

**А. А. Персидских**, студентка 3-го курса юридического факультета Елецкого государственного университета имени И.А. Бунина, лауреат Международного конкурса научных работ студентов и магистрантов по трудовому праву имени Л. С. Таля за 2020 год

УДК 349.2

## СПОСОБЫ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

### Аннотация

В данной статье рассмотрены основные способы защиты трудовых прав работников в Российской Федерации. Автором дается характеристика и проводится анализ эффективности способов защиты нарушенных трудовых прав, выявляются недостатки правового регулирования отношений, связанных с применением таких способов, и причины их возникновения. Исследуется вопрос применения процедуры медиации для защиты прав работников, выделяются основные формы применения данной процедуры на разных стадиях решения трудовых конфликтов. В результате исследования автор приходит к выводу о необходимости совершенствования действующего трудового законодательства Российской Федерации в области защиты трудовых прав работников и установления проведения процедуры мирных переговоров сторон и процедуры медиации в качестве обязательных способов решения трудовых споров.

**Ключевые слова:** трудовые отношения, трудовые права, способы защиты трудовых прав, медиатор, примирительные процедуры.

### Введение

Гарантируя государственную защиту прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации, ст. 45 Конституции Российской Федерации предусматривает право каждого защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

В Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК России) закреплён ряд прав и свобод работника, а также основные способы защиты этих прав. К таким способам относятся самозащита работником своих трудовых прав, защита профессиональными союзами, государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства, судебная защита [1].

Как правило, необходимость защищать свои права появляется при возникновении трудового спора, что случается нередко. Именно поэтому проблема обеспечения защиты трудовых прав работников как стороны, наиболее нуждающейся в такой защите, всегда была актуальной.

По мнению некоторых ученых, эффективность защиты трудовых прав, свобод и законных инте-

ресов зависит от обеспеченности ее надлежащими средствами, в отношении которых управомоченные субъекты правоотношений имели бы не только реальную возможность их применить, но и намерение (целесообразность) ими воспользоваться [2, с. 2; 3, с. 217].

Однако в настоящее время существуют проблемы, которые возникают при защите работниками своих прав. Такие проблемы касаются применения права, исполнения обязанностей, осуществления субъективных прав и их защиты, на что обращает внимание И. А. Костян. Она также рассматривает отдельные вопросы защиты прав, свобод и законных интересов работников через призму реализации права в форме правоприменения и осуществления субъективных прав [2, с. 21].

### Основная часть

В условиях безработицы многие трудящиеся боятся потерять работу, что не позволяет в полной мере оценить масштаб трудовых споров. Так, в Липецкой области с начала 2019 года в службу

занятости обратилось 40,9 тысячи человек. Численность безработных на 14 ноября 2019 г. составила 2 тысячи человек [4]. И это при том что уровень безработицы в Липецкой области один из самых низких.

Самозащита как способ восстановления нарушенных прав предполагает отказ от выполнения работы. Но, не желая портить отношения с работодателем или по другим психологическим причинам, не каждый работник готов прибегнуть к данному способу защиты. Кроме того, его действия со стороны работодателя могут быть расценены как нарушающие правила внутреннего трудового распорядка.

Необходимо выделить следующие недостатки правового регулирования самозащиты в сфере труда. Во-первых, в настоящее время общепринятого определения самозащиты нет. Для характеристики субъектов, оснований и содержания самозащиты следует привести позицию М. В. Лушниковой, которая достаточно детально исследовала эти вопросы. По ее мнению, самозащита как способ защиты работником трудовых прав должна проявляться в совершении им правомерных действий, направленных на охрану своих прав. [5, с. 119]. Во-вторых, в ст. 379 ТК России предусмотрена самозащита трудовых прав работника только в одной форме – в виде отказа работника от выполнения работы. При этом в ТК России отождествляются формы и способы самозащиты. В-третьих, следует согласиться с мнением Ю. П. Орловского [6, с. 783] о том, что по сравнению со ст. 14 Гражданского кодекса Российской Федерации в ст. 379 ТК России не установлен принцип соразмерности мер пресечения, используемых в качестве самозащиты, характеру и содержанию правонарушения.

Следует также отметить, что многие работники не могут защитить свои трудовые права из-за своей недостаточной правовой грамотности. В данном случае они вынуждены обратиться за помощью к специальным субъектам.

В первую очередь к таким субъектам относятся профессиональные союзы. Согласно нормам ст. 11 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» одним из прав профессиональных союзов является защита прав, свобод и интересов по вопросам трудовых и связанных с ними отношений [7]. В случае выявления нарушенных прав работника про-

фессиональные союзы могут требовать их устранения со стороны работодателя, который в свою очередь в течение недели обязан уведомить профсоюз о принятых мерах.

Однако стоит отметить, что для многих остается спорным эффективность применения профсоюзами своих методов для защиты прав работника. По данным Всероссийского центра изучения общественного мнения, 68 % опрошенных низко оценивают роль профсоюзных организаций в защите прав трудящихся в Российской Федерации [8]. Такое недоверие может быть связано с тем, что в силу несовершенства трудового законодательства у работодателя имеется возможность влиять на деятельность профсоюзов.

Если проанализировать положения, регулирующие деятельность профсоюзов, можно сделать вывод, что профсоюзные организации не обладают властными полномочиями, в связи с чем их роль в решении трудовых споров невелика.

Следующим способом защиты трудовых прав является государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства. Функции контроля возложены на Федеральную инспекцию труда. Инспекторами труда рассматривается большое количество нарушений трудового законодательства, что говорит о важной роли государственной инспекции в защите трудовых прав работников. На практике чаще всего разрешение споров о нарушении трудовых прав происходит по результатам документальной проверки. Работодатель же может не включить в документацию сведения, которые позволят установить нарушение прав трудящихся либо предоставить документацию не в полном объеме. Как отмечается государственными инспекторами, «подобные проверки фактически сводятся к проверкам правильности ведения кадрового делопроизводства» [9, с. 57]. В настоящее время исследователями подвергается критике риск-ориентированный подход в деятельности органов государственного надзора, который фактически исключает надзор в отношении работодателей, относящихся к категории низкого риска, так как большинство нарушений в сфере труда можно выявить только в ходе плановых проверок и восстановить трудовые права работников [10, с. 284].

Работник при нарушении трудовых прав может сразу обратиться в суд, не прибегая к другим способам защиты, из чего возникают сомнения относительно необходимости функционирования

органов государственного надзора. Смысл существования такого способа защиты теряется, если работник может миновать его и иные способы и обратиться в суд напрямую.

Обращаясь за судебной защитой, лицо может столкнуться с тем, что исковая давность уже истекла, рассмотрение дела занимает много времени, отношения с работодателем за время судебного разбирательства ухудшились. Кроме того, интересы работодателя в суде может представлять квалифицированный юрист, что усложнит работнику доказывание своей правоты. Кроме того, затратив много времени и психологических усилий на подготовку к судебному разбирательству, участники перестают идти на контакт, добиваются обязательного судебного решения.

На практике выходит, что работник, прибегая к вышеуказанным способам защиты, в большинстве случаев все равно не может восстановить справедливость в отношении своих прав. В связи с этим можно сделать вывод о том, что требуется внести изменения и дополнения в ТК России в части способов защиты трудовых прав работников.

Решение данной проблемы возможно путем установления обязательного урегулирования споров на досудебном этапе путем переговоров. Ведение переговоров работника и работодателя – это большой шаг к их примирению и возможному пресечению возникновения подобных споров в будущем.

Если же попытка урегулировать разногласия путем прямых переговоров не принесла положительных результатов, то к решению данного конфликта следует подключить медиатора, который может поспособствовать тому, чтобы стороны разрешили конфликт.

На наш взгляд, деятельность медиаторов следует отнести к основным способам защиты трудовых прав. Медиаторы обладают навыками по урегулированию конфликтов. Для спорящих сторон, у которых отсутствует культура ведения диалога, медиатор станет связующим звеном, направляющим к мирному способу урегулирования конфликта.

О важности медиации высказывался и Л. В. Головкин, по мнению которого именно медиация дает людям выбор в способе разрешения конфликта, так как она является процессом добровольным, а решения принимают сами спорящие, пришедшие за помощью [11, с. 28]. Медиатор, используя свои

знания психологии, содействует в том, чтобы переговоры прошли беспристрастно. Он помогает участникам найти компромисс, который устроит обе стороны.

На наш взгляд, такой форме разрешения конфликтов необходима развитая и стойкая база. Необходимо разработать теоретическую основу о месте медиации как альтернативного способа решения споров. При заключении трудового договора также стоит включить в него условие о возможности разрешения спора путем примирительных процедур, чтобы стороны уже на стадии возникновения трудовых отношений были настроены на мирное урегулирование конфликтов.

Следует также отметить, что в Федеральном законе Российской Федерации от 27.07.2010 № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» содержится указание на возможность применения медиации только после возбуждения дела о трудовом споре [12]. На наш взгляд, следует внести изменения в законодательство, разрешающие прибегать к помощи медиаторов до заявления в суд, но вместе с этим оставить возможность применения медиации и на этапе судебного разбирательства.

Помимо этого потребуются законодательное урегулирование вопроса, касающегося сроков проведения процедуры медиации и последующих сроков обращения в суд в случае отсутствия результатов. В данной ситуации обращение сторон к медиации должно служить основанием для приостановления соответствующих сроков подачи обращения в суд. Следует также установить возможность суда направить стороны на предварительную беседу и отложить производство на время, а в случае принятия решения сторонами о проведении процедуры медиации – приостановить производство по делу до завершения данной процедуры.

Необходимо отметить, что медиация может быть полезна и после принятия решения судом для грамотного разъяснения сторонам проведения исполнения решения суда и предоставления возможности договориться о порядке исполнения обязательств.

Таким образом, развитие института медиации должно стать одним из приоритетных направлений совершенствования предусмотренных законом способов разрешения трудовых споров. Как показывает практика, примирительные процедуры

при разрешении трудовых споров пока не нашли широкого применения. При этом необходимо отметить, что медиация – это удобный и быстрый способ разрешения споров, который помогает сторонам прийти к компромиссу и избежать судебных издержек.

Как и при судебном процессе, в процедуре медиации целью является разрешение спора, защита прав и интересов участников конфликта. По этой причине справедливо будет отнести данную процедуру к иным способам защиты трудовых прав. В отличие от судебного разбирательства в медиации не нужно привлекать свидетелей, собирать доказательства, назначать экспертизы и ждать их результатов.

## Заключение

Таким образом, можно сделать следующие выводы о способах защиты трудовых прав работников. Относительно самозащиты следует отметить, что в ТК России предусмотрена самозащита трудовых прав работника в форме отказа работника от выполнения работы. Осуществляя самозащиту, работник должен руководствоваться достоверными фактами, иначе использование данного способа может привести к привлечению работника к дисциплинарной ответственности. Стоит отметить и тот факт, что многие не могут защитить свои трудовые права из-за недостаточной правовой грамотности.

Профсоюзные организации не обладают властными полномочиями, в связи с чем их роль в решении трудовых споров, касающихся защиты трудовых прав работников, невелика.

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства на практике чаще всего осуществляется в форме документальной проверки. Работодатель же может не включить в документацию сведения, которые позволят установить нарушение прав трудящихся либо предоставить документацию не в полном объеме.

Обращаясь за судебной защитой, лицо может столкнуться с тем, что исковая давность уже истекла, рассмотрение дела занимает много времени, отношения с работодателем за время судебного разбирательства ухудшились.

Характеристика и анализ способов защиты трудовых прав работников в Российской Федерации позволяют сделать вывод о том, что законодатель предусмотрел ряд способов защиты, реализация которых должна осуществляться в комплексе, гармонично дополняя друг друга, что в итоге поможет достичь главной цели – восстановлению нарушенных прав работника.

Именно поэтому развитие института медиации должно стать одним из приоритетных направлений совершенствования способов разрешения трудовых споров, так как медиация – это удобный и быстрый способ разрешения споров, который помогает сторонам прийти к компромиссу.

## Список цитированных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс] : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федер. закона от 14.07.2020 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
2. Костян, И. А. Правовые проблемы защиты трудовых прав работников в условиях рыночных отношений в России : автореферат дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 / И. А. Костян. – М., 2009. – 58 с.
3. Сапфинова, А. А. Современные проблемы защиты трудовых прав работников федеральной инспекцией труда : моногр. / А. А. Сапфинова. – Майкоп : [б. и.], 2012 (Краснодар : Солодовников А. Н.). – 220, с. 4.
4. Уровень безработицы в Липецкой области – один из самых низких в стране [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://lipetskmedia.ru/news/view/124019-Urovyen\\_byezrobotitsi.html](http://lipetskmedia.ru/news/view/124019-Urovyen_byezrobotitsi.html). – Дата доступа: 10.04.2020.
5. Лушникова, М. В. К вопросу о самозащите в трудовом праве / М. В. Лушникова // Судебно-правовая реформа в Российской Федерации : сб. науч. трудов / Отв. ред. М. Ю. Федорова. – Омск : ОмГУ, 2002. – С. 116–123.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : Инфра-М, 2014. – 957 с.
7. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности [Электронный ресурс] : Федеральный закон Российской Федерации, 12 янв. 1996 г., № 10-ФЗ : в ред. Федерального закона Рос. Федерации от 27.10.2020 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
8. ВЦИОМ: россияне больше не верят в профсоюзы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iz.ru/news/581810>. – Дата доступа: 25.03.20.

9. Лютов, Н. Л. Проблема коллизии социальных прав работников и экономических прав работодателей в корпоративной деятельности: сравнительно-правовой аспект / Н. Л. Лютов // LEX RUSSICA (РУССКИЙ ЗАКОН). – 2013. – № 1. – С. 56–69.
10. Сапфинова, А. А. Применение Рострудом риск-ориентированного подхода: вопросы защиты трудовых прав работников / А. А. Сапфинова // Общее и специальное законодательство о труде и социальном обеспечении (Четвертые Гусовские чтения) : мат-лы Междунар. науч.-практ. конф. / под общ. ред. Н. Л. Лютова, Ф. О. Сулеймановой. – М. : РГ-Пресс, 2019. – С. 281–285.
11. Головки, Л. В. Медиация – понять, принять и применять / Л. В. Головки // Вестник Арбитражного суда г. Москвы, 2008. – № 5. – С. 10–28.
12. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) [Электронный ресурс] : Федеральный закон Рос. Федерации, 27 июля 2010 г., № 193-ФЗ : в ред. Федерального закона Рос. Федерации от 26.07.2019 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.

**Annotation:**

This article discusses the main ways to protect the labor rights of workers in the Russian Federation. The author gives a characteristic and analyzes the effectiveness of methods of protecting violated labor rights, identifies the shortcomings of the legal regulation of relations associated with the use of such methods, and the reasons for their occurrence. The question of the application of the mediation procedure to protect the rights of workers is investigated, the main forms of application of this procedure at different stages of resolving labor conflicts are highlighted. As a result of the study, the author comes to the conclusion that it is necessary to improve the current labor legislation of the Russian Federation in the field of protecting the labor rights of workers and the establishment of a procedure for peaceful negotiations of the parties and a mediation procedure as mandatory ways to resolve labor disputes.

**Key words:** labour relations, labour rights, ways of protecting labour rights, mediator, conciliation procedures.

Статья поступила в редакцию 20.08.2020

## ПОДПИСКА НА ПЕРВОЕ ПОЛУГОДИЕ 2021 г.

«Трудовое и социальное право» – научно-практический журнал, в котором публикуются статьи по актуальным вопросам трудового права и права социального обеспечения, обзоры законодательства о труде, итоги круглых столов, семинаров, конференций, конкурсов, судебная практика, рецензии на новые книги и многое другое. Журнал выходит ежеквартально (в марте, июне, сентябре и декабре).

Оформить подписку на журнал «Трудовое и социальное право» можно в любом отделении РУП «Белпочта».

**Подписные индексы:**

**00108** – для индивидуальных подписчиков;

**001082** – для предприятий и организаций