений работников за разрешением индивидуального трудового спора в КТС.

Медиация. Медиация (посредничество) — это путь к взаимоприемлемому соглашению, основанному на консенсусе между сторонами, при участии третьего лица (лиц). Возможность применения медиации для разрешения индивидуальных споров, воз-

⁵⁰ См.: Соколова Г. А. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2007. № 10; Устинова С. А. Некоторые вопросы правового регулирования создания и организации деятельности комиссии по трудовым спорам как внесудебного органа по защите трудовых прав граждан // Трудовое право. 2006. № 12.

никающих из трудовых правоотношений, вытекает из ч. 2 ст. 1 Федерального закона от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)». Исключительные случаи, в которых не допускается применение процедуры медиации для разрешения коллективных трудовых споров и споров, — это споры, где затронуты права третьих лиц. Процесс медиации построен на том, что стороны совместно выбирают лицо, которое берет на себя функции посредника (медиатора) и с помощью специальных техник организует между сторонами коммуникацию, содействуя в урегулировании спора. Медиация направлена на учет интересов обеих сторон. Процесс медиации характеризуется тем, что именно стороны спора вырабатывают возможные варианты разрешения разногласия и заключают взаимоприемлемое соглашение по спору. Медиаторы, как правило, не предлагают сторонам конкретных решений, а выступают в качестве связующего звена для коммуникации. Однако в исключительных случаях, когда сторонам требуется помощь в поиске вариантов для разрешения спора, медиатор может указанные варианты предложить. Обращение к медиатору может предшествовать обращению в суд, или процедура может идти параллельно судебному разбирательству. Если она предшествовала, то при условии нотариального заверения медиативного соглашения оно приобретает признаки исполнительного документа. Если медиация проходила параллельно судебному разбирательству, то медиативное соглашение может быть утверждено судом в качестве мирового соглашения.

Особенности осуществления коллективных трудовых прав и их правовая природа во многом определяют специфику способов защиты. Трудовые права защищаются непосредственно (например, путем выдачи в соответствии со ст. 357 ТК РФ предписания об устранении нарушений коллективного договора, восстановлении нарушенных трудовых прав работников, а также привлечения работодателя к административной ответственности за невыполнение коллективного договора (ст. 5.31 КоАП РФ)); коллективные трудовые интересы могут защищаться опосредованно (например, путем привлечения работодателя к административной ответственности за уклонение от участия в коллективных переговорах (ст. 5.28 КоАП РФ) или за необоснованный отказ

в заключении коллективного договора (ст. 5.30 КоАП РФ)). При защите коллективных трудовых прав и охраняемых законом интересов в рамках юрисдикционной формы следует выделять посредничество и забастовку.

Впервые возможность приглашать посредника для урегулирования коллективного трудового спора в России появилась в 1995 г. с принятием Федерального закона от 23 ноября 1995 г. № 175-ФЗ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». Отличительной особенностью разрешения спора посредством обращения к посреднику является то, что посредник должен выступать в качестве независимого лица, которое может предложить участникам спора одно или несколько возможных решений конфликта. Посредником может выступать как работник органов по труду, так и любой независимый специалист. Учитывая особую роль посредника, к его личности предъявляют много требований, закреплённых в постановлении Минтруда РФ от 14.08.2002 № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника». В международной практике различают принудительное и добровольное посредничество. При первом стороны должны участвовать в проведении переговоров, самой процедуре посредничества. При втором они рассматривают лишь предложения посредника. В соответствии с этой классификацией российскую процедуру посредничества скорее надо отнести к принудительной: законодатель предусматривает, что коллективный трудовой спор рассматривается «с участием посредника», т. е. стороны являются непосредственными участниками указанной процедуры⁵¹.

Право на забастовку гарантировано ч. 4 ст. 37 Конституции РФ. Данный способ является крайней формой разрешения конфликта, выступающего основанием коллективного трудового спора. Забастовка в соответствии со ст. 398 ТК представляет собой отказ работников от выполнения трудовых обязанностей полностью или частично. Порядок проведения забастовки регламентирован ст. 409–414 ТК РФ. Правом на объявление забастов-

⁵¹ См.: Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. М., 2019. С. 256–264.

ки наделены участники коллективного трудового спора при условии, что предшествующие примирительные процедуры не помогли его разрешить. При проведении примирительных процедур на локальном уровне допускается единоразовая предупредительная забастовка (не больше часа, ч. 6 ст. 410 ТК РФ). Добровольный характер участия в забастовке является одним из базовых принципов её проведения. Целью забастовки всегда является стремление стороны работников урегулировать конфликт. Акции, направленные на достижение иных целей, например на изменение социально-экономической политики правительства, не подпадают под законодательно закрепленные признаки забастовки.

Социально-партнерская форма защиты является универсальной, поскольку рассчитана на защиту как индивидуальных, так и коллективных трудовых прав и интересов. Данная форма защиты в первую очередь предназначена для защиты прав и интересов работника, а также для разрешения возникшего спора в максимально короткие сроки и с минимальным трудовозатратами. Для работодателя нет необходимости в создании органа на паритетных началах для разрешения возникшего трудового спора, поскольку свое субъективное право или интерес он может защитить самостоятельными действиями.

Социально-партнерская форма защиты включает в себя следующие способы: представительство работников в заседаниях коллегиального органа управления организации; разрешение конфликтов через участие в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; создание органов на паритетной основе, наделенных полномочиями на рассмотрение трудовых споров.

Представительство работников в заседаниях коллегиального органа управления организации урегулировано ст. 53.1 ТК РФ. Представительство работников может быть осуществлено как профсоюзной организацией, так и иными представителями работников. Если интересы работников представляет профсоюзная организация, то решение о назначении представителей от профсоюзной организации оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю организации и в коллегиальный орган управления (ч. 2 ст. 53.1 ТК РФ). Представители работников наделены правом совещательного голоса, а также несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняе-

мую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием. Статья 53.1 была введена в ТК РФ Федеральным законом от 03.08.2018 № 315-ФЗ⁵², и фактически она устанавливает лишь возможность закрепления такой формы представительства работников федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом, иным внутренним документом организации, коллективным договором, соглашениями. Как справедливо было отмечено А. М. Куренным, «если государство хочет, чтобы представители работников реально принимали участие в управлении организацией, оно должно включить такие положения не только (и не столько!) в ТК, но в нормы ГК РФ, законов об АО и об ООО (так, как сделано, например, в законодательстве Федеративной Республики Германии)»⁵³.

Разрешение конфликтов через участие в комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ). Такие комиссии создаются по решению сторон на равноправной основе и выступают в качестве органов социального партнерства на всех его уровнях. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений создаются в целях ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения, для организации контроля за их выполнением. На федеральном уровне образуется постоянно действующая Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Правовой основой её формирования и деятельности наряду с Трудовым кодексом РФ является Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». В данном случае речь идет о правовом механизме реализации коллективных трудовых прав и обязанностей работниками (их представителями) и работодателями (их представите-

⁵² Данный Федеральный закон был принят в целях реализации указа Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Российская газета. 2012. 09 мая.

⁵³ Куренной А. М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 5–9.

лями), а равно о защите этих прав в примирительно-посредническом порядке⁵⁴.

Создание органов на паритетной основе, наделенных полномочиями на рассмотрение трудовых споров. Установление паритетных начал соответствует международным стандартам: согласно п. 2 Рекомендации МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» (1951) в каждый орган по добровольному примирению, создаваемый на смешанной основе, должно входить равное число представителей от предпринимателей и от трудящихся.

Среди таких органов следует назвать КТС и примирительную комиссию.

КТС — это орган, обладающим полномочиями по рассмотрению ИТС наравне с судами общей юрисдикции (ст. 382 ТК РФ). КТС не является обязательным этапом рассмотрения индивидуального спора. Работник, согласно п. 2 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2, вправе по своему усмотрению выбрать способ разрешения трудового спора и решить, обратиться ему в КТС или в суд. С инициативой о создании КТС может выступить работник, работодатель, а также их представители. А вот правом на обращение в КТС наделен только работник. Отказ работников от предложения работодателя создать КТС не влечет ответственности по нормам российского права. Но за уклонение работодателя от создания КТС предусмотрена административная ответственность согласно ст. 5.27 КоАП РФ. Паритетные начала в создании КТС прослеживаются в первую очередь в том, что, несмотря на отсутствие требований к количеству членов КТС, от работника и работодателя должно быть выдвинуто равное их число (ст. 384 ТК РФ).

В науке трудового права вопрос о роли КТС до сих пор является дискуссионным. Условно можно выделить 2 подхода: сторонники первого предлагают упразднить КТС (аргументы: непрофессиональность и заинтересованность состава комиссии в разрешении спора; недостаточная регламентации процедуры создания КТС и рассмотрения споров (отсутствие требований

⁵⁴ См.: Тарусина Н. Н., Лушников А. М., Лушникова М. В. Социальные договоры в праве: монография. М., 2017.

к количественному и качественному составу КТС и другие)⁵⁵. Сторонники второго подхода, наоборот, предлагают усилить роль КТС и сделать данный этап обязательным элементом досудебного урегулирования спора⁵⁶, поскольку работники «изнутри» знают специфику трудовых отношений именно в данной организации, что существенно уменьшает временные рамки разрешения спора. Полагаем, что второй подход представляется оправданным, его реализация возможна через законодательное закрепления более подробной процедуры по созданию, функционированию и исполнению решений КТС.

Следующий орган, который создается на паритетной основе, — это примирительная комиссия. В соответствии со ст. 401 ТК примирительная комиссия — обязательная стадия разрешения коллективного трудового спора, которой нельзя избежать. Рекомендации об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией, утв. постановлением Минтруда России от 14.08.2002 № 57 (далее — Рекомендации № 57), предусматривают, что в зависимости от масштаба коллективного трудового спора и сложности выдвигаемых требований в состав примирительной комиссии могут входить от двух до пяти представителей от каждой стороны, знающих проблему и владеющих искусством ведения переговоров. Конкретные кандидатуры определяются работодателем и представительным органом работников.

Формы и способы, предусмотренные актами социального партнерства, трудовым договором и локальными нормативными правовыми актами работодателя. В соответствии со ст. 41, 46 и 57 ТК РФ стороны вправе по своему усмотрению включить дополнительные условия в содержание коллективного договора или соглашения, а также трудового договора. Данное усмотрение имеет законодательные границы в виде запрета ухудшения положения работника в сравнении с действующим трудовым законода-

⁵⁵ См.: Воробьев В. В. Вопросы досудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров // Юридическая наука и практика: Вестник Нижегородской академии МВД России. 2012. № 18.

⁵⁶ См.: Буянова М. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2014. № 3. С. 59–85.

тельством. Таким образом, перечень способов защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов может быть расширен в актах социального партнерства, трудовом договоре или локальных нормативных правовых актах работодателя.

Способы защиты права

Выбор формы и способа защиты зависит от того, что «нуждается» в защите: «субъективное право» или «охраняемый законом интерес». Рассмотрим данные понятия более подробно.

Важным признаком субъективного права является его персонафицированный характер. Сегодня в науке (речь идет преимущественно об отраслевых науках) широкое распространение получила теория, в соответствии с которой субъективные права возникают и реализуются только в рамках конкретных правоотношений. В классической конструкции субъективному праву в правоотношении противостоит юридическая обязанность. Данные понятия во многом являются взаимозависимыми, что позволяет использовать юрисдикционную и неюрисдикционную формы защиты права относительно эффективно в равной степени.

Иначе решается вопрос об охраняемом законом интересе. Понятие «охраняемый законом интерес» (или «законный интерес», по используемой законодателем терминологии⁵⁷) не закреплено в действующем законодательстве, что порождает в теории и на практике ряд дискуссионных вопросов о соотношении понятий «субъективное право» и «охраняемый законом интерес». Одни авторы рассматривают данные понятия как взаимодополняющие⁵⁸, вторые — как взаимоисключающие (самостоятельно су-

⁵⁷ Подробнее о дискуссии в части соотношения понятий «охраняемый законом интерес» и «законный интерес» см. работы: Матузов Н. И. Актуальные проблемы теории права. Саратов, 2003; Сабикенов С. Н. Об объективном характере интересов в праве // Советское государство и право. 1981. № 6. С. 37–38. См. также: Гукасян Р. Проблема интереса в советском гражданском процессуальном праве. Саратов, 1970. С. 10–11; Михайлов С. В. Категория интереса в российском гражданском праве. М., 2002. С. 23.

⁵⁸ См.: Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав. М., 2000. С. 240; Крашенинников Е. А. Правовая природа охраняемого законом интереса // Вестник Высшего Арбитражного Суда РФ. 2010. № 5. С. 72.

ществующие отдельно друг от друга)⁵⁹, третьи — как взаимозависимые, а это предполагает, что одни интересы опосредованы субъективными правами, а другие нет⁶⁰. В настоящее время преобладает второй подход. Несмотря на отсутствие легальной дефиниции «охраняемый законом интерес», законодатель достаточно часто прибегает к использованию понятия. В качестве самостоятельного объекта для защиты категория охраняемого законом интереса названа в ст. 2, ч. 1 ст. 3, ст. 4, ч. 4 ст. 13 и др. Гражданского процессуального кодекса. В первоначальной редакции Трудового кодекса ст. 352 называла законный интерес в качестве объекта для защиты, однако в последующем были внесены соответствующие изменения, в результате которых категория «законный интерес» была «перенесена» в «а» 2 ч. 2 ст. 352 ТК РФ. Такой подход, при формальном прочтении, позволяет сделать вывод, что защитить законный интерес работника можно только через профсоюзную организацию. Вместе с тем внесенные изменения были проведены законодателем непоследовательно, что нашло свое отражение в содержании ст. 21 ТК РФ, где в «а» 11 ч. 1 указано, что защита законных интересов допускается всеми не запрещенными законом способами, данный подход представляется более обоснованным.

Так что же такое охраняемый законом интерес? В юридической науке существует несколько концепций интереса. Интерес как общественное отношение⁶¹, как отношение субъекта к условиям бытия⁶², как зависимость субъекта от объекта, с которым он связывает определенные ожидания пользы или, наоборот, — вре-

⁵⁹ См.: Абрамова О. В. Законный интерес как категория права и специфика его проявления в трудовом праве // Журнал российского права. 2007. № 8. С. 8–9; Барышникова Т. Ю. Формы и способы защиты трудовых прав и охраняемых законом интересов в российском трудовом праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Пермь, 2005. С. 14.

⁶⁰ См.: Гукасян Р. Е. Избранные труды по гражданскому процессу. М., 2009. С. 22, 24.

⁶¹ См.: Ханипов А. Т. Интересы как форма общественных отношений. Новосибирск, 1987. С. 80–81.

⁶² См.: Першина И. В. Интерес в праве: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Н. Новгород, 2002. С. 131.

да⁶³ и др. В целях изучения данного курса представляется оправданным использовать концепцию интереса, предложенную В. П. Грибановым: содержание интереса составляет потребность, проявляющаяся в форме деятельности или поведения людей⁶⁴. Охраняемый законом интерес — это интерес, урегулированный нормой права (нашедший в норме права «опору»)⁶⁵. Охраняемому законом интересу одного субъекта противостоит охраняемый законом интерес другого субъекта. Таким образом, субъекту интереса корреспондирует мера возможного поведения, а не должного⁶⁶. Отсутствие обязанности, корреспондирующей интересу, делает неюрисдикционную и социально-партнерскую форму наиболее эффективными для защиты интереса.

Вопросы для подготовки к семинарским занятиям

1. Какие способы защиты применяются в случае незаконности увольнения работника?
2. Каковы способы защиты права на заработную плату?
3. Что понимается под социально-партнерской формой защиты? Какие способы защиты могут быть применены в рамках этой формы?
4. Можно ли рассматривать в качестве способа защиты прав работодателей при несчастном случае на производстве страховые выплаты по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний?
5. Общественная форма защиты: понятие, субъекты осуществления.

Задания для самостоятельной работы студентов

1. Обобщение руководящей практики Верховного суда РФ в системе защиты трудовых прав.

⁶³ См.: Першин М. В. Частноправовой интерес (понятие, правообразование, реализация): дис. ... канд. юрид. наук. Н. Новгород, 2004. С. 23; Иеринг Р. Интерес в праве. Ярославль, 1880. С. 83.

⁶⁴ См.: Грибанов В. П. Интерес в гражданском праве // Осуществление и защита гражданских прав. М., 2001. С. 239.

⁶⁵ См.: Богатырев Ф. О. Обязательство с нематериальным интересом: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003. С. 27.

⁶⁶ См.: Малько А. В. Проблемы законных интересов // Проблемы теории государства и права / под ред. М. Н. Марченко. М., 2001. С. 380–381.

Тема 5. Особенности защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов в праве социального обеспечения

1. Особенности форм защиты социально-обеспечительных прав.
2. Особенности способов защиты социально-обеспечительных прав.

Данная тема предполагает рассмотрение основных особенностей форм и способов защиты прав субъектов социально-обеспечительных отношений.

Методические рекомендации

Специфика особенностей защиты социально-обеспечительных прав во многом определена, во-первых, дуалистическим характером отрасли, во-вторых, особенностями санкций в праве социального обеспечения.

Система форм защиты социально-обеспечительных прав включает в себя:

1. **Судебный порядок защиты** выступает в качестве универсального способа защиты социально-обеспечительных прав. В судебном порядке могут применяться следующие способы защиты прав получателей социального обеспечения: признание права на определенный вид социального обеспечения, присуждение к предоставлению социального обеспечения, взыскание пени и процентов за просрочку выплаты страхового возмещения и иных социальных выплат, компенсация морального вреда, изменение правоотношения по социальному обеспечению, восстановление положения, существовавшего до нарушения права, признание недействующим нормативного акта органа государственной власти или местного самоуправления, признание недействительным ненормативного акта органа государственной власти или местного самоуправления, иные способы защиты, предусмотренные действующим законодательством или договором. К способам защиты прав органа, осуществляющего назначение и предоставление социального обеспечения, реализуемым в рамках судебного порядка защиты, можно отнести следующие:

удержание, приостановление предоставления социального обеспечения, изменение правоотношения по социальному обеспечению или прекращение предоставления социального обеспечения, возмещение незаконно полученных социальных выплат, признание недействующим нормативного акта органа государственной власти или местного самоуправления, признание недействительным ненормативного акта органа государственной власти или местного самоуправления, иные способы защиты, предусмотренные действующим законодательством или договором⁶⁷.

2. Административный порядок защиты характеризуется проявлением публично-правовых начал в регулировании социально-обеспечительных отношений и определяет степень вмешательства государства в лице органов управления в правовое регулирование и защиту социально-обеспечительных прав. В административный порядок защиты входят:

1) государственный контроль и надзор за соблюдением социально-обеспечительного законодательства⁶⁸;

2) обжалование действий (бездействий) органов социального обеспечения в вышестоящие органы. Следует отметить, что на сегодня единого (универсального) внесудебного порядка обжалования действий (бездействий) органов социального обеспечения не существует. Поэтому вопросы о форме обжалования, а также процедурные детали (например, сроки, установленные для обжалования и др.) определяются индивидуально в каждом конкретном случае.

Неюрисдикционная форма защиты социально-обеспечительных прав.

Самозащита социально-обеспечительных прав. По аналогии с институтом самозащиты в трудовом праве данный институт в праве социального обеспечения приобрел свои отраслевые особенности. Поэтому рассматривать самозащиту в её первоначаль-

⁶⁷ См.: Гусев А. Ю. Судебная защита права российских граждан на социальное обеспечение: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2017.

⁶⁸ В 2019 г. приказом Роструда от 23.09.2019 № 265 был утвержден Административный регламент осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного контроля (надзора) в сфере социального обслуживания (зарегистрировано в Минюсте России 19.12.2019 № 56897).

ном, гражданско-правовом, значении нельзя. Зависимое и подчиненное положение получателя социального обеспечения исключает возможность применения с его стороны каких-либо мер принуждения самостоятельно. Вместе с тем в науке встречается и иная позиция, например Д. С. Шелестов связывает самозащиту субъекта получателя социального обеспечения с возможностью начать, а в последующем контролировать и влиять на процесс защиты через взаимодействие с органами государственной власти⁶⁹. Такая взаимосвязь, на наш взгляд, лишена каких бы то ни было оснований. Следует признать такой подход неудачным, поскольку если субъект инициирует процесс защиты права через обращение в органы власти, то речь идет уже о юрисдикционной форме защиты права, в то время как самозащита протекает в рамках неюрисдикционной. С определенной долей условности о самозащите в случае, когда орган социального обеспечения применяет меры воздействия в отношении получателя социального блага (например, когда приостанавливается или прекращается выплата денежных средств), пишет Т. Ю. Барышникова⁷⁰. Однако в приведенном примере, как справедливо было отмечено А. Ю. Гусевым, речь идет не о самозащите, а «о добросовестном выполнении уполномоченным на осуществление выплаты или услуги органом (в большинстве случаев — государственным органом) своей обязанности, корреспондирующей праву гражданина»⁷¹.

Урегулирование спора самими спорящими сторонами. Данный порядок защиты применяется в страховых правоотношениях (см. ст. 27 ФЗ РФ «Об основах обязательного социального страхования», ст. 31 ФЗ РФ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») и при разрешении споров,

⁶⁹ См.: Шелестов Д. С. Конституционные основы самозащиты социальных прав гражданами Российской Федерации: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2004. С. 12–15.

⁷⁰ Барышникова Т. Ю. Некоторые особенности форм и способов защиты социально-обеспечительных прав // Право человека на жизнь и гарантии его реализации в сфере труда и социального обеспечения: матер. междунар. науч.-практ. конф. М., 2008. С. 234.

⁷¹ См.: Гусев А. Ю. Формы и способы защиты прав граждан в сфере социального обеспечения // Журнал российского права. 2016. № 7. С. 120–128.

возникших в отношении предоставления социального обеспечения, установленного коллективным договором.

Социально-партнерская форма защиты. Действующее трудовое законодательство (ст. 41 ТК РФ) предоставляет сторонам социального партнерства возможность включать в содержание коллективного договора условия о предоставлении различных социальных благ. В случае нарушения прав и обязанностей, вытекающих из правоотношений, объектом которых является социальное благо, закрепленное в коллективном договоре, применяются способы и средства защиты характерные для социально-партнерской формы защиты права (подробнее см. тему 4).

Единство частных и публичных начал в предмете правового регулирования отрасли права социального обеспечения позволяет выделить несколько групп особенностей средств и способов защиты социально-обеспечительных прав и охраняемых законом интересов.

• *Особенности санкций.* Большая часть социально-обеспечительных прав носит заявительный характер, т. е. уполномоченное лицо путем подачи заявления и соответствующего пакета документов в компетентный орган использует это право и тем самым «запускает» механизм правоприменительной деятельности. В случае нарушения установленной законом формы заявления или непредоставления полного пакета документов уполномоченный орган вправе применить так называемую «санкцию ничтожности»⁷² в виде отказа в предоставлении социального обеспечения (например, ст. 9 ФЗ РФ «О государственной социальной помощи»).

• *Взаимный характер прав и интересов субъектов социального страхования.* Данная особенность характерна преимущественно для субъектов страховых правоотношений. Например, правом на обращение в суд с иском о защите своих прав и о возмещении причиненного вреда может обратиться и страховщик, и страхователь (см. ст. 10, 12 ФЗ РФ «Об основах обязательного социального страхования»). Для отношений, характеризующихся признаком социальной алиментарности (например, государственная соци-

⁷² Санкции «ничтожности» являются санкциями пассивного воздействия. Они реагируют на процессуальное правонарушение путем игнорирования противоправных действий, признавая их несостоявшимися, юридически безразличными.

альная помощь и обеспечение), характерно применение правовосстанавливающих санкций. Санкции за непредоставление, нарушение сроков предоставления социальной помощи или обслуживания для органов государственной власти, назначающих и производящих выплату, практически не предусмотрены. Иначе обстоит дело с субъектом — получателем социального предоставления. В случае если им было допущено нарушение, к нему, как правило, применяются правоограничительные санкции (санкции, закрепляющие основания для отказа в предоставлении того или иного вида социального обеспечения и направленные на снижение размеров каких-либо выплат или продолжительности их предоставления).

• *Особенности правоотношений по социальному страхованию допускают возможность применения частно-правовых способов и средств защиты как возмещение ущерба (ч. 3 ст. 28 ФЗ РФ от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»), уплату пени (п. 8 ст. 15 ФЗ РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний») и др.*

Вопросы для подготовки к семинарским занятиям

1. Возможно ли применение самозащиты социально-обеспечительных прав?
2. Как соотносятся понятия «социальная защита» и «защита социально-обеспечительных прав»?
3. Каковы особенности санкций за нарушение социально-обеспечительных прав? Ответ проиллюстрируйте примерами из действующего законодательства.
4. Какие формы защиты нарушенных прав применяются в сфере права социального обеспечения?

Темы рефератов

1. Защита застрахованных лиц в отношениях по обязательному социальному страхованию.
2. Добровольное социальное страхование: проблемы правового регулирования и защиты.
3. Ответственность органов государственной власти в праве социального обеспечения.

4. Проблемы доказывания общего и специального страхового стажа.

5. Роль Конституционного суда в системе защиты социально-обеспечительных прав.

ЗАДАЧИ

1. В соответствии с трудовым договором, заключенным с Петрушкиным, последнему была установлена 5-дневная рабочая неделя с 2 выходными днями. По устному распоряжению работодателя Петрушкин систематически задерживался на работе, а также выходил работать в субботу и воскресенье. 2 марта Петрушкин написал заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель заявление подписал и уволил Петрушина 25 марта. В окончательный расчет с Петрушкиным не были включены компенсации за работу сверх установленной продолжительности рабочего времени. Петрушкин обратился в суд.

Оцените ситуацию. Какие средства доказывания в суде может использовать Петрушкин?

2. Сторож Васьковский обратился к работодателю с требованием предоставить ему перчатки и резиновые сапоги, чтобы делать обход территории в плохую погоду. Работодатель предоставить указанное отказал, обосновав это тем, что на нем не лежит обязанность обеспечивать работника одеждой для выполнения трудовой функции. Если Васьковскому нужны перчатки и резиновые сапоги, он должен приобрести последние самостоятельно. И вообще, Васьковский каждый день опаздывает на работу ровно на полчаса, т. к. приходит к 8 и полчаса тратит на то, чтобы переодеться. Рабочий день Васьковского начинается в 08.00, следовательно, в это время он должен уже быть на посту в униформе. Васьковский с такими доводами работодателя не согласился и обратился в трудовую инспекцию.

Оцените ситуацию.

3. Колесников работал в ЗАО «Киноплюс» в должности кинорежиссера. 23 ноября он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Колесников обратился в суд с требованием о восстановлении на работе, исковые требования Колесникова были удовлетворены. Однако работодатель рабочее место Колесникову не предо-

ставил, оплачивать его готовность к труду отказался. Колесников в течение 2 месяцев пытался приступить к работе, однако работодатель всеми силами препятствовал этому.

Оцените ситуацию. Каким образом и при помощи каких средств Колесников может защитить свои права?

4. Слойкина работала в должности повара-кондитера в ООО «Булочка» с 2015 г. 25 мая она написала заявление по собственному желанию, т. к. нашла более выгодное место работы в ООО «Плюшечка», однако работодатель решил расторгнуть с ней трудовой договор в день подачи заявления по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Слойкина согласилась. Так как увольнение работника — очень сложная процедура, работодатель в устной форме попросил Слойкину пойти ему на встречу и получить все документы и окончательный расчет 28 мая, Слойкина согласилась. На новое место работы она должна была выйти 8 июня. Однако 28 мая года работодатель произвел только окончательный расчет и не выдал Слойкиной трудовую книжку. В этот же день она написала заявление о выдаче трудовой книжки, которое работодатель принять отказался. 8 июня в приеме на работу в ООО «Плюшечка» ей отказали в связи с непредоставлением трудовой книжки.

Оцените ситуацию. Как стоит поступить Слойкиной?

5. Рулов был принят на работу на должность сварщика в ООО «Железяка» 13 августа. 10 октября он был привлечен к дисциплинарной ответственности за пятиминутное опоздание на рабочую смену. Рулов обратился в КТС, где доказал, что никакого опоздания в реальности не было. Приказ о привлечении к ответственности был отменен. 26 октября работодатель привлек Рулова к дисциплинарной ответственности за нарушение должностной инструкции. Со слов работодателя, Рулов спал в сварочной кабине. Приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности Рулов подписывать отказался и обратился за защитой своих прав в профсоюз.

Решите дело.

6. Никитин был принят на должность тренера в СП «Тонус» 22 января. Приказом от 25 марта были внесены изменения в штатное расписание и должность тренера была переименована на должность «тренер-консультант». 26 марта Никитин не был допущен на рабочее место в связи с тем, что его должности

больше не существует. 27 марта Никитин был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Посчитав такое увольнение незаконным, он 25 апреля обратился в прокуратуру.

Оцените ситуацию. Каким образом права Никитина могут быть защищены?

7. Доскин работал в должности лесоруба в ОАО «Щепки». В связи с сокращением численности он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Об увольнении работодатель уведомил его за две недели. Так как в это время он находился в ежегодном оплачиваемом отпуске, работодатель под угрозой наказания вызвал его из отпуска и уволил. Доскин посчитал такое увольнение незаконным, т. к. из 60 лесорубов уволили только его, а он является самым высокопродуктивным лесорубом в ООО «Щепки». Доскин обратился в суд.

Какое решение должен вынести суд?

8. Калашников работал ООО «Райцентр» в должности генерального директора. По результатам его работы за 2018 г. приказом работодателя от 25 декабря ему была назначена премия в размере 1 000 000 руб. Контроль за исполнением приказа был возложен на главного бухгалтера. 16 января следующего года Калашников написал заявление об увольнении, где просил его уволить 26 января. В последний рабочий день Калашников получил трудовую книжку и окончательный расчет без учета выписанной, но неполученной им ранее премии. Он обратился в суд.

Оцените ситуацию.

9. Коклюшкин работал по трудовому договору в банке «Капитал». В связи с тем, что банк был признан банкротом, Коклюшкин был уволен 20 февраля по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. За весь период работы у Коклюшкина накопилось 112 дней отпуска (с 2016 г. он ни разу не был в отпуске). Однако при производстве окончательного расчета ему было оплачено только 49 дней отпуска. Конкурсный управляющий в оплате остальной части отпуска отказал, сославшись на ст. 9 Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках».

Коклюшкин обратился в суд. Оцените ситуацию.

10. Дерибасов работал в должности грузчика у ИП Антонова. 26 апреля он написал заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель заявление принять отказался. Дерибасов

в течение месяца пытался вручить заявление ИП Антонову, тот от принятия заявления уклонялся. 28 мая Дерибасов не вышел на работу, в связи с чем был уволен за прогул. Посчитав такое увольнение неправомерным, он обратился в суд, заявив следующие требования: об изменении даты и основания увольнения, о компенсации времени вынужденного простоя, о компенсации морального вреда в размере 500 000 руб.

Оцените ситуацию.

11. Собакин работал в должности секретаря-референта в ООО «Нефтехимстрой». 26 марта работодатель дал устное распоряжение о направлении Собакина в командировку в соседнюю область на 2 месяца. По устной договоренности с руководителем заработная плата Собакину должна была быть выплачена по возвращении из командировки. Когда Собакин вернулся, он узнал, что 27 марта его уволили по пп. а п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. 25 мая он планирует предъявить иск к работодателю с требованием о восстановлении работе, выплате заработной платы и компенсации морального вреда.

Оцените ситуацию.

12. Мышкин работал в ЗАО «Кот в сапогах» в должности ведущего менеджера по продажам. Трудовым договором ему был установлен должностной оклад в размере 100 000 руб. В апреле 2018 г. в положение «Об оплате труда» было внесено условие, в соответствии с которым работникам, успешно выполняющим свои должностные обязанности, по итогам года полагается премия в размере 60 % от должностного оклада. Мышкин очень обрадовался, т. к. никогда не имел нареканий за просрочку сдачи отчетности. В декабре 2018 г. Мышкин премию не получил. Посчитав, что его незаконно депремировали, Мышкин обратился в суд.

Оцените ситуацию.

13. Пуликов работал в должности начальника филиала спортивного клуба «Барсучки» с 08.02.2017. На основании приказа о внесении изменений в штатное расписание он был уволен 25.11.2019. В последний рабочий день работодатель попросил его в течение месяца за дополнительную плату «помочь» его заместителю подготовить документацию в связи с направлением одной из команд на спортивные соревнования. По устной договоренности с работодателем окончательный расчет с Пуликовым произведется

по истечении указанного месячного срока. Пуликов согласился. Однако по истечении месяца никакой расчет с ним произведен не был. Пуликов обратился в суд с требованием о взыскании с работодателя неполученной заработной платы, платы за отработанный месяц после увольнения и компенсации морального вреда в размере 20 000 р. В судебном заседании представитель ответчика заявил о пропуске истцом месячного срока, установленного для обращения в суд по данной категории дел.

Оцените ситуацию.

14. Лапутина работала маляром в ООО «Покраска». В период с 6 июня по 8 сентября она находилась сначала на стационарном, а потом на амбулаторном лечении. 8 октября врачебной комиссией ей была выдана справка, на основании которой она по состоянию здоровья не может выполнять работы, содержащие вредные и опасные условия труда. На основании этой справки работодатель 9 октября отстранил её от работы, а 23 октября уволил её по п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Лапутина посчитала такое увольнение незаконным и попросила работодателя изменить формулировку увольнения и выплатить выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка. Работодатель менять основание увольнения и производить выплату отказался. Лапутина обратилась в суд.

Решите дело.

15. Стариковская работала в должности секретаря, каждые полгода работы с ней заключался договор о возмездном оказании услуг. 26 сентября текущего года Стариковская получила постановление о привлечении её к налоговой ответственности за неуплату НДФЛ с доходов по договору возмездного оказания услуг. С названным постановлением она не согласна, т. к. считает, что состоит в трудовых отношениях. Следовательно, обязанность по уплате налогов и страховых взносов лежит на работодателе.

Оцените ситуацию. Как стоит поступить Стариковской?

16. Сырникова работала в СОШ № 59 в должности учителя истории. С 1 сентября текущего года она временно исполняла обязанности директора школы. 12 марта следующего года один из учеников заметил, как она курит за зданием школы. Приказом от 13 марта она была уволена за совершение аморального проступка. Посчитав такое увольнение незаконным, она обратилась

в суд с требованием о восстановлении на работе в должности учителя и директора школы, оплате временного простоя и компенсации морального вреда в размере 25 000 руб. Судом заявление Сырниковой требования были удовлетворены частично: в компенсации морального вреда отказано, однако в должности учителя истории она была восстановлена.

Оцените ситуацию.

17. Между Коромысловой и ООО «Аленький цветочек» возник трудовой спор в части определения количества отпускных дней, подлежащих компенсации со стороны работодателя при расторжении трудового договора. Дополнительным соглашением к трудовому договору стороны определили, что в случае возникновения спора между сторонами обязательной (досудебной) стадией рассмотрения спора является процедура медиации, расходы по проведению которой обязуется взять на себя работодатель. Не решив спор «мирным путем», стороны обратились к медиатору. По результатам медиационных процедур было установлено, что работодатель допустил ошибку при подсчете количества дней отпуска, подлежащих оплате. Однако работодатель в лице генерального директора ООО исполнять решение медиатора отказался.

Оцените ситуацию.

18. Детский сад, принадлежащий заводу, был передан в собственность города. Заместитель директора был уволен в связи со сменой собственника, остальным работникам предложен перевод на работу к новому собственнику, но работники от перевода отказались, потребовав увольнения в связи с сокращением численности и штата работников. Получив отказ со стороны работодателя, работники отказались выходить на работу и были уволены в связи с отказом от продолжения работы при смене собственника. Работники подали в суд иски о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Решите дело.

19. Лемехова работала в должности лаборанта на химзаводе «Криптон». В трудовые обязанности лаборанта входит работа с опасными химическими веществами, поэтому для выполнения трудовой функции всем работникам лаборатории выдавали спе-

циальные костюмы химзащиты. Однако с апреля по май Лемехова была вынуждена приобретать костюмы химзащиты на собственные средства. Начиная с июня 2018 г. она неоднократно обращалась к руководству завода с требованием предоставить индивидуальные средства защиты всему коллективу. 26 августа она и еще несколько работников лаборатории отказались выполнять опасную для здоровья работу, пока руководство завода не предоставит костюмы химзащиты. За данную «акцию» она была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора. 1 сентября она опять отказалась работать, пока ей не выдадут костюм, в связи с чем и была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Оцените ситуацию.

20. Гречишина приняли на должность главного слесаря в 2015 г. Работодатель обещал со временем оформить трудовой договор. Заработную плату Гречишин получал так же, как и все сотрудники, 2 раза в месяц. В мае 2019 г. Гречишина уволили без объяснения причины. В августе 2019 г. он обратился в суд с требованием о признании отношений трудовыми, выплате заработной платы за последний месяц работы и оплате отпуска за 2019 г.

Оцените ситуацию. Какие доказательства может использовать истец в суде?

21. ИП Кочегаров осуществляет деятельность, связанную с реализацией продуктов питания. В октябре Кочегаров заболел и попросил своего родственника Птушкина подменить его на период болезни. Птушкин согласился на работу за плату. Однако, проработав 4 дня, он понял, что реализация продовольственной продукции ему не нравится, и попросил поработать вместо себя жену, которая согласилась оказать такую услугу. Когда Кочегаров выздоровел и пришел в свой магазин, то увидел за прилавком абсолютно незнакомую ему женщину (жену Птушкина). Когда Кочегаров выяснил все обстоятельства, он выгнал Птушкина вместе с его женой, отказавшись оплачивать проделанную ими на протяжении 3 недель работу.

Оцените ситуацию.

22. В связи с расширением производства в экспериментальном цехе завода приказом директора от 1 декабря токарь 3 разряда Ершов, работавший в сборочном цехе, был перемещен с 5 де-

кабря на постоянную работу токарем того же разряда в экспериментальный цех. В связи с переходом на новую работу заработок у Ершова уменьшился на 2 000 рублей в месяц. Ершов заявил, что согласия на перемещение не давал и к работе в экспериментальном цехе не приступил, в связи с чем был уволен за прогул без уважительных причин. Работник подал в суд исковое заявление о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Решите дело.

23. Котиков работал в ООО «Звезда». Последние 6 месяцев заработная плата ему не выплачивается. Он неоднократно писал заявления о приостановлении работы в связи с нарушением обязанности по выплате заработной платы работодателем. 6 августа работодатель выдал Котикову расписку в том, что обязуется погасить часть долга по заработной плате. 12 октября Котиков написал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако в последний рабочий день окончательный расчет с ним произведен не был, задолженность по заработной плате также не была погашена. Котиков 6 ноября обратился в суд.

Какое решение должен принять суд?

24. Рогов работал в детском дошкольном учреждении «Все-знайка» в должности преподавателя-драматурга. 9 января он был уволен по пп. а п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Посчитав такое увольнение незаконным, он обратился в суд, где пояснил следующее: по устной договоренности с начальником детского дошкольного учреждения Боровкиным 29 января он должен был работать из дома. В качестве доказательства он приложил смс-переписку с Боровкиным. Сторона ответчика, в свою очередь, предоставила показания двух свидетелей, подтвердивших факт отсутствия Рогова на рабочем месте. Кроме того, свидетели пояснили, что с учетом специфики их работы работа из дома не практикуется.

Оцените ситуацию.

25. Мешков работал в ОАО «Хлеб да соль» в должности пекаря. 2 апреля он написал заявление об увольнении по собственному желанию, работодатель заявление принял. Мешков посчитал, что в свой последний рабочий день он должен только прийти за расчетом и трудовой книжкой, поэтому пришел на работу в 17.00, в связи с чем 15 апреля его уволили по пп. а п. 6 ч. 1

ст. 81 ТК РФ. Посчитав, что работодатель не может его уволить, т. к. ранее он уже написал заявление по собственному желанию, Мешков обратился в суд. Представитель работодателя в суде предоставил подписанный Мешковым приказ о привлечении его к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Какое решение должен вынести суд?

26. Несовершеннолетний Самоваров (14 лет) устроился на работу к ИП Звонареву. По устной договоренности Самоваров должен был ежедневно раздавать рекламные листовки бара, принадлежащего ИП Звонареву. Раздача листовок осуществлялась на улице рядом с этим баром в период с 14.00 до 18.00. Самоварову была установлена почасовая оплата труда — 50 р. в час. По устной договоренности с ИП Звонаревым Самоваров был нанят на летний период (с июня по август включительно). 1 сентября Самоваров на работу не вышел, за что был уволен по пп. а п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Оцените ситуацию.

30. Кручинина работала в ООО «Карантин» в должности главного бухгалтера общества. Трудовым договором было предусмотрено условие о наступлении полной материальной ответственности Кручининой за весь прямой действительный ущерб в случаях, предусмотренных трудовым законодательством. По результатам проведенной со 2 по 5 апреля 2018 г. в обществе инвентаризации денежных средств и расчетов было установлено, что в период с 21 апреля 2017 г. по 21 января 2018 г. Кручинина, используя служебное положение, получала по чекам расчетного счета общества денежные средства и присваивала их. Полученные Кручининой денежные средства не отражены на специальном счете общества, предназначенном для обобщения информации о наличии и движении денежных средств. Приказом директора Кручинина была уволена по п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Юрист общества обратился в суд с требованием о взыскании с Кручининой присвоенных ею денежных средств, назвав последние неосновательным обогащением. В суде Кручинина искимые требования не признала, указав на то, что договор о полной материальной ответственности с ней не заключался, работодателем её вина в причинении ущерба не доказана, полученные ею денежные средства передавались директору лично.

Оцените ситуацию. Какое решение должен вынести суд?

31. Макарова обратилась в суд с требованием о взыскании с работодателя пособия для женщин, вставших на учет на ранних сроках беременности в медицинские учреждения, и пособия по беременности и родам в размере минимальных пособий на 2016 г. Суд требования Макаровой удовлетворил, обязал ответчика произвести выплату указанных пособий. Однако ответчик выплаты не произвел, исполнительное производство было прекращено в связи с невозможностью установить местонахождение должника, его имущества либо получить сведения о наличии принадлежащих ему денежных средств и иных ценностей, находящихся на счетах, во вкладах или на хранении в кредитных организациях. Макарова решила напрямую обратиться за выплатой пособий в Фонд социального страхования РФ. Фонд в выплате отказал. Макарова решила оспорить решение Фонда социального страхования в судебном порядке.

Какое решение вынесет суд?

Вопросы к зачету

1. Понятие защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов.
2. Форма защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов: понятие, виды.
3. Способы защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов: понятие, виды.
4. Критерии выбора формы и способа защиты нарушенных прав.
5. Юрисдикционные формы защиты субъективных трудовых, социально-обеспечительных прав и охраняемых законом интересов.
6. Неюрисдикционные формы защиты субъективных трудовых и социально-обеспечительных прав и охраняемых законом интересов.
7. Международно-правовые основы защиты трудовых и социально-обеспечительных прав (общая характеристика).
8. Международный контроль МОТ как форма международной защиты трудовых прав.
9. Особенности деятельности международных судов в сфере защиты трудовых и социально-обеспечительных прав.
10. Европейский суд по правам человека и защита трудовых и социально-обеспечительных прав.
11. Особенности защиты охраняемых законом интересов в трудовом праве.
12. Особенности защиты коллективных трудовых прав.
13. Особенности защиты индивидуальных трудовых прав.
14. Самозащита трудовых прав.
15. Особенности защиты социально-обеспечительных прав.
16. Формы и способы защиты трудовых, социально-обеспечительных прав и охраняемых законом интересов, установленные иными отраслями права.

Литература

Нормативные материалы

1. Международные акты о труде. Европейская социальная хартия от 3 мая 1996 г. (не ратифицирована Российской Федерацией) // Российское трудовое законодательство / под ред. Ю. П. Орловского. Т. 2. — М., 1997.

2. Европейская конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. (с изм.) // Российское трудовое законодательство / под ред. Ю. П. Орловского. Т. 2. — М., 1997.

3. Конвенция МОТ «Об инспекции труда в промышленности и торговле» от 11 июля 1947 г. № 81 (ратифицирована в Российской Федерацией ФЗ от 11 апреля 1998 г. №58-ФЗ) // Российское трудовое законодательство / под ред. Ю. П. Орловского. Т. 2. — М., 1997.

4. Конвенция МОТ «О праве на объединение и регулировании трудовых конфликтов на территориях вне метрополий» от 11 июля 1947 г. № 84 (не ратифицирована Российской Федерацией) // Российское трудовое законодательство / под ред. Ю. П. Орловского. Т. 2. — М., 1997.

5. Конвенция МОТ «О свободе ассоциации и защите права на организацию» 1948 г. № 87 // Российское трудовое законодательство / под ред. Ю. П. Орловского. Т. 2. — М., 1997.

6. Конвенция МОТ «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» от 23 июня 1973 г. № 135 (не ратифицирована Российской Федерацией) // Российское трудовое законодательство / под ред. Ю. П. Орловского. Т. 2. — М., 1997.

7. Конвенция МОТ «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» от 22 июня 1982 г. № 158 (не ратифицирована Российской Федерацией) // Российское трудовое законодательство / под ред. Ю. П. Орловского. Т. 2. — М., 1997.

Российское законодательство

1. Конституция Российской Федерации.

2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. — 2002. — № 1 (ч. 1), ст. 3.

3. Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» // СЗ РФ. — 2013. — № 52 (часть I), ст. 6965; СЗ РФ. — 2014. — № 2 (часть II) (поправка).

4. Федеральный закон «О государственной социальной помощи» от 17.12.1999 // СЗ РФ. — 1999. — № 29, ст. 3699. (с изм. и доп.)

5. Федеральный закон от 28.12.2013 № 424-ФЗ «О накопительной пенсии» // СЗ РФ. — 2013. — № 52 (часть I), ст. 6989.

6. Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001 // СЗ РФ. — 2001. — № 52, ст. 4920. (с изм. и доп.)

7. Федеральный закон от 15.12.2001 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» // СЗ РФ. — 2003. — № 1, ст. 2 (с изм. и доп.).

8. Федеральный закон от 15.12.2001 «О государственном пенсионном обеспечении в РФ» // СЗ РФ. — 2002. — № 30, ст. 3033. (с изм. и доп.).

9. Федеральный закон от 07.05.1998 «О негосударственных пенсионных фондах» // СЗ РФ. — 2003. — № 2, ст. 166. (с изм. и доп.)

10. Федеральный закон от 16.07.1999 «Об основах обязательного социального страхования» // СЗ РФ. — 2003. — № 1, ст. 5 (с изм. и доп.).

11. Федеральный закон от 24.07.1998 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. — 2002. — № 48, ст. 4737 (с изм. и доп.).

12. Федеральный закон от 12.01.1996 № 8-ФЗ «О погребении и похоронном деле» // СЗ РФ. — 1996. — № 3, ст. 146; 2003. — № 2, ст. 167. (с изм. и доп.).

13. Федеральный закон от 02.08.1995 «Об основах социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов» // СЗ РФ. — 2003. — № 2, ст. 167 (с изм. и доп.).

14. Федеральный закон от 21.12.1996 «О дополнительных гарантиях по социальной защите детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» // СЗ РФ. — 2003. — № 2, ст. 167.

15. Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.2002 // СЗ РФ. — 2003. — № 2, ст. 167 (с изм. и доп.).

16. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» // СЗ РФ. — 2009. — № 30, ст. 3738 (с изм. и доп.).

17. Федеральный закон от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» // СЗ РФ. — 2007. — № 1 (1 ч.), ст. 19.

18. Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» // СЗ РФ. — 2001. — № 51, ст. 4832.

19. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. — 1998. — № 31, ст. 3803.

20. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // СЗ РФ. — 2007. — № 1 (ч. 1), ст. 18.

21. Федеральный закон РФ от 02.08.1995 № 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов» // СЗ РФ. — 1995. — № 32, ст. 3198.

22. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. — 1995. — № 48, ст. 4563

23. Федеральный закон от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах» // СЗ РФ. — 1995. — № 3, ст. 168.

24. Федеральный закон от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» // СЗ РФ. — 2010. — № 31, ст. 4162.

25. Постановление Правительства РФ от 12.12.2007 № 862 «О Правилах направления средств (части средств) материнского (семейного) капитала на улучшение жилищных условий» // СЗ РФ. — 2007. — № 51, ст. 6374.

26. Постановление Правительства РФ от 24.06.1996 «Об утверждении Положения о предоставлении бесплатного социального обслуживания и платных социальных услуг государственными социальными службами» // СЗ РФ. — 1996. — № 27, ст. 3274 (с изм. и доп.).

27. Закон ЯО от 03.11.2005 № 60-з «О социальном обслуживании населения Ярославской области» // Губернские вести. — 2005. — 08 нояб.

28. Закон ЯО от 19.12.2008 № 65-з «Социальный кодекс Ярославской области» // Губернские вести. — 2008. — 20 дек.

Руководящая практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 № 30 «О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии».

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)».

Учебная и научная литература

1. Афанасьев, М. А. Право социального обеспечения России : учеб. пособие / М. А. Афанасьев, Т. Ю. Голубева. — М. : Проспект, 2020. — 184 с.

2. Гладков, Н. Г. Трудовые споры: учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — М. : Юрайт, 2017. — 191 с.

3. Жолобов, Е. О. К вопросу о совершенствовании рассмотрения трудовых споров в гражданском судопроизводстве / Е. О. Жолобов // Арбитражный и гражданский процесс. — 2018. — № 8. — С. 28–31.

4. Лушникова, М. В. К вопросу о региональных моделях международно-правового регулирования труда / М. В. Лушни-

кова // Трудовое право в России и за рубежом. — 2017. — № 3. — С. 47–50.

5. Лушникова, М. В. Единство частных и публичных начал в правовом регулировании трудовых, социально-обеспечительных и семейных отношений : история, теория и практика (сравнительно-правовое исследование) / М. В. Лушникова, А. М. Лушников, Н. Н. Тарусина. — Ярославль, 2001. — 363 с.

6. Миронова, А. Н. Проведение деловой игры по трудовым спорам : учеб.-метод. пособие / А. Н. Миронова, Т. В. Соколова. — М. : Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), Ай Пи Эр Медиа, 2016. — 76 с.

7. Проблемы формирования механизма защиты трудовых прав работников в случае неплатежеспособности их работодателей : монография / А. Н. Малолетко [и др.]. — М. : Русайнс, 2015. — 120 с.

8. Сапфинова, А. А. Трудовые споры в России : учеб. пособие / А. А. Сапфинова, В. В. Волкова. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 87 с.

9. Судебная практика разрешения социально-трудовых споров в современной России / науч. ред. А. С. Запесоцкий. — СПб. : СПб ГУП, 2018. — 152 с.

10. Тарусина, Н. Н. Социальные договоры в праве : монография / Н. Н. Тарусина, А. М. Лушников, М. В. Лушникова. — М. : Проспект, 2017. — 480 с.

11. Федин, В. В. Трудовые споры : теория и практика : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры / В. В. Федин. — М. : Юрайт, 2017. — 527 с.

12. Филипова, И. А. Медиация в коллективных трудовых спорах : ограничения и возможности (с учетом зарубежного опыта) / И. А. Филипова // Журнал российского права. — 2018. — № 5. — С. 113–124.

13. Хильчук, Е. Л. Трудовые споры : учеб. пособие для академического бакалавриата / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. — М. : Юрайт, 2017. — 263 с.

14. Чепурнова, Н. М. Судебная защита в механизме гарантирования прав и свобод : Конституционно-правовой аспект : монография / Н. М. Чепурнова, Д. В. Белоусов. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 167 с.

Оглавление

Тема 1. Общие вопросы защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов	3
Вопросы для подготовки к семинарским занятиям	7
Темы рефератов	7
Тема 2. Международно-правовые основы защиты трудовых и социально-обеспечительных прав	8
Задания для самостоятельной работы студентов	17
Темы рефератов	17
Тема 3. Формы и способы защиты трудовых, социально-обеспечительных прав и охраняемых законом интересов, установленные иными отраслями права	18
Темы рефератов	22
Тема 4. Особенности защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов в трудовом праве	22
Вопросы для подготовки к семинарским занятиям	40
Задания для самостоятельной работы студентов	40
Тема 5. Особенности защиты субъективных прав и охраняемых законом интересов в праве социального обеспечения	41
Вопросы для подготовки к семинарским занятиям	45
Темы рефератов	45
Задачи	46
Вопросы к зачету	56
Литература	57

Учебное издание

Матякубова Азиза Атабековна

**Защита трудовых
и социально-обеспечительных прав**

Учебно-методическое пособие

Редактор, корректор М. Э. Левакова
Верстка М. Э. Леваковой

Подписано в печать 03.11.2020. Формат 60×84 1/16.
Усл. печ. л. 3,72. Уч.-изд. л. 3,0.
Тираж 3 экз. Заказ

Оригинал-макет подготовлен
в редакционно-издательском отделе ЯрГУ.

Ярославский государственный университет
им. П. Г. Демидова.
150003, Ярославль, ул. Советская, 14.

