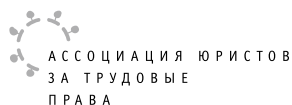


**СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ  
ДЕВЯТОЙ КОНФЕРЕНЦИИ  
АССОЦИАЦИИ «ЮРИСТЫ  
ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»**

4-5 июня 2015 г.  
Москва



УДК 349.2  
ББК 67.405  
С23

Сборник материалов Девятой конференции Ассоциации «Юристы за трудовые права». 4-5 июня 2015 года, Москва / Под общ. ред. С. Г. Колгановой. М.: НП «Юристы за трудовые права», 2015. 80 с.

НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»  
Председатель Совета – Герасимова Елена Сергеевна  
www.llpa.ru; e-mail: np@llpa.ru  
Тел/факс: (495) 721-95-58

ISBN 978-5-9906804-4-9

© НП «Юристы за трудовые права», 2015  
© Коллектив авторов, 2015  
© Обложка, оформление И. Пируян, 2015

УДК 349.2  
ББК 67.405

# Содержание

- 5 МАНИФЕСТ НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»**
- 7 ДЕВЯТАЯ ЕЖЕГОДНАЯ КОНФЕРЕНЦИЯ АССОЦИАЦИИ «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»**
- 9 РЕКОМЕНДАЦИИ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕХАНИЗМОВ ЗАЩИТЫ ТРУДОВЫХ ПРАВ В РОССИИ**
- СЕКЦИЯ: СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ**
- 17 Миронов В. И. Проблемы эффективности судебной защиты трудовых прав работников.
- 18 Перова Н. В. Процессуальные аспекты защиты трудовых прав: общее и частное.
- 22 Сафонов В. А. Сроки обращения в суд за разрешением трудовых споров: проблемы законодательства и судебной практики.
- 24 Сущева Н. А. Практика судебной защиты трудовых прав и прав профсоюза в ГМПР.
- 26 Саурин С. А. О некоторых проблемах доказывания при рассмотрении трудовых споров в судах.
- СЕКЦИЯ: ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА И РАЗГРАНИЧЕНИЕ ЕЁ КОМПЕТЕНЦИИ С ОРГАНАМИ ПРОКУРАТУРЫ**
- 30 Сухова Ю. Н. О работе ГИТ в Москве.
- 33 Герасимова Е. С. Эффективность регулирования компетенции, полномочий и организации работы государственной инспекции труда: актуальные вопросы.
- 39 Бабич О. Б. Полномочия ГИТ в отношении жалоб по «неочевидным» нарушениям.
- 41 Сапфинова А. А. Реализация Федеральной инспекцией труда своих полномочий в современных условиях: отдельные вопросы и пути решения.
- СЕКЦИЯ: Внесудебные механизмы урегулирования трудовых конфликтов**
- 45 Сиволдаев И. В. Актуальность стандартов Совета Европы по защите социально-трудовых прав для России.
- 49 Зайцева Л. В. Урегулирование индивидуального трудового спора с участием посредника.
- 55 Кочетова Т. Н. О работе УПЧ в Москве в сфере трудовых отношений.
- 58 Сиволдаева С. И. Защита социально-трудовых прав уполномоченными по правам человека.

## СЕКЦИЯ: ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗАМИ

- 60 Куренной А. М. Защита трудовых прав работников профсоюзами: на пользу ли плюрализм?
- 64 Бабич О. Б. Право профсоюзов на обжалование локальных нормативных актов работодателей, нарушающих права широкого круга работников.
- 65 Пелешенко Ю. И. Правозащитная деятельность членских организаций ФНПР.
- 69 Косович В. С. О некоторых проблемах социального партнерства на федеральном уровне.
- 72 Избиенова Т. А. Проблемы реализации защитной функции профсоюзов в современной России.
- 73 Титор С. Е. Защита профсоюзами права на оплату труда работников предприятий, находящихся в стадии банкротства.

## 77 ПРОГРАММА КОНФЕРЕНЦИИ

---

# МАНИФЕСТ НП «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»

ЗНАЧИТЕЛЬНУЮ ЧАСТЬ своей жизни большинство людей проводят на работе, однако далеко не все работают в достойных и безопасных условиях и получают за свой труд справедливое вознаграждение.

СЕГОДНЯ ЭТИ люди нуждаются в юристах, которые помогли бы им защитить свои трудовые права.

В 2005 г. российские юристы, специализирующиеся в сфере защиты социально-трудовых прав, учредили Некоммерческое партнерство «Юристы за трудовые права».

ГЛАВНАЯ ЦЕЛЬ Партнерства состоит в том, чтобы, используя наш профессиональный опыт, содействовать развитию в России цивилизованного рынка труда, созданию достойных условий труда и жизни российских рабочих и специалистов.

МЫ УБЕЖДЕНЫ, что успешное социально-экономическое развитие государства невозможно без уважения и надлежащей защиты трудовых прав людей, которые создают благосостояние общества.

МЫ ХОТИМ, чтобы работники своевременно получали достойную заработную плату, имели безопасные условия труда, пользовались предоставленными законодательством правами, а также могли эффективно их защищать.

ЮРИСТЫ, РАБОТАЮЩИЕ в России в сфере защиты социально-трудовых прав, сегодня имеют мало возможностей для профессионального общения, повышения своей квалификации, публичного выражения своего мнения и проведения широких дискуссий.

МЫ ОБЪЕДИНИЛИСЬ, чтобы решить эти проблемы. Мы верим, что наш союз будет способствовать укреплению авторитета нашей профессии, а также повысит уважение к трудовым правам в российском обществе.

МЫ ПРИГЛАШАЕМ к партнерству юристов, которым небезразлично положение работников в России, и которые хотят общаться с коллегами из разных регионов.

ЧЛЕНЫ НАШЕГО ПАРТНЕРСТВА – юристы профсоюзов, адвокаты, частно-практикующие юристы, сотрудники юридических фирм, юристы некоммерческих организаций.

МЫ ПРИЗЫВАЕМ к совместному обсуждению наиболее актуальных тем, касающихся защиты трудовых прав. Мы предлагаем находить механизмы, способные улучшить положение работников.

МЫ УБЕЖДЕНЫ, что членство в профессиональных ассоциациях является одним из наиболее эффективных способов повышения профессионализма!

ВМЕСТЕ МЫ сможем принести больше пользы работникам, профсоюзам и обществу!

*Манифест принят Советом Партнерства 09 августа 2006 года*



## Девятая ежегодная конференция ассоциации «Юристы за трудовые права»

4–5 июня 2015 года в Московском государственном юридическом университете им. О. Е. Кутафина состоялась Девятая ежегодная конференция Ассоциации «Юристы за трудовые права», объединенная с Международной научно-практической конференцией «Системный характер трудового права и права социального обеспечения как отрасли и законодательства. Современное состояние (Первые Гусовские чтения)», посвященной памяти д.ю.н. профессора К. Н. Гусова.

Впервые для обсуждения наиболее актуальных и дискуссионных вопросов трудового права в одном месте собрались представители академического сообщества и юристы-практики.

Организаторами конференции выступили АНО «Центр социально-трудовых прав», Ассоциация «Юристы за трудовые права», Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина (МГЮА) и юридическая фирма «ЮСТ».

Первый день работы конференции открылся пленарным заседанием, на котором участников конференции, а их было около 150 человек, поприветствовало руководство университета им. О. Е. Кутафина и представители Ассоциации «Юристы за трудовые права». Первый заместитель министра труда и социальной защиты РФ С. Ф. Вельямкин обратил внимание на то, что только благодаря взаимодействию ученых, практикующих юристов и государства возможно эффективное совершенствование социально-трудового законодательства и правоприменительной практики. Руководитель аппарата Счетной Палаты РФ Ю. В. Воронин в своем выступлении выделил проблематику систематизации пенсионного законодательства и призвал участников конференции обратить внимание на данный вопрос. Также на пленарной сессии с фундаментальными докладами, касающимися теории трудового права, выступили И. О. Снигирёва (АТиСО), А. М. Лушников (ЯрГУ им. Демидова), К. Л. Томашевский (Международный университет «МИТСО»).

Во второй половине дня 4 июня и в большую часть дня 5 июня участники конференции могли выбрать интересующие их секции, прослушать заявленные доклады и поучаствовать в дискуссиях. Секции шли параллельно на нескольких площадках. Ассоциация «Юристы за трудовые права» для своих секций выбрала тему защиты трудовых прав, в рамках которой было проведено четыре секции: «Судебная защита социально-трудовых прав работников и прав профсоюзов», «Проблемы эффективности работы государственной инспекции труда и разграничение ее компетенции с органами прокуратуры», «Внесудебные механизмы урегулирования трудовых конфликтов» и «Защита социально-трудовых прав работников профсоюзами». В работе секций Ассоциации приняли участие представители научного сообщества, практикующие юристы – члены Ассоциации, профсоюзные лидеры, также выступили и приняли активное участие в дискуссии представители государственных органов: Государственной инспекции труда, аппарата Конституционного суда РФ, аппарата Уполномоченного по правам человека в Москве.

Большое внимание участников секций привлекли вопросы по срокам обращения за защитой трудовых прав, разграничениям полномочий Государственной инспекции труда и суда, механизму доказывания в трудовых спорах, порядку разрешения споров с помощью посредника и другие. Многие участники приняли активное участие в обсуждениях поставленных проблем, ими были предложены интересные механизмы преодоления трудностей, возникающих на практике. По итогам работы секций будут разработаны рекомендации по совершенствованию механизмов защиты трудовых прав работников, которые будут направлены для рассмотрения в Общественный совет при Министерстве труда и социальной защиты РФ.

Секции, координируемые университетом им. О.Е. Кутафина, были в основном посвящены фундаментальным теоретическим вопросам трудового права: системе трудового права, понятийному аппарату, кодификации, принципам.

Юридическая компания «ЮСТ» как один из организаторов конференции провела во второй день практическую секцию на тему «Проблемные вопросы реализации трудового права», привлекающую внимание как теоретиков, так и практиков.

Во второй половине дня 5 июня все участники конференции собрались в общем зале заседаний, где модераторы секций подвели итоги и кратко рассказали о дискуссиях, прошедших на их секциях.

Организаторы и участники конференции отметили, что новый формат традиционной конференции МГЮА, измененный под влиянием практиков из Ассоциации «Юристы за трудовые права» и АНО «ЦСТП», оказался весьма удачным. Взаимодействие представителей науки и практики позволило многогранно обсудить поставленные вопросы, а время, отведенное на вопросы докладчикам и дискуссии, было достаточным, чтобы обсуждать проблемы интенсивно и непосредственно переходить к выработке выводов.

По итогам работы конференции ее участниками были сформулированы рекомендации, направленные на совершенствование механизмов защиты трудовых прав в России. С текстом рекомендаций можно ознакомиться ниже.

Возможно, сотрудничество МГЮА им. Кутафина, АНО «Центр социально-трудовых прав» и Ассоциации «Юристы за трудовые права» будет продолжено.

Надеемся, что в следующем году юбилейная Десятая конференция Ассоциации «Юристы за трудовые права» привлечет внимание еще большего числа юристов-трудовиков и представителей академического сообщества и также пройдет плодотворно, насыщено и полезно.

## Рекомендации, направленные на совершенствование механизмов защиты трудовых прав в России

Данный документ представляет собой перечень рекомендаций, сформулированных юристами, специализирующимися в области трудового права, представляющими академические научные и образовательные организации, а также работающими на практике в этой сфере в профсоюзах, некоммерческих организациях и др.

Документ обобщает идеи, высказанные в ходе ряда конференций и в публикациях. В наиболее концентрированном виде проблемы, возникающие в процессе защиты трудовых прав, обсуждались на стратегической сессии «Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности» IV Социального Форума России, состоявшегося в Москве 27–28 октября 2014 г., а также на Международной научно-практической конференции «Системный характер трудового права и права социального обеспечения» (Первые Гусовские чтения), объединенной с IX Конференцией Ассоциации «Юристы за трудовые права», состоявшейся в Москве 4–5 июня 2015 г. По итогам обоих мероприятий сформулированные в письменном виде обобщенные рекомендации обсуждались с участниками сессий путем рассылки и получения обратной связи, после чего также дорабатывались.

В ходе **стратегической сессии «Защита трудовых прав: существующие механизмы и перспективы повышения их эффективности» IV Социального Форума России, проходившего в Москве 27–28 октября 2014 г.**, в качестве спикеров участвовали практики, работники профсоюзов, представители академического сообщества и представители органов, участвующих в защите прав, как государственных, так и негосударственных. В работе сессии участвовали, в частности:

*О. Б. Бабич*, руководитель правового департамента Конфедерации труда России;

*М. А. Блюм*, начальник отдела социального партнерства Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда России;

*М. О. Буянова*, д.ю.н., профессор кафедры трудового права НИУ ВШЭ;

*А. Ф. Вальковой*, начальник управления юридической службы Московской Федерации профсоюзов, директор Учреждения «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров»;

*Е. С. Герасимова*, к.ю.н., директор АНО «Центр социально-трудовых прав», доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения НИУ ВШЭ;

*Е. В. Дудоров*, заместитель начальника отдела защиты трудовых прав человека Аппарата уполномоченного по правам человека в Российской Федерации;

*В. С. Косович*, заместитель председателя Профсоюзного союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства РФ;

*И. А. Костян*, д.ю.н., профессор кафедры трудового права юридического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова;

*В. Б. Крошкин*, заместитель начальника Главного управления по надзору за исполнением федерального законодательства Генеральной прокуратуры РФ;

*Н. Н. Кузьмина*, к.э.н., заместитель Председателя ФНПР, ректор Академии труда и социальных отношений;

*А. М. Куренной*, д.ю.н., профессор, зав. кафедрой трудового права МГУ им. М.В. Ломоносова;

*Н. Л. Лютов*, д.ю.н., профессор, зав. кафедрой трудового права и права социального обеспечения Московской государственной юридической академии им. О.Е. Кутафина, профессор кафедры трудового права и права социального обеспечения НИУ ВШЭ;

*М. В. Паршин*, заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости;

*Ю. И. Пелешенко*, доцент кафедры трудового права Академии труда и социальных отношений (АТиСО), руководитель правового управления Федерации независимых профсоюзов России;  
*С. А. Саурин*, к.ю.н., руководитель юридического направления АНО Центр социально-трудовых прав;  
*М. Ю. Чесалин*, заместитель председателя комитета по законодательству, государственному строительству, местному самоуправлению и Регламенту Калининградской областной Думы, председатель профсоюза «Трудовые бригады».

По итогам указанной секции были сформулированы рекомендации, которые легли в основу дальнейшей работы четырех секций, проведенных в ходе работы **Международной научно-практической конференции «Системный характер трудового права и права социального обеспечения» (Первые Гусовские чтения), объединенной с IX Конференцией Ассоциации «Юристы за трудовые права», проходившей в Москве 4–5 июня 2015 г.**

Секции проводились по следующим темам:

- «Судебная защита социально-трудовых прав работников и прав профсоюзов»;
- «Проблемы эффективности работы государственной инспекции труда и разграничение ее компетенции с органами прокуратуры»;
- «Внесудебные механизмы урегулирования трудовых конфликтов»;
- «Защита социально-трудовых прав работников профсоюзами».

В работе секций по обсуждению рекомендаций участвовали как уже перечисленные выше эксперты, так и другие эксперты, в числе которых:

*Т. Н. Кочетова*, начальник отдела по содействию защите прав и свобод человека аппарата Уполномоченного по правам человека в Москве;  
*В. И. Миронов*, зав. кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина;  
*В. А. Сафонов*, начальник отдела по обеспечению судебных заседаний Управления правовой информации Конституционного суда РФ;  
*Ю. Н. Сухова*, главный государственный инспектор труда ГИТ в Москве.

В работе конференции принимали участие также *М. В. Тарасенко*, первый заместитель председателя комитета Государственной думы РФ по труду, социальной политике и делам ветеранов; *С. Ф. Вельмайкин*, первый заместитель министра труда и социальной защиты РФ.

По итогам работы секций рекомендации были дополнены новыми предложениями, прозвучавшими в ходе июньской конференции; далее рекомендации были разосланы всем участникам конференции, которые внесли свои предложения по совершенствованию формулировок.

Таким образом, изложенные ниже рекомендации представляют собой результат обсуждений с участием широкого круга экспертов – практиков и представителей академического сообщества, которые в своей работе регулярно сталкиваются с вопросами защиты трудовых прав.

Рекомендации касаются ТОЛЬКО механизмов защиты трудовых прав и не затрагивают материально-правовые вопросы трудовых отношений. Выработанные рекомендации сгруппированы по четырем разделам применительно к различным способам защиты трудовых прав.

Рекомендации адресованы всем субъектам, которые заинтересованы в совершенствовании механизмов защиты трудовых прав в Российской Федерации. По мнению разработчиков, их ценность заключается в том, что это не частное мнение: они несколько раз были обсуждены довольно широким кругом экспертов в данной сфере.

Рекомендации не включают обоснование по каждому пункту, поскольку в этом случае их объем был бы слишком значительным. Однако каждый из пунктов имеет такое обоснование, которое может быть представлено в ходе дальнейшей работы.

Пояснения и обоснования по предложенным рекомендациям изложены в настоящем сборнике, который доступен для чтения на информационном портале АНО «Центр социально-трудовых прав» <http://trudprava.ru/> и на сайте НП «Юристы за трудовые права» <http://lpa.ru/>.

## **1. Рекомендации по совершенствованию внесудебных механизмов урегулирования трудовых конфликтов**

- Рассмотреть вопрос о введении специальных правовых норм в Трудовой кодекс РФ, направленных на упрощение документального оформления трудовых отношений в малых организациях, как коммерческих, так и некоммерческих (снижение требований к правилам ведения кадрового делопроизводства и т.п.).

- Рассмотреть возможность разработки концепции создания специализированного органа, курирующего вопросы обеспечения равноправия и борьбы с дискриминацией.

- Вносить изменения в действующее законодательство, направленные на имплементацию ряда положений резолюций и рекомендаций Парламентской ассамблеи Совета Европы, касающихся регулирования трудовых правоотношений.

- Закрепить на законодательном уровне приостановление срока на обращение в суд по трудовым спорам в случае, если стороны прибегли к процедуре медиации.

- Включить в Трудовой кодекс РФ норму о возможности применения процедуры медиации при урегулировании разногласий в сфере труда в целях повышения информирования работников о данном механизме.

- Внести изменения в ч. 5 ст. 1 Федерального закона «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» № 193–ФЗ: исключить указание на то, что процедура медиации не применяется к коллективным трудовым спорам. В указанной норме следует указать, что Федеральный закон № 193–ФЗ не применяется к коллективным трудовым спорам и процедура медиации применительно к коллективным трудовым спорам регулируется Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами, поскольку урегулирование коллективного трудового спора с привлечением посредника, по сути, является процедурой медиации.

- Принимать меры, направленные на повышение осведомленности работников об альтернативных (внесудебных) способах урегулирования трудовых конфликтов.

## **2. Рекомендации по совершенствованию правового регулирования защиты трудовых прав с помощью обращения в контролирующие органы**

- Привести положения законодательства РФ, регулирующего полномочия и статус Государственной инспекции труда (далее – ГИТ) в соответствие с Конвенцией МОТ № 81, ратифицированной РФ 2.07.1998 г. Обеспечить ГИТ полномочия и организационные возможности, позволяющие проводить расследования по жалобам работников и устанавливать реальные обстоятельства и факты. Необходимо отказаться от практики проведения преимущественно документальных проверок. Инспекторы должны иметь право беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время на предприятия; право осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они считают необходимыми, чтобы удостовериться, что законодательство эффективно соблюдается; право задавать вопросы работодателю и персоналу, знакомиться с любыми документами, требовать вывешивания объявлений и т.п. Необходимо вывести ГИТ из сферы применения ФЗ «О защите прав юридических лиц, индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального

контроля» в той части, в которой положения этого закона ограничивают права инспекции по сравнению с Конвенцией № 81.

- Предоставить инспекторам труда право обращаться в суд с заявлениями в защиту неопределенного круга лиц. Предоставить инспекторам при рассмотрении в суде дел, начатых по инициативе других лиц, право участвовать в деле для дачи заключения; право предоставлять суду документы, полученные инспектором в ходе проведения проверки; право обжаловать решения, вынесенные по трудовым спорам.

- Строго разграничить компетенцию прокуратуры, государственной инспекции труда и судов; ввести четкие критерии разграничения нарушений трудовых прав и индивидуального трудового спора. Обеспечить взаимодействие перечисленных органов, направленное на содействие работникам в скорейшем устранении нарушений прав, с которыми они столкнулись, вместо формального перенаправления в другие органы.

- На законодательном уровне закрепить неприменимость сроков, установленных для обращения в суд по трудовым спорам, к деятельности государственной инспекции труда.

- Четко прояснить и закрепить, что понимается под отдельным нарушением законодательства о труде, не допуская суммирования штрафов, налагаемых за одинаковые нарушения в отношении каждого работника либо за отдельные мелкие нарушения, являющиеся элементами одного общего правонарушения.

- Увеличить размеры административных штрафов, предусмотренных ст. 19.5 Кодекса РФ об административных правонарушениях за невыполнение предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства.

- Создавать в ГИТ и / или прокуратуре специальные отделы (ответственных лиц) по рассмотрению трудовых дел беременных женщин и женщин с детьми до трех лет для первоочередного рассмотрения данных дел в сокращенные сроки.

- Перенести акцент в работе инспекторов с наложения штрафов в случае выявления нарушений на содействие организациям в устранении выявленных нарушений. Для этого может быть установлена система, когда при выявлении нарушения инспектор выносит предписание с рекомендациями об устранении нарушения, а привлечение к ответственности осуществляется только в случае неустранения нарушения в установленный инспектором срок. Следить за выполнением предписаний инспекторов труда, добиваться их реального выполнения.

- Более четко сформулировать требование о необходимости проведения проверки по заявлениям работников о нарушении их прав независимо от того, является ли нарушение прав «очевидным» и обратился ли данный работник в суд.

- Увеличить в соответствии с расчетными нормативами количество инспекторов труда в субъектах РФ, где их численность является недостаточной.

- Повысить заработную плату инспекторов труда, чтобы снизить текучесть кадров.

- Повышать престиж работы в органах ГИТ, привлекая в нее талантливых, работоспособных, ответственных работников. Предпринять меры, направленные на повышение уровня правовой подготовки инспекторов труда.

- Осуществлять взаимодействие между органами, осуществляющими контроль над соблюдением законодательства о труде и об охране труда, и органами, разрешающими индивидуальные трудовые споры; получать обратную связь от правоприменителей и осуществлять совместное выявление возникающих сложностей, по мере необходимости проводить их обсуждения и реагировать на них.

### **3. Рекомендации по совершенствованию правового регулирования судебной защиты трудовых прав**

- Расширить возможности обращения в суд за защитой нарушенных трудовых прав, предусмотрев более мягкие нормы в отношении сроков обращения в суд по трудовым спорам.

- Увеличить срок обращения в суд по трудовым спорам, не связанным с увольнением, до одного года; при длящемся правонарушении (например, при постоянной неоплате сверхурочной работы и т.п.) срок обращения в суд следует исчислять с момента прекращения трудовых отношений (когда с работником производится окончательный расчет).

- На законодательном уровне установить более четкие признаки трудовых правоотношений, ориентируясь на рекомендацию МОТ № 198 «О трудовом правоотношении».

- Установить, что в случае незаконного заключения гражданско-правового договора вместо трудового договора нарушение трудовых прав носит длящийся характер в течение всего срока его действия.

- Определить порядок применения ч. 9 ст. 29 ГПК РФ о подсудности по месту исполнения договора к трудовым отношениям (трудоу договору), в частности установить возможность обращения в суд по месту работы и / или рабочему месту.

- Установить порядок определения размера заработной платы работника в случаях, когда трудовой договор с работником в нарушение трудового законодательства РФ не был заключен и у работника отсутствуют какие-либо письменные доказательства размера его зарплаты. В частности, в качестве основы для определения размера зарплаты может быть использован размер средней заработной платы в регионе по данным органов статистики.

- На законодательном уровне перераспределить бремя доказывания по делам о признании неоформленных отношений трудовыми, закрепив презумпцию наличия трудовых отношений при доказанности факта выполнения работы, а также прямо предусмотреть возможность использования работниками в качестве доказательств по таким делам электронной переписки, аудио- и видеозаписей, произведенных без согласия представителей работодателя.

- Внести в Гражданский процессуальный кодекс РФ норму о презумпции добросовестности работника с возложением бремени доказывания по всем основаниям увольнения работника на работодателя.

- Рассмотреть вопрос о внесении в Гражданский процессуальный кодекс РФ нормы, освобождающей работника от расходов на проведение экспертизы представленных работодателем документов, когда такая экспертиза назначается судом по ходатайству работника.

- Установить запрет оказания в любых формах давления на работников в связи с осуществлением ими действий, направленных на индивидуальную или коллективную защиту своих трудовых прав, а также разработать и ввести в действие меры по защите работников от «мести» со стороны работодателя за подачу жалоб.

- Разработать и закрепить в законодательстве определение дискриминации, урегулировать на основании норм международного права и с использованием опыта зарубежных стран более широкий круг вопросов, касающихся отдельных видов и проявлений дискриминации. Четко закрепить в Трудовом кодексе РФ понятия прямой и косвенной дискриминации. Предусмотреть в законе конкретные примеры действий, которые считаются дискриминационными. В качестве образца могут быть использованы конкретные примеры дискриминационных действий, закрепленные в ст. 9 Директивы 2006 / 54 / ЕС; ввести специальные нормы, регулирующие распределение обязанностей по доказыванию при рассмотрении судами дел, связанных с дискриминацией. Возможно законодательное закрепление перенесения бремени доказывания по делам, связанным с дискриминацией, на работодателя либо облегчения доказывания по этой категории дел. Применительно к трудовым правоотношениям это возможно путем внесения соответствующих изменений в гл. 60 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров».

- Разработать методические материалы для судей по вопросам рассмотрения дел о защите от дискриминации. По делам, в которых установлены факты дискриминации, взыскивать компенсацию морального вреда в крупных суммах, ориентируясь на подходы в законодательстве зарубежных стран, предусматривающие взыскание компенсаций

в фиксированном крупном размере или в значительном размере без установления максимального предела.

- До принятия законодательных норм, регулирующих распределение обязанностей по доказыванию при рассмотрении судами дел, связанных с дискриминацией, сформулировать разъяснения по этому вопросу в постановлении Пленума Верховного суда РФ.

- Разъяснить судьям судов общей юрисдикции необходимость привлекать органы Пенсионного фонда РФ, Фонда социального страхования РФ, прокуратуры и государственной инспекции труда к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований, в случае подачи работником иска с требованиями об исполнении выданных этими органами документов (предписаний, представлений и т.п.).

- Сформулировать разъяснения об отказе от формального подхода к исчислению месячного срока на обжалование законности увольнения по сокращению численности или штата, если сокращение было фиктивным.

- Прямо признать обращение в ГИТ или прокуратуру, а также ошибочное обращение в ненадлежащий суд (например, не по подсудности) уважительной причиной пропуска срока на обращение в суд.

- Расширить сферу действия нормы ст. 396 ТК РФ, для чего включить в нее немедленное исполнение решений о взыскании заработной платы и другие случаи обращения решения к немедленному исполнению по ходатайству работника и конкретизировать порядок немедленного исполнения решения о восстановлении на работе.

#### **4. Рекомендации по совершенствованию правового регулирования профсоюзных механизмов защиты трудовых прав**

**Расширить полномочия профсоюзов по осуществлению контроля над соблюдением трудовых прав работников:**

- Рассмотреть возможность более широкого включения профсоюзных инспекций в процесс государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства РФ.

- Рассмотреть возможность расширения полномочий правовых и технических инспекций труда профсоюзов для повышения эффективности контроля над соблюдением трудовых прав работников. Им могут быть предоставлены полномочия государственных инспекторов труда, что будет соответствовать ст. 2 Конвенции МОТ № 150. В частности, могут быть предоставлены права составления протокола об административном правонарушении и выдачи обязательного для исполнения предписания о нарушении трудового законодательства для последующего их представления в суд (в ГИТ).

- Последовательно и единообразно урегулировать право профсоюзов обращаться в суд в защиту прав своих членов (без доверенности от конкретных членов профсоюзов) и в защиту неопределенного круга лиц (в настоящее время это право по-разному регулируется в различных постановлениях Пленума Верховного суда РФ).

- Предоставить профсоюзам право обжаловать локальные нормативные акты, принимаемые работодателем и ухудшающие положение наемных работников, включая право обжалования в судебном порядке.

- Предусмотреть процессуальные права профсоюзов при разработке новой концепции гражданского процессуального кодекса и в проекте нового ГПК РФ.

**Расширить права профсоюзов при банкротстве работодателя:**

- В период проведения процедуры банкротства представитель профсоюзной организации, действующей у данного работодателя, должен быть наделен правом вступать в арбитражный процесс без дополнительного избрания его в качестве представителя.

- Предоставить профсоюзу, представляющему работников, право голоса при участии в собрании кредиторов.

- Предусмотреть, что профсоюзные взносы, будучи частью заработной платы работников, относятся в случае банкротства организации к той же очереди, что и заработная плата работников.

**Существенным образом упростить процедуру проведения коллективных трудовых споров:**

- Расширить сферу признания права на забастовку (признать право на забастовки солидарности, забастовки с целью признания профсоюза, а также забастовки с целью критики экономической и социальной политики государственных органов).

- Законодательно закрепить в качестве принципа социального партнерства принцип добросовестности, раскрыв его содержание.

- Упростить процедуру выдвижения требований профсоюзной организацией, объединяющей более половины работников. Ч. 2 ст. 399 Трудового кодекса РФ изложить в следующей редакции: «Требования, выдвинутые первичной профсоюзной организацией, объединяющей более половины работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации (филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения), (в соответствии со статьями 30–31 настоящего Кодекса) индивидуального предпринимателя, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю».

- Упростить процедуру объявления забастовки. В частности, в отношении объявления забастовки следует снизить кворум при проведении конференции. В случае объявления забастовки профсоюзом необходимо отменить норму о подтверждении такого решения на общем собрании или конференции работников. По аналогии со ст. 31 Трудового кодекса РФ утверждение решения профсоюза на общем собрании или конференции или путем сбора подписей должно требоваться только в том случае, если профсоюз объединяет менее 50 % работников.

- Внести изменения в ст. 398 Трудового кодекса РФ, признав, что момент подписания протокола разногласий в ходе коллективных переговоров является моментом начала коллективного трудового спора.

- Сократить перечень категорий работников, которым запрещено использовать право на забастовку.

- Запретить принимать на работу на период забастовки временных работников для замены бастующих.

- Внести нормы, обеспечивающие невмешательство со стороны работодателей и государственных органов в дела представителей работников в ходе коллективных конфликтов, а также запрещающие осуществлять давление на них и дискриминацию.

- Установить эффективные меры ответственности за нарушение прав работников и их представителей.

- Рассмотреть возможность принятия нормативного акта, регламентирующего такую организационно-правовую форму, как «специализированные организации, создаваемые в рамках системы социального партнерства» для создания постоянно действующих трудовых арбитражей.



## Проблемы эффективности судебной защиты трудовых прав работников

Миронов Владимир Иванович,  
д.ю.н., профессор РГУ нефти  
и газа им.И.М. Губкина,  
заведующий кафедрой  
гражданского процесса и  
социальных отраслей права

Мне хотелось бы для себя провести небольшой социологический опрос нашей аудитории. Все мы специалисты-трудовики. Скажите, кто-нибудь лично восстановил свои трудовые права в судебном порядке? Есть ли такие в аудитории?... Никого, из более чем 70 специалистов по трудовому праву. В нашей аудитории нулевой процент эффективности судебной защиты трудовых прав.

С точки зрения оценки эффективности, не буду вспоминать Никитинского Василия Ивановича, который писал об эффективности правоприменения, и не буду свою кандидатскую диссертацию цитировать, где тоже была, как я считал, определена формула для оценки эффективности правоприменения.

Что мы имеем в настоящем? Если мы посмотрим на судебную деятельность с точки зрения рассмотрения трудовых споров, то увидим, насколько противоположные здесь сталкиваются интересы. В чем заинтересован судья? Он заинтересован в том, чтобы не поссориться с корпорацией. Поэтому судья, с точки зрения трудового права, – это самый незащищенный субъект из всех работающих. Как только он пытается защитить свои личные трудовые права, он сразу вступает в конфликт с корпорацией. Поэтому у судьи никогда не может быть оплаты работы в выходные, сверхурочных, работы во время отпуска... У него есть только работа и отсутствие конфликта с корпорацией. Поэтому у судьи, с точки зрения рассмотрения трудовых споров, одна единственная задача – остаться в корпорации.

Не буду останавливаться на том, как прокурор представляет в суде наши интересы. Общеизвестно, что иски о восстановлении на работе и возмещении вреда в компетенции прокурора. Могу сказать только одно, что с точки зрения Европейского суда по правам человека, дача прокурором заключения в пользу более сильной стороны нарушает базовые принципы правосудия. В частности, этим нарушается принцип равноправия и состязательности с точки зрения ст. 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод. На мой взгляд, стоит написать в рекомендациях по совершенствованию механизмов защиты трудовых прав работников, что заключение прокурора не в пользу работника является нарушением принципа состязательности и равноправия.

Интерес работодателя зачастую проявляется в фальсификации документов. С точки зрения работодателя, трудовое право в суде – только оформление документов, которые представляются в суд и выступают в качестве доказательств. Проведение экспертизы этих документов не проводится. Мы пришли к тому, что у нас один единственный правоприменитель – это работодатель, других непосредственных правоприменителей нет. Другие субъекты применяют трудовое право опосредованно, после того, как что-то сделал или ничего не сделал работодатель.

С точки зрения работника, я могу сказать, что сейчас право богатых. Мало кто афиширует, что он работает по трудовому договору, за исключением тех, кто поехал на конференцию по трудовому праву. Человеку бедному заняться больше нечем, кроме как продавать свой труд. Поэтому трудовое право – это право бедных.

Совместить перечисленные интересы невозможно. Но какие-то рекомендации можно сформулировать. Дело в том, что, если у нас не будут работать профсоюзы, ничего хорошего не будет. Поэтому прежде всего надо ввести в практику, что профсоюзы



в равной степени с работодателем формируют доказательственную базу. И не надо никаких изменений в законодательстве, в принципе здесь вопрос судебной практики. Если профсоюз выявил какое-то нарушение и сообщил об этом работодателю, то здесь должна быть новая категория исков: необходимо обязывать работодателя исполнять требования профсоюза об устранении нарушений прав работников. Если такая категория дел появится, то будет понятно, что не работник будет судиться с работодателем в качестве истца и с участием профсоюза в качестве третьего лица, а именно профсоюз будет формировать доказательственную базу с точки зрения защиты прав работника.

То же самое я бы хотел сказать и в отношении Государственной инспекции труда и прокуратуры, хотя никаких иллюзий у меня нет. Прокуратура может свои представления реализовать в судебном порядке. То есть работник предъявляет иск об обязанности исполнить представление прокурора в суде, прокурор выступает в качестве третьего лица, правовая позиция которого будет одним из доказательств по делу. Заметим, не совсем рядовым доказательством.

Не секрет, что любое обращение в суд влечет для работника конфликт с работодателем. Работодатель как единственный непосредственный применитель норм трудового права может в любое время издать приказ об увольнении работника. Многие трудовые споры зачастую имеют своим результатом прекращение трудовых отношений. Едва ли может быть признана эффективной судебная защита, повлекшая увольнение работника. Столкновение в споре интересов суда, работодателя, работника, профсоюза, прокуратуры и других органов государственного надзора приводит к его разрешению в пользу более сильного, зачастую вопреки требованиям трудового законодательства. Очевидно, что работник не может стать сильной стороной в трудовом споре с работодателем. Поэтому вступление в процесс в качестве третьего лица на стороне работника профсоюза, прокуратуры, других органов государственного надзора может позволить нивелировать различные правовые возможности работодателя и работника.

Конечно, и судьи как работники нуждаются в защите. Однако профсоюз судей отсутствует, а в одиночку судье защищать свои права в споре с корпорацией весьма сложно. Поэтому на эффективность защиты трудовых прав работников, на мой взгляд, в обозримом будущем не приходится рассчитывать, хотя предлагаемые меры могут несколько повысить в суде шансы работника на реализацию своих прав.

---

## О некоторых процессуальных аспектах защиты трудовых прав

**Перова Наталья Валерьевна,**  
Образовательное учреждение  
профсоюзов высшего  
образования «Академия труда  
и социальных отношений»,  
старший преподаватель кафедры  
трудового права

**Н**е секрет, что в настоящее время обращение в суд остается наиболее эффективным и распространенным способом разрешения трудового спора по вопросам незаконного увольнения либо невыплаты работнику заработной платы. Такое положение дел вполне соответствует ст. 352 ТК РФ, определяющей судебную защиту в качестве одного из основных способов защиты трудовых прав. Так, в 2014 г. за защитой трудовых прав и разрешением трудовых споров в российские суды обратились приблизительно 570 тыс.

заявителей, а сумма взысканий в их пользу (прежде всего, по делам о взыскании заработной платы) превысила 18,5 млрд руб.

Имеющиеся данные позволяют выявить и оценить некоторые процессуальные сложности, с которыми сталкиваются как заявители, так и суды РФ.

Отношения по разрешению трудовых споров в суде подпадают под действие как трудового, так и гражданско-процессуального права, что создает ряд предпосылок для коллизий и сложностей в правоприменении. В юридической науке такое положение дел также порождает ряд дискуссионных вопросов, примером чего, в частности, может служить давний спор о правовой природе сроков обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора<sup>1</sup>. Одновременно имеется целый ряд проблем практического порядка: подведомственность и подсудность трудовых споров судам, исчисление и восстановление сроков, распределение бремени доказывания и др.

Обратимся к некоторым из них, в частности к вопросам территориальной подсудности трудовых споров. Довольно часто российские суды принимают к производству дела по правилам ч. 9 ст. 29 ГПК РФ, то есть по месту исполнения договора, трактуя это применительно к трудовым отношениям как место работы, место исполнения трудовых обязанностей, рабочее место<sup>2</sup>.

Признавая такую практику в целом положительной, полагаем, что в отношении работников, имеющих разъездной либо подвижной характер работы, направляемых в командировки, а равно надомных и дистанционных работников вопрос определения подсудности по месту исполнения трудового договора является неоднозначным. Для дистанционных работников возможность обращения в суд именно по месту исполнения трудовых обязанностей является важной процессуальной гарантией, так как стороны трудовых отношений при такой организации труда, как правило, находятся на значительном расстоянии друг от друга. Кроме того, поскольку выполнение работ на дому часто обусловлено социальными причинами (работник в одиночку воспитывает детей, имеет инвалидность и др.), обращение в суд по месту нахождения работодателя для такого работника может быть затруднительным.

И, наоборот, есть другие примеры, когда суд полагает, что иск к работодателю может быть подан только по общим правилам, поскольку в случае с трудовым договором вообще нельзя говорить о его исполнении. Следует признать, что с формальных позиций исходя из положений ст. 15, 56 и 57 ТК РФ действительно нет оснований считать, что работник осуществляет исполнение по трудовому договору, по крайней мере в том смысле, который вкладывается в понятие исполнения по нормам гражданского законодательства. Более того, даже если считать категорию места исполнения договора применимой к трудовым спорам, то дискуссионным остается вопрос о том, является таковым место работы или рабочее место.

С точки зрения трудового права различают местонахождение работодателя, место работы работника (в том числе, с указанием обособленного структурного подразделения) и рабочее место, что не позволяет однозначно трактовать ч. 9 ст. 29 ГПК РФ. Используемая судами категория места исполнения трудовых обязанностей российскому трудовому праву вообще неизвестна, и полагаем, что ее введение не является правильным.

Весьма спорным моментом является применение при разрешении трудовых споров правил о подсудности по условиям трудового договора, поскольку в подавляющем большинстве случаев это условие направлено на интересы работодателя. Следует учесть, что нормы ч. 2 ст. 9 ТК РФ о неприменении условий трудового договора, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников, не носят процессуального характера и сами по себе не являются достаточным основанием для определения подсудности по общим правилам.

Еще одним сложным вопросом является определение надлежащей территориальной подсудности в случае подачи иска о признании трудовых отношений на основании ст. 16, 67 ТК РФ, когда у фактически допущенного к работе лица отсутствует письменный трудовой договор. В этом случае работнику крайне затруднительно будет доказать факт

---

1 Кузнецов Ю.А., Лушников А.М., Лушникова М.В. Трудовое право России: Проблемы теории: Коллективная монография. Екатеринбург: Уральская государственная юридическая академия, 2006. С. 250; Грин Е.В. К вопросу о различии понятий «Сроки обращения в суд» по трудовым делам и «Сроки исковой давности» // Российская юстиция. 2009. № 3. С. 23–26.

2 Определение СК по гражданским делам ВС РФ от 23.03.2012 г. № 46-В-11-35 [Электронный ресурс] // URL:[http://www.vsrfl.ru/stor\\_pdf.php?id=482122](http://www.vsrfl.ru/stor_pdf.php?id=482122). Дата обращения 25.04.2015 г.

**Н. В. Перова**

*О некоторых  
процессуальных  
аспектах защиты  
трудовых прав*

обращения в надлежащий суд по месту нахождения организации, (филиала) либо по месту исполнения трудовых обязанностей.

Полагаем, что законодателю следовало бы уделить больше внимания вопросам подсудности трудовых споров, в частности в рамках ТК РФ.

Следует также отметить, что вопрос правильного определения работником подсудности имеет весьма важное значение и для соблюдения сроков обращения в суд, установленных ст. 392 ТК РФ. К сожалению, не существует устоявшейся судебной практики по вопросу восстановления пропущенного работником срока обращения в суд в случае подачи им иска с нарушением правил подсудности. В одних случаях суды считают это уважительной причиной<sup>3</sup>, в других случаях отказывают в восстановлении пропущенного срока, указывая, что обращение в суд с иском с нарушением правил территориальной подсудности не прерывает течения установленного срока и само по себе не свидетельствует об уважительности причин его пропуска<sup>4</sup>.

Довольно неожиданную правовую позицию в данном вопросе занял Верховный суд РФ, который в своем Определении от 09.02.2015 г. № 5-КГ14-153, отменяя состоявшиеся ранее судебные постановления, указал, что суды нижестоящих инстанций, выявив факт обращения истца в пределах установленного срока в ненадлежащий суд, при исчислении установленного законом срока обращения в суд ошибочно не исключили время нахождения этого искового заявления в суде (с момента его поступления и до момента вынесения определения о возвращении)<sup>5</sup>. Возможно, приведенная правовая позиция окажет позитивное влияние и на практику судов нижестоящих инстанций.

Обращаясь к некоторым актуальным вопросам применения и исчисления сроков обращения в суд по трудовым спорам, заметим, что в целом этот вопрос широко исследовался в трудовом праве и неоднократно отражался в правовой позиции Конституционного суда РФ<sup>6</sup>.

Хотелось бы обратить внимание на некоторые новые аспекты в применении сроков, указанных в ст. 392 ТК РФ в связи с появлением положений о признании трудовых отношений, возникших на основании гражданского договора (ст. 16, 19.1 ТК РФ). Закрепление в нормах ТК РФ нового правила о применении в данном случае общих сроков обращения в суд явилось, безусловно, положительным моментом и позволило разрешить давний спор, следует определять данный срок по нормам ТК или ГК РФ. Однако ч. 2 ст. 19.1 ТК РФ сформулирована далеко не безупречно, поскольку определяет, что исполнитель по гражданскому договору вправе обратиться в суд за признанием этих отношений трудовыми в сроки, предусмотренные для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, только для случаев прекращения отношений, возникших на основании гражданского договора. Однако в этой статье прямо не указано, следует ли применять правила ст. 392 ТК РФ в случае, если гражданский договор еще не прекращен и лицо обращается в суд в период его действия. Более того, рассматриваемая норма не устанавливает какого-либо специального момента начала течения срока обращения в суд, отсылая к общим положениям ст. 392 ТК РФ, что приводит к неоднозначным трактовкам и противоречивой практике.

Применяя общий трехмесячный срок давности, суды различным образом определяют момент начала его течения: в одних случаях полагая, что лицо узнало о нарушении своего права уже в момент заключения гражданского договора, а в других, напротив, считая, что о нарушении своих прав лицо узнает в момент прекращения

3 Определение Пермского краевого суда от 08.10.2009 г. по делу № 33-7221 [Электронный ресурс] // URL: [http://oblsud.perm.sudrf.ru/modules.php?name=docum\\_sud&id=126](http://oblsud.perm.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&id=126). Дата обращения 25.04.2015 г.

4 Определение Московского городского суда от 10.11.2014 г. по делу № 33-43037/2014 [Электронный ресурс] // URL: [http://www.mos-gorsud.ru/files/docs/GAI/33-43037\\_2014\\_-\\_Opredelenie\\_suda\\_apellyacionnoi\\_instancii\\_\\_\(10.11.2014\).docx](http://www.mos-gorsud.ru/files/docs/GAI/33-43037_2014_-_Opredelenie_suda_apellyacionnoi_instancii__(10.11.2014).docx). Дата обращения 25.04.2015 г.

5 [Электронный ресурс] // URL: [http://www.vsrfl.ru/stor\\_pdf.php?id=1236700](http://www.vsrfl.ru/stor_pdf.php?id=1236700). Дата обращения 25.04.2015 г.

6 Определения Конституционного суда РФ от 17 декабря 2008 г. № 1087-О-О; от 21 мая 1999 г. № 73-О, от 12 июля 2005 г. № 312-О, от 15 ноября 2007 г. № 728-О-О, от 21 февраля 2008 г. № 73-О-О [Электронный ресурс] // Информационно-правовая система «Гарант».

**Н. В. Перова**

*О некоторых  
процессуальных  
аспектах защиты  
трудовых прав*

гражданского договора, поскольку не получает трудовую книжку, выходного пособия, компенсации за неиспользованный отпуск<sup>7</sup>. Исходя из выявленного Конституционным судом РФ правового смысла положений ст. 392 ТК РФ, верным следует признать первый из указанных подходов.

Однако есть основания и для того, чтобы в данном случае подойти к вопросу исчисления срока для обращения в суд с позиций длящегося характера нарушения трудовых прав. Отметим, что такой подход неоднократно встречался в специальной юридической литературе<sup>8</sup>, однако не был воспринят правоприменительной практикой, что обусловлено и положениями Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 о том, что нарушение трудовых прав работника носит длящийся характер в единственном случае – при невыплате начисленной заработной платы в течение всего периода действия трудового договора (п. 5б). Несмотря на то что данная позиция поддерживается судами РФ<sup>9</sup>, она заслуживает критики с точки зрения и науки, и практики трудового права, как в целом, так и в части ограничения права на защиту заработной платы.

Между тем в судебной практике есть еще несколько случаев, когда нарушение трудовых прав работника трактуется как длящееся, что не позволяет считать срок пропущенным. Например, суды считают, что обязанность работодателя выдать трудовую книжку работнику сохраняется до момента ее исполнения и не может ограничиваться сроками для защиты нарушенного права<sup>10</sup>. Полагаем, что и в случае с обращением в суд с иском о признании трудовых отношений, возникших на основании гражданского договора, следует признать, что нарушение прав работника является длящимся, поскольку работник все это время был лишен социально-трудовых гарантий, права на отпуск, заработную плату, получение социальных пособий и др. и обращается в суд не за защитой каждого из указанных прав, а за признанием за ним трудовых прав в полном объеме.

В заключение хотелось бы обратиться к проблеме определения места процессуальных норм в системе отрасли трудового права в целом. Данная проблема затрагивалась многократно, в том числе предлагались и системные решения. Заметим, что существующий в настоящее время подход к разрешению процессуальных вопросов в трудовом законодательстве является весьма непоследовательным. Так, в ТК РФ прямо урегулированы вопросы несения работником судебных расходов, исчисления и восстановления сроков обращения в суд, но при этом не решены не менее важные процессуальные вопросы, такие как подсудность или распределение бремени доказывания.

Ст. 394 ТК РФ выходит далеко за пределы необходимого, практически диктует суду будущую резолютивную часть решения. Не останавливаясь подробно на проблемах правоприменения (коих немало), заметим, что данные правовые предписания в целом противоречат такому краеугольному принципу, как диспозитивность в гражданском процессе, поскольку только работник, заявивший в суд о незаконном увольнении, определяет, какие именно исковые требования будет заявлять и поддерживать.

В положениях ст. 396 ТК РФ отражен только один случай немедленного исполнения решения суда по делам, вытекающим из трудовых отношений (о восстановлении на работе), и определены правовые последствия неисполнения такого решения, при этом

7 Решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 17.06.2014 года по делу № 2-3207/2014 [Электронный ресурс] // URL: [http://zamoskvoretsky.msk.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_or=case&case\\_id=156191495&delo\\_id=1540005](http://zamoskvoretsky.msk.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_or=case&case_id=156191495&delo_id=1540005) (дата обращения 20.04.2015 года)

8 Решения Пуровского районного суда ЯНАО от 31.07.2014 года по делу №2-239/2014 [Электронный ресурс] // URL: [http://purovsky.ynao.sudrf.ru/modules.php?name=sud\\_delo&srv\\_num=1&name\\_or=doc&number=250427&delo\\_id=1540005&new=0&text\\_number=1&case\\_id=242517](http://purovsky.ynao.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_or=doc&number=250427&delo_id=1540005&new=0&text_number=1&case_id=242517) (дата обращения 20.04.2015 года)

8 Пресняков М. В. Сроки обращения за защитой трудовых прав [Текст]: проблемы обеспечения справедливого баланса интересов работников и работодателей // Российский ежегодник трудового права, 2007. № 3. СПб.: СПбГУ, 2008. С. 246-252.

9 Определение СК по гражданским делам ВС РФ № 72-КГ-12-2 от 16.11.2012 г. [Электронный ресурс] // URL: [http://www.vsrfl.ru/stor\\_pdf.php?id=518004](http://www.vsrfl.ru/stor_pdf.php?id=518004). Дата обращения 25.04.2015 г.

10 Определение Московского городского суда от 14 марта 2013 г. по делу № 11-1707/2013 [Электронный ресурс] // URL: <http://docs.cntd.ru/document/777211501>. Дата обращения 25.04.2015 г.; Определение СК по гражданским делам ВС Удмуртской Республики № 33-2176 от 07.07.2010 г. [Электронный ресурс] // URL: [http://www.trudovoikodeks.ru/praktika/praktika\\_zaderzhka\\_trudovoiresh9.shtml](http://www.trudovoikodeks.ru/praktika/praktika_zaderzhka_trudovoiresh9.shtml). Дата обращения 25.04.2015 г.

порядок исполнения не определен. Иными словами, в одних случаях нормы ТК РФ выходят за пределы отраслевого регулирования и необоснованно вторгаются в сферу ведения процессуального права. И наоборот, в случаях, когда следовало бы прямо закрепить те или иные правила в нормах ТК РФ, они в нем отсутствуют. Все это создает впечатление разрозненного, несистемного и внутренне противоречивого регулирования.

Не ставя себе задачей в рамках настоящей статьи предлагать и анализировать пути решения обозначенных проблем, признаю, что институт судебного разрешения индивидуальных трудовых споров нуждается в формировании более целостного и системного законодательного подхода.

---

## Сроки обращения в суд за разрешением трудовых споров: проблемы законодательства и судебной практики

**Сафонов Валерий Анатольевич**,  
к.ю.н., Санкт-Петербургский  
государственный университет,  
доцент кафедры трудового права  
и охраны труда юридического  
факультета

**В**озможность обращения в суд за защитой прав и свобод ограничена определенными сроками, устанавливаемыми федеральным законом. В частности, ст. 392 Трудового кодекса РФ устанавливает сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. По общему правилу 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. В исключение из данного правила по спорам об увольнении работник имеет право обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При пропуске указанных сроков по уважительным причинам они могут быть восстановлены судом.

П. 5 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 установлено, что в качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут рассматриваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

Необходимо отметить, что конституционность ч. 1 ст. 392 ТК РФ довольно часто оспаривается гражданами в Конституционном суде РФ. Они полагают свои права нарушенными в основном по причине недостаточных, по их мнению, сроков для подготовки мотивированного искового заявления, а также по причине того, что для обращения в суд работодателя по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, установлен более продолжительный срок – один год со дня обнаружения причиненного ущерба.

Отказ в принятии таких жалоб к рассмотрению аргументируется Конституционным судом РФ, как правило, следующим.

Ч. 1 ст. 392 ТК РФ согласуется с положением ст. 37 (ч. 4) Конституции РФ о признании права на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения. Предусмотренные ею

сроки для обращения в суд направлены на быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, включая право на труд и право на защиту от безработицы. Своевременность обращения в суд зависит от волеизъявления работника, а срок, пропущенный по уважительным причинам, может быть восстановлен судом. При этом отказ в восстановлении пропущенного срока может быть обжалован в апелляционном или кассационном порядке. Установив, в частности, именно такой, а не более продолжительный срок для обращения в суд в случаях прекращения с работником трудового договора, законодатель учитывал как интерес работодателя, связанный с необходимостью укомплектовать штат работников, так и интересы нового работника, занявшего спорную должность и подлежащего увольнению в случае удовлетворения иска прежнего работника о восстановлении.

В целом следует признать, что обращение работника в суд в течение указанных сроков вполне реально и в полной мере соответствует как интересам работника и работодателя, так и требованиям социальной справедливости, неотвратимости юридической ответственности. Так, с иском о восстановлении на работе, возмещении заработной платы за время вынужденного прогула работники традиционно обращаются непосредственно после увольнения, желая возобновления трудовых отношений и получения оплачиваемой работы. По истечении же значительных сроков, прошедших после прекращения трудового договора, интерес работника в возобновлении трудовых отношений с прежним работодателем утрачивается, а при поступлении на новую работу и вовсе становится неактуальным. К тому же поступление на другую работу создает работнику проблемы с выделением времени для подготовки искового заявления и участия в судебном процессе. Тем самым вероятность обращения за защитой своих нарушенных (по мнению работника) трудовых прав с течением времени уменьшается, причем такое уменьшение с учетом заинтересованности работника в быстрейшем поиске новой работы происходит стремительно.

Установление более продолжительного срока для обращения в суд работодателя с требованием о возмещении ущерба, причиненного ему работником, также следует признать обоснованным. Основным аргументом в поддержку такого решения законодателя может служить сложная структура принятия решений работодателем – юридическим лицом, предполагающая, что сам факт констатации причинения работником ущерба работодателю и определение его размера осуществляются одними лицами (руководителем структурного подразделения, финансовой службой), а принятие решения об обращении в суд – другим лицом (соответствующим органом работодателя, который может быть и коллегиальным). Процедура принятия решения может занимать значительное время. Впрочем, следует признать, что увеличение срока для обращения работодателя в суд с требованиями о взыскании денежных средств в четыре раза по сравнению со сроком обращения в суд работника представляется чрезмерным.

Следует отметить, что в судебной практике возникали ситуации, в которых применение общих правил о сроках обращения в суд вызывает сомнения.

К числу таких ситуаций относится определение момента обращения в суд работника, трудовой договор с которым был расторгнут по основанию, предусмотренному в п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников).

По общему правилу, течение срока исковой давности начинается с дня, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своего права. Исключение из этого правила установлено применительно к обжалованию увольнения с работы: ст. 392 ТК РФ формализует момент начала течения срока исковой давности, называя в качестве такового день вручения работнику копии приказа об увольнении либо день выдачи трудовой книжки.

Сама по себе логика законодателя проста и понятна. Именно в день вручения копии приказа об увольнении (выдачи трудовой книжки) работник узнает о факте прекращения трудового договора и способен сделать вывод о нарушении своего права. Соответственно, применительно к большинству оснований прекращения трудового договора и основным видам нарушения трудовых прав работников день вручения работнику копии приказа об увольнении либо день выдачи трудовой книжки совпадают с днем, когда работник узнает или должен узнать о нарушении своего права.

Иная ситуация может сложиться при увольнении по сокращению численности или штата. В день увольнения работник может полагать, что работодатель действует правомерно, и не имеет оснований считать свои права нарушенными. Через несколько месяцев после увольнения работник узнает, что на ранее занимаемую им должность принят другой работник. Именно в этот момент у работника возникают предположения о мнимости сокращения и нарушении его прав. Однако суды дело по существу не рассматривают, ограничившись констатацией пропуска истцом срока обращения в суд.

Отказ в удовлетворении соответствующих требований работника исключительно по причине пропуска месячного срока обращения в суд, исчисляемого со дня вручения работнику копии приказа об увольнении (выдачи трудовой книжки), без исследования фактических обстоятельств дела, нарушает его конституционные права на судебную защиту, индивидуальные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения. Такая судебная практика может привести к широкому распространению фиктивных сокращений численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, восстановлению в штатном расписании сокращенных должностей по истечении месяца после увольнения работников с принятием на работу (переводом на эти должности) других работников.

Рассмотрение трудовых споров об увольнении работников по указанному основанию по существу не означает обязательного удовлетворения исковых требований: суд, исследовав все фактические обстоятельства, вправе вынести решение об отказе в удовлетворении исковых требований.

Кстати, необходимо отметить, что мы вслед за законодательством советского времени продолжаем считать единственным способом защиты права незаконно уволенного работника восстановление его на работе. Хотя зачастую в условиях острого межличностного конфликта восстановление работника приведет лишь к усугублению вражды и негативно отразится на самом работнике. Нужно подумать о том, чтобы создать механизм, который позволял бы прибегать не к фактическому восстановлению работника на прежней работе, а к выплате компенсации работнику в случае его незаконного увольнения. Но не такой компенсации морального вреда, которая присуждается в настоящее время и в большинстве своем носит чисто символический характер. Естественно, речь должна идти о суммах компенсации, которые были бы существенны для работодателя и заставили его задуматься, следует увольнять работника или нет.

---

## Практика судебной защиты трудовых прав и прав профсоюза в ГМПР

СУЩЕВА НАТАЛЬЯ АЛЕКСАНДРОВНА,  
Центральный Совет Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР), заведующая юридическим отделом

**Я** бы хотела познакомить вас с практикой судебной защиты социально-трудовых прав членов Горно-металлургического профсоюза России и немного рассказать о тех проблемах, с которыми наш профсоюз в последнее время начал сталкиваться.

Во-первых, это право освобожденных профсоюзных работников на досрочную пенсию. Казалось бы, законодатель четко прописал в законе, что время работы на выборных профсоюзных должностях включается в стаж работы, в том числе на вредном производстве, без каких-либо ограничений и оговорок. Наши выборные профсоюзные лидеры, председатели первичных профсоюзных либо

территориальных организаций, их заместители, обращаются в Пенсионный фонд РФ с просьбой оформить им досрочную пенсию. Они указывают, что уходили с работы, которая предполагала право на досрочную пенсию, а законодатель закрепляет, что срок занятия выборной должности должен включаться в специальный стаж. Но представители Пенсионного фонда РФ категорично говорят «нет» и эти сроки из стажа исключают.

Последнее дело началось в прошлом году. Председатель первичной профсоюзной организации ООО «Соловьевский» (Амурская область) обратилась в Пенсионный фонд РФ с заявлением о назначении досрочной трудовой пенсии, но ей отказали, убрали семь лет стажа. Сказали: «Извините, мы не можем засчитать период работы в должности председателя первичной профсоюзной организации». Первичка обратилась с соответствующим заявлением к нам. Мы подготовили исковое заявление в Тындинский районный суд, приложили пакет документов с описанием вида деятельности председателя, а также разъяснениями Верховного суда РФ по этим вопросам, сделали подборку судебных решений разных судов субъектов Российской Федерации. Все прошло замечательно, суд удовлетворил исковые требования. Однако Пенсионный фонд РФ подал апелляционную жалобу. Судебная коллегия по гражданским делам Амурского областного суда признала, что решение суда первой инстанции правильное, законное и обоснованное, жалоба Пенсионного фонда РФ была оставлена без удовлетворения. В апелляционном определении суд указал, что в этих случаях порядок подсчета специального трудового стажа для назначения пенсии на льготных условиях не регулируется Федеральным законом «О трудовых пенсиях в РФ» и Правилами, утвержденными Правительством в 2002 г. Суд отметил, что этот вопрос урегулирован в ст. 375 ТК РФ и ст. 26 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности». Пенсионный фонд РФ обратился и в кассацию, но кассация тоже все оставила в силе.

Эта проблема имеет тенденциозный характер. Так, аналогичная ситуация произошла в Волгодонском районном суде Ростовской области, когда Пенсионный фонд РФ тоже начал оспаривать право председателя первички на досрочное назначение пенсии. Благо, что судебная практика складывается правильно и дает возможность отстаивать интересы этой категории работников.

В декабре прошлого года у нас произошла конфликтная ситуация на предприятии «Алтай курс», работники железнодорожного цеха обратились в профсоюзный комитет с просьбой, чтобы юрист профсоюзного комитета защищал их права. Суть спора была в следующем. Работодатель вменил им нарушение, якобы они самовольно, за пять минут до окончания смены, оставили свои рабочие места. Работники в это время находились в гардеробной и раскладывали по индивидуальным ящикам средства индивидуальной защиты. У них в гардеробной были индивидуальные шкафы для хранения СИЗ. Начальник цеха посчитал, что этим они должны заниматься в нерабочее время, поэтому издал соответствующее распоряжение, и всем работникам не была начислена премия. На предприятии есть комиссия по трудовым спорам. Отмечу, что на большинстве наших предприятий эти комиссии созданы, нам удалось воплотить в жизнь досудебную форму разрешения трудовых споров. Более 60 % споров нам удается решить на стадии рассмотрения в комиссии. Но в этом случае комиссия, к сожалению, не смогла принять решение, поскольку голоса представителей работников и представителей работодателя разделились поровну. Поэтому мы были вынуждены готовить соответствующие документы в суд, все работники на это согласились. Их спор рассматривался в суде. Представитель со стороны работодателя был очень активен. Как нам говорили, были предприняты все возможные меры воздействия на суд. Тем не менее суд удовлетворил требования работников. Суд указал в решении, что получение средств индивидуальной защиты является обязательным условием для соблюдения норм и правил техники безопасности. По мнению суда, если бы работники отказались получать СИЗ, то это было бы нарушением норм, а в данной ситуации обязанностью работников было получить СИЗ, и время получения средств индивидуальной защиты должно включаться в рабочее время. Работодателем была подана апелляция, но Алтайский краевой суд апелляционную жалобу не удовлетворил, то есть сложилось все благоприятно.

И еще одно, на мой взгляд, интересное дело. В Кемеровской области существовало предприятие «Кузнецкий металлургический комбинат». Предприятие старинное. К сожалению, те пертурбации, которые стали происходить в обществе, не минули и его. Происходили реорганизации: слияния, присоединения, выделения. Один из работников трудился на данном предприятии еще с 1980 г., но происходили изменения организационно-правовой формы комбината, образовалось несколько юридических лиц, и тот цех, в котором работник, обратившийся в профсоюз за помощью, начинал свою трудовую деятельность, стал отдельным юридическим лицом. После этого происходило неоднократное переименование этого юридического лица, организация объединялась и разъединялась с кем-то, в итоге работник стал работать в ООО «ЕвразЭнергоТранс». Когда же работник обратился в Пенсионный фонд РФ с просьбой назначить льготную пенсию, тот ему отказал. Из всего периода работы ему засчитали только три года.

Когда мы стали выяснять причину отказа, оказалось, что при каждой реорганизации работников увольняли и вновь принимали на работу. Когда работника «принимали на работу», его место работы не менялось, функции не менялись, но каждый раз должность у него переименовывалась, то он был слесарем, то слесарем-сантехником и т.п. Поэтому Пенсионный фонд сказал: «Извините, в Списке № 1 название такое, поэтому и наименование должности работника должно соответствовать». Естественно, мы пошли в суд защищать нарушенные права работника, но столкнулись с тем, что все юридические лица, с которыми он состоял в трудовых отношениях, исчезли. Сложность заключалась в том, чтобы доказать, что условия его работы с 1980 г. и до настоящего времени не менялись.

Нам удалось найти карту аттестации рабочего места 2000 г., а наша техническая инспекция инициировала проведение экспертизы труда. Результаты аттестации и экспертизы совпали, как под копирку, один в один. Таким образом, нам удалось отстоять интересы работника, и в итоге ему была назначена пенсия на льготных условиях.

В заключение хочу сказать, что судебная защита членов нашего профсоюза организована на довольно высоком уровне. У нас на протяжении пяти-шести лет около 95% выигранных судебных дел.

---

## О некоторых проблемах доказывания при рассмотрении трудовых споров в суде

САУРИН СЕРГЕЙ АЛЕКСАНДРОВИЧ,  
к.ю.н., АНО «Центр социально-  
трудовых прав», руководитель  
юридического направления

Сначала комментарий по поводу сказанного в ходе работы секции. Татьяна Юрьевна Коршунова сегодня много отвечала на вопросы, и один из них был связан с установлением условий трудового договора, после того как трудовые отношения были признаны. У меня есть ощущение, что даже если из действующего законодательства вдруг не усматривается обязанность суда их установить, то условия эти должны определяться исходя из фактически сложившихся обстоятельств. Говорили о том, что если предусмотреть возможность суда обязывать подписать трудовой договор, то суд должен будет подыскивать строчку в штатном расписании. На мой взгляд, суд не должен подыскивать конкретную строчку штатного расписания, потому что штатное расписание не порождает, а всегда вторичный документ, который должен закреплять непосредственно перечень тех трудовых функций, которые фактически выполняются на данном предприятии. Если трудовая функция реально выполнялась, в ходе судебного заседания установлено, что отношения

действительно были трудовыми, значит это обязанность работодателя каким-то образом отразить данный факт в штатном расписании. И в случае невыполнения этой обязанности он должен нести ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ. Задача работника в этом случае – доказать те фактические условия, на которых он выполнял свои трудовые функции.

Еще один момент касается переквалификации гражданского договора на трудовой. Свободу договора, безусловно, никто не отменял, но важно помнить, что сложившиеся отношения первичны. Проверить реальность трудового отношения можно, основываясь на тех критериях, которые указаны в рекомендациях МОТ (мы можем закрепить в своем законодательстве и какие-то другие, более подробные критерии). Если устанавливается, что отношения в действительности были трудовыми, значит, какой бы ни был заключен договор, отношения должны считаться трудовыми и обязанности, которые вытекают из трудовых отношений, должны быть возложены на работодателя с момента возникновения этих отношений.

Хотелось бы остановиться на наиболее сложных категориях дел. Это дела по доказыванию дискриминации и дела о признании отношений трудовыми (не в том случае, когда речь идет о переквалификации, а в том случае, когда речь идет о неформальной занятости).

Дело в том, что оба этих вопроса для нашего государства довольно значимые. Во всех внешних проявлениях своей воли государство говорит о том, что дискриминация – это плохо, что нужно с ней бороться; неформальная экономика – это плохо, с ней тоже надо бороться, чтобы неформальной экономики стало меньше, необходимо принимать меры. Тем не менее правоприменительная практика нам демонстрирует, что таких мер должным образом не принимается, что для изменения ситуации необходимо тщательно продумать, какие действия необходимо предпринять.

Что касается проблем доказывания, то в гражданском процессуальном законодательстве есть общая норма, которая устанавливает обязанность каждой стороны доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается. В рамках трудовых отношений это правило содержит определенные исключения, причем исключения установлены в Постановлении Пленума Верховного суда РФ. На мой взгляд, Постановление Пленума Верховного суда РФ – это полумера, потому что источником права оно не является. Хорошо, если Верховный суд РФ по отдельным категориям дел установит специальный порядок распределения бремени доказывания в рамках своего Постановления, однако обязанность по справедливому распределению бремени доказывания все равно лежит на законодателе. Как бы то ни было, дела о дискриминации и признании отношений трудовыми в число исключительных случаев распределения бремени доказывания не входят.

Что касается пробелов с доказыванием дискриминации, то в настоящее время дискриминацию в судах доказать практически невозможно. Это можно сделать только в одном случае, когда работодатель прямо, по глупости или безответственности, указывает в документах, что дискриминация имела место. Например, если при отказе в приеме на работу беременной женщине работодатель пишет, что ей отказали по беременности – это дискриминация, ее доказать можно. Если работодатель пишет, что ей отказывают в связи с неподходящей квалификацией, то доказать дискриминацию нереально, потому что бремя доказывания по этим вопросам возложено на работника. Работодатель не обязан доказывать, что дискриминации не было. Каким образом работник может это доказать? По сути, на сегодняшний день получается, что никак. Что может предъявить работник? Например, аудиозапись переговоров с работодателем, где представитель работодателя ему в лицо сказал: «Нет, извините, Вы беременна, мы Вас не возьмем». Но такие аудиозаписи в настоящее время в качестве доказательства использовать невозможно. При этом суды используют три возможных подхода, как от этих доказательств избавиться.

1) В качестве доказательств вообще аудиозаписи не исследуются, то есть отклоняется ходатайство о приобщении их к делу.

2) Аудиозаписи исследуются, но не признаются в качестве доказательств. Суды каждый раз задают вопрос тому, кто это доказательство пытается приобщить: «Вы спрашивали согласие у представителя ответчика на то, чтобы вести запись этого разговора?». Во-первых, очевидно, если такое согласие спросить, то и записывать будет нечего. Во-вторых, как правило, для записи своих собственных переговоров о трудоустройстве по действующему

**С. А. Саурин**

*О некоторых проблемах доказывания при рассмотрении трудовых споров в суде*

законодательству не требуется согласия второй стороны. Если кто-то готов озвучить нормы, из которых вытекает иное, я буду признателен, но пока таких норм мне не известно.

3) Аудиозаписи и видеозаписи не используются в качестве доказательств не потому, что согласия не было, а потому, что невозможно установить, действительно ли мелькающее в кадре лицо или звучащий голос принадлежит тому человеку, который является представителем работодателя. Суды таким образом намекают работникам, которые пытаются что-то доказать: ходатайствуйте о проведении экспертизы, оплатите ее, и мы потом уже посмотрим, использовать это доказательство или нет. Работники, как правило, не в состоянии такую экспертизу оплачивать. Более того, эта экспертиза никаких гарантий признания записи доказательством не даст (после экспертизы вполне возможен второй вариант – отказ использовать запись как доказательство).

По спорам о признании отношений трудовыми проблемы сходны с проблемами, возникающими при рассмотрении в судах споров о дискриминации. Однако здесь есть дополнительная проблема, связанная с показаниями свидетелей. Если по делам о дискриминации свидетелей нет, то в случае осуществления работы без оформления договора их, как правило, масса. Однако все они работают без договора и находятся во власти работодателя, зависят от него. Свои трудовые отношения все стремятся сохранить, поэтому свидетельствовать в пользу работника, у которого нет трудового договора, работники этого же работодателя, как правило, не соглашаются.

Еще одна проблема с доказыванием в рамках споров по трудовым отношениям связана с тем, что работодатель самостоятельно продуцирует доказательства. Понятно, что есть масса внутренней документации, которую работодатель может изготовить, в том числе непосредственно перед судебным заседанием, и предъявлять в качестве доказательств. В последнее время суды начинают довольствоваться в качестве письменного доказательства справкой за подписью генерального директора организации о том, что в этой организации человек не работал, в штатном расписании его нет, никаких документов не оформляли, поэтому никаких трудовых отношений с этим человеком не признают.

Аналогичная история по делам о сокращении, когда штатное расписание в дело не представляется, но работодатель утверждает, что вакансий не было. Тем самым работодателем предлагается верить ему на слово. Таким образом, под видом письменного доказательства к делу приобщаются показания свидетеля, который не приводится к присяге, не уведомляется об уголовной ответственности за дачу заведомо ложных показаний, даже в судебное заседание он не является. То есть слово генерального директора кладется в основу решения как письменное доказательство. На мой взгляд, этот вопрос как раз нужно и можно урегулировать в рамках Постановления Пленума либо нового разъяснения Верховного суда РФ. Такое доказательство применять в качестве допустимого точно нельзя. Если задачей государства мы видим противодействие дискриминации и неформальной экономике, то прежде всего необходимо настроить правоприменение. Если эффективного правоприменения не будет, то эти тенденции будут только развиваться.

Как рассказывают представители профсоюзов в США, да и сами сотрудники агентства по борьбе с дискриминацией, у них работники аналога нашей инспекции по труду чуть ли не в кустах с фотоаппаратом сидят, выявляя наличие трудовых отношений: приходит ли, работает ли человек в рамках правил внутреннего трудового распорядка. У нас трудовая инспекция, как правило, трудовые отношения не может установить, потому что проверяет только документы. Инспекцию приходят документы, по документам работника нет, значит, вопрос спорный, а он рассматривается в суде. По поводу этой проблемы мы сможем поговорить в рамках следующей секции, посвященной инспекции по труду.

## Обсуждение

**Участник конференции:** У меня комментарий по доказыванию. Помимо аудиозаписей свидетелей, хотела бы предложить обращаться в центр занятости населения, который может подтвердить наличие вакансий, если работодатель заявляет обратное. Центр занятости каждый месяц обновляет базу данных. Это может быть доказательством. Еще доказательством трудовых отношений может быть запрос в телефонную компанию.

**С. А. Саурин**

*О некоторых проблемах доказывания при рассмотрении трудовых споров в суде*

Данный запрос может подтвердить, что созванивались, сотрудничали с работодателем, так как проверяется номер телефон и его принадлежность.

Как Вы относитесь к такой судебной практике, когда, по сути, нарушение права приравнивается к дискриминации? Например, была не выплачена премия, или объявлено дисциплинарное взыскание, а заявляется иск о дискриминации. Или Вы все-таки считаете, что дискриминация должна иметь формальные признаки?

**Саурин С.А.:** Я считаю, что дискриминация не просто должна, а имеет формальные признаки, и одним из таких признаков является основание дискриминации. Всегда необходимо определять, по какому основанию к этому человеку относятся иначе, чем к другим. Сам по себе факт нарушения какого-либо права в сфере труда, дискриминацией, безусловно, не является. Другое дело, если человек состоит в профсоюзе и к нему постоянно работодателем предъявляются претензии, а другим работникам, которые хуже работают, премии платят, а ему не платят. Данные обстоятельства дают основание поднимать вопрос о дискриминации по признаку принадлежности к профсоюзу. Сама по себе дискриминация – это самостоятельное нарушение. Дискриминация может произойти при отсутствии другого нарушения права. Например, человек прогулял, и его увольняют вроде как за прогул, у работодателя есть такое право, но при этом в организации все прогуливают и никого не увольняют, а этого уволили. В данном случае необходимо исследовать ситуацию на предмет дискриминации и именно работник должен доказывать факт дискриминации. Если дискриминация имеет место, то есть увольнение состоялось в связи с особым отношением к человеку из-за его принадлежности к определенной группе, увольнение будет незаконным.

**Бабич О.Б.:** Трудовое законодательство все-таки требует равного отношения к работникам. У нас применяется очень ущербный, с моей точки зрения, посыл, что если факт формального нарушения есть, то исключительным правом работодателя является определить – наказать или нет работника. А это решение зависит от различных обстоятельств, в том числе и от общего отношения этого самого работодателя к работнику. Это проблема, у нас примеров такой дискриминации огромное количество. В других странах при наличии подобного отношения, когда за один и тот же поступок одному дают премию, а другого увольняют, назвали бы дискриминацией и работника бы восстановили. Тем самым заставили бы работодателя относиться формально одинаково к людям по одному и тому же квалифицирующему признаку.

**Герасимова Е.С.:** Мы действительно поднимали вопрос дискриминации в связи с тем, что у нас очень сложное понимание этого понятия. Во-первых, мы никогда не понимали, что такое дискриминация, зацепились за ст. 3 ТК РФ, в которой наполовину указаны неправильные признаки. У нас сейчас появилась тенденция любое нарушение права называть дискриминацией, а то, что на самом деле является дискриминацией, а именно неравное отношение, дискриминацией не признавать. Во-вторых, у нас есть решение ЕСПЧ в отношении России по Калининградским докерам, решение Комитета экспертов и решение Европейского комитета по социальным правам по вопросам дискриминации. Все международные органы говорят, что у нас невозможно рассматривать дела о дискриминации, поскольку необходимо пересматривать механизм распределения обязанностей по доказыванию в делах о дискриминации. Нам важно понимать и задуматься об этом и, возможно, от нашего профессионального сообщества поставить вопрос о нынешнем распределении обязанностей по доказыванию дискриминации. Иначе так и будет считаться, что дискриминации нет, и ее никогда не доказать.

**Участник конференции:** По поводу аудиозаписей хотела сказать. Мне лично никогда не отказывали в приобщении к материалам дела со ссылкой на отсутствие согласия другой стороны, потому что вся суть доказательства в этом случае теряется. Если сделать стенограмму аудиозаписи, которую можно добавить к материалам дела, то суды принимают такого рода доказательства. Также можно распечатывать и телефонные переговоры.

## О работе ГИТ в городе Москве

Сухова Юлия Николаевна,  
ГИТ в Москве, главный  
государственный  
инспектор труда

Я бы хотела рассказать о работе Государственной инспекции труда (ГИТ), проделанной в 2014 г. Все, кто здесь собрались, прекрасно знают, что Государственная инспекция труда – это территориальный орган Федеральной службы по труду и занятости, который находится у нее в подчинении. Основные наши полномочия – это осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства, осуществляемого посредством проведения проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний работодателям об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий и рассмотрения дел об административных правонарушениях. Также мы принимаем участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводим его самостоятельно. Кроме того, мы осуществляем рассмотрение обращений граждан, работодателей по вопросам применения трудового законодательства, нами ведется личный прием граждан, в ходе которого человек может прийти к дежурному инспектору, изложить свою проблему и получить устную консультацию. Также он может обратиться к нам с письменным обращением с целью проведения проверки либо получения разъяснения. Это основные направления деятельности инспекции, более подробно полномочия можно посмотреть в ст. 356 ТК РФ.

О проделанной работе ведется отчетность, согласно которой в 2014 г. инспекцией была проведена 2731 проверка. По результатам выдано более двух тысяч предписаний, общее количество нарушений по которым составило 13 287. Это 0,18 % хозяйствующих субъектов, зарегистрированных в ЕГРП. Из общего количества выявленных нарушений большинство приходится на следующие отрасли:

- \* строительство – 1093;
- \* обрабатывающие производства – 1008;
- \* транспорт – 537;
- \* предоставление коммунальных, социальных (организация отдыха и развлечений) и персональных (бытовых услуг) – 470;
- \* оптовая и розничная торговля, ремонт автотранспортных средств, бытовых изделий и предметов личного пользования – 996;
- \* здравоохранение и предоставление услуг социального характера – 92;
- \* образование – 85.

Анализ поступивших в инспекцию обращений показывает, что основными темами обращений по-прежнему остаются:

- \* несвоевременная выплата заработной платы и отпускных;
- \* ненадлежащее оформление трудовых отношений и несоответствие содержания трудового договора требованиям действующего законодательства;
- \* нарушения законодательства при увольнении работников и применении к ним дисциплинарных взысканий;
- \* нарушения порядка привлечения и оплаты сверхурочных работ и работ в праздничные и выходные дни;
- \* нарушения законодательства об охране труда, включая вопросы расследования и оформления несчастных случаев на производстве.

Также за 2014 г. Государственной инспекцией труда было проведено 638 расследований несчастных случаев на производстве, 25 из которых оказались групповыми,

313 случаев – с причинением тяжелого вреда здоровью и 292 случая со смертельным исходом. В большинстве своем несчастные случаи на производстве являются следствием отсутствия системы управления мероприятиями в области охраны труда. Почти 70 % причин несчастных случаев с тяжелым и смертельным исходом происходит по организационным причинам, в первую очередь это отсутствие обучения по охране труда или ее некачественное проведение.

Несмотря на столь большое количество выявляемых государственными инспекторами труда нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, наметилась тенденция по отмене судами решений должностных лиц инспекции. При этом выявляются очевидные нарушения; по мнению судов, многие вопросы, по которым были выданы предписания об устранении выявленных нарушений, относятся к индивидуальным трудовым спорам, рассмотрение которых не входит в компетенцию ГИТ. Например, к индивидуальным трудовым спорам суды относят вопросы компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, оплаты работы в праздничные дни.

Стоит отметить, что в настоящее время суды применяют предусмотренные ст. 392 ТК РФ сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора к Государственной инспекции труда, хотя специальных сроков для обращения за защитой нарушенных прав законом для ГИТ не установлено. Такие решения негативно сказываются на большинстве решений суда об отмене выданного работодателю предписания об устранении допущенных нарушений, поскольку срок обращения в суд работником уже упущен. Соответственно работодатели, зная такую позицию судебных инстанций, обжалуют предписание в суд, где его отменяют в связи с тем, что работник не успел подать заявление от своего имени в течение трехмесячного срока.

Вместе с тем хотелось бы заметить, что согласно ст. 392 ТК РФ трехмесячный срок (по вопросам об увольнении – 1 месяц) – это срок для обращения в суд за рассмотрением индивидуального трудового спора, а не срок обращения в Государственную инспекцию труда за защитой нарушенных прав. Однако работники чаще всего надеются, что работодатель самостоятельно устранит допущенные нарушения (выплатит задержанную заработную плату, произведет окончательный расчет и т.п.) без подачи жалоб в соответствующие органы и исковых заявлений в суд. В итоге, не дождавшись выплат, они обращаются в Государственную инспекцию труда, а срок уже пропущен. И в случае обжалования работодателем предписания, выданного по результатам проведенной по такому обращению проверки, скорее всего оно будет отменено судом.

Я думаю, что для повышения эффективности защиты работниками своих трудовых прав необходимо установить более длительные сроки для обращения работников за судебной защитой, а также предусмотреть в ТК РФ особые сроки для обращения в Государственную инспекцию труда.

### Обсуждение

**Герасимова Е.С.:** Несколько лет назад мы тоже приглашали на конференции Ассоциации «Юристы за трудовые права» инспектора по Москве и обсуждали некоторые вопросы. У меня сложилось такое впечатление, что у инспекторов система оплаты труда зависит от того, отменяются или не отменяются предписания. Влияет ли каким-то негативным образом на инспектора ситуация, когда вы выносите предписание по какому-то делу, хотя вам и кажется, что есть риск его отмены и суд действительно в дальнейшем это предписание отменяет?

**Сухова Ю.Н.:** Нет, это неверно. Отмена судом выданного инспектором предписания не влияет негативно непосредственно на самого инспектора, в том числе и на его заработную плату. Заработная плата всех инспекторов устанавливается в едином порядке, установленном Федеральным законом № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».



**Участник конференции:** Должны ли вы применять множественность штрафов административных в рамках одной проверки? И если да, то устоялась ли у вас какая-то практика? Задаю этот вопрос, потому что в декабре 2013 года ГИТ проверяла как транспортные, так и нетранспортные таксомоторные парки и я представляла интересы трех компаний. Мы получили три совершенно разных результата по трем проверкам, которые шли параллельно. Первая компания получила 210 штрафов в рамках одной проверки, из них 105 штрафов было возложено на юридическое лицо, а 105 – на должностное. Вторая компания получила 4 штрафа по охране труда и только на должностное лицо, третья компания получила штрафов равное количеству пунктов предписания. Мы оспорили все предписания и штрафы, поскольку проверка была необоснованная, и не было никаких оснований для её проведения. Какая ваша позиция, и если вы используете множественность штрафов, то по каким критериям вы определяете меру ответственности?

**Сухова Ю.Н.:** В Кодексе об административных правонарушениях РФ предусмотрена административная ответственность, в том числе в виде наложения административных штрафов за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Если при проверке выявлены нарушения в отношении нескольких работников, то протоколы могут быть составлены по каждому нарушению. Например, в случае допуска работодателем к выполнению работ лиц, не прошедших обучение и инструктаж по охране труда, нарушение будет допущено в отношении каждого работника.

**Колганова С.Г.:** Сейчас на Государственную инспекцию труда возложен контроль над специальной оценкой условий труда. Поступают ли к Вам какие-то документы в рамках данного направления контроля?

**Сухова Ю.Н.:** Да, инспекцией уже проводятся проверки по вопросам специальной оценки условий труда.

**Сущева Н.:** Как у вас идет взаимодействие с профсоюзами? Не поменялась практика проведения проверок по обращениям профсоюзов? Включаете ли вы в свои проверки представителей работников? В разных регионах разная практика.

**Сухова Ю.Н.:** Лично у меня не было такой практики. Проверки по обращениям профсоюзов мы проводим и действуем в рамках ст. 360 ТК РФ.

## Государственная инспекция труда и суд: о проблемах разграничения компетенции, сроках на обращение и привлечения к ответственности работодателей

Герасимова Елена Сергеевна,  
к.ю.н., НИУ ВШЭ, доцент  
КАФЕДРЫ ТРУДОВОГО ПРАВА  
И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО  
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ФАКУЛЬТЕТА  
ПРАВА; АНО «ЦЕНТР СОЦИАЛЬНО-  
ТРУДОВЫХ ПРАВ», ДИРЕКТОР

**А**нализ практики работы Государственной инспекции труда и судебной практики по делам, связанным с обжалованием предписаний, вынесенных государственными инспекторами труда, позволяет выявить ряд проблем, три из которых рассматриваются в данной статье.

### Разграничение подведомственности дел между федеральной инспекцией труда и судом

Государственный контроль (надзор) над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и судебная защита признаются ТК РФ способами защиты трудовых прав и свобод (ст. 352 ТК РФ). Между тем отсутствует исчерпывающее регулирование в вопросе о том, как разграничивается компетенция суда по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и Государственной инспекции труда по рассмотрению заявлений, жалоб и обращений о нарушении трудовых прав и свобод (ст. 356, 357 ТК РФ). Это проявляется, в частности, в следующем.

Во-первых, ТК РФ установлено, что некоторые категории дел рассматриваются непосредственно в судах. Однако не определено, означает ли это, что такие категории дел не могут быть рассмотрены в комиссиях по трудовым спорам либо же что эти дела сами по себе являются спорными и по ним невозможно обращение в инспекцию труда (только в суд). Второе толкование не представляется обоснованным в свете логики ТК РФ, согласно которой трудовыми спорами являются только те разногласия, по которым состоялось обращение в орган по разрешению трудовых споров (ст. 381 ТК РФ). На практике государственные инспекторы труда не рассматривают заявления по таким жалобам, указывая на их отнесение к компетенции суда, то есть, по сути, придерживаются второго подхода.

Так, в ТК РФ установлено, что рассматриваются непосредственно в судах дела лиц, считающих, что они подверглись дискриминации (ст. 3, ч. 3 ст. 391 ТК РФ). Логика ст. 391 ТК РФ направлена на то, чтобы определить, какие категории дел должны рассматриваться именно в суде, а не в комиссии по трудовым спорам, но эту норму применяют как исключаящую из компетенции инспекции труда рассмотрение жалоб работников на дискриминацию. Это же относится к делам, касающимся установления обоснованности заключения срочного трудового договора (ч. 5 ст. 58 ТК РФ) и делам об обжаловании отказа в заключении трудового договора (ч. 6 ст. 64 ТК РФ).

Во-вторых, на практике возникает вопрос, осуществляет ли государственный инспектор труда выявление правонарушений, осуществляя функцию по надзору за работодателем, либо разрешает индивидуальный трудовой спор, подменяя собой орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Нередки случаи отмены в судебном порядке постановлений, вынесенных инспекторами труда, в связи с превышением ими полномочий.

Обосновывая свои решения об отмене представлений инспекторов, суды ссылаются на абз. 1 ст. 1 ст. 356 и абз. 6 ч. 1 ст. 357 ТК РФ и указывают, что «по смыслу данных положений закона при проведении проверок государственный инспектор труда выдает

**Е.С. Герасимова**

*Государственная инспекция труда и суд: о проблемах разграничения компетенции, сроках на обращение и привлечения к ответственности работодателей*

обязательное для исполнения работодателем предписание *только в случае очевидного нарушения трудового законодательства*. Трудовые споры, в том числе неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), рассматриваются в рамках статей 381–397 ТК РФ комиссиями по трудовым спорам или судами»<sup>11</sup>. Случаи, по которым выносятся подобные постановления, разнообразны. Например, невыплата работодателем дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпусков<sup>12</sup>; перерасчет заработной платы в соответствии с Положением о премировании работников, выплата компенсации на основании ст. 236 ТК РФ<sup>13</sup>.

Суды произвольно определяют, когда присутствует или отсутствует спор о праве и что можно считать «очевидным нарушением трудового законодательства». Между тем понятие «очевидного нарушения» не предусмотрено в законодательстве, нам не удалось найти судебных постановлений, в которых бы оно раскрывалось.

Единственное упоминание «очевидного нарушения» содержится в ч. 2 ст. 357 ТК РФ, согласно которой в случае обращения профсоюзного органа, работника или иного лица в Государственную инспекцию труда по вопросу, находящемуся на рассмотрении соответствующего органа по рассмотрению индивидуального трудового спора (за исключением исков, принятых к рассмотрению судом, или вопросов, по которым имеется решение суда), государственный инспектор труда при выявлении очевидного нарушения трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеет право выдать работодателю предписание, подлежащее обязательному исполнению.

Очевидно, что эта норма не ограничивает право инспектора на рассмотрение обращений работников и профсоюзов и выдачи по ним предписаний в адрес работодателя по видам нарушений (очевидное – не очевидное), а лишь по случаям рассмотрения (находится ли дело на рассмотрении органа по рассмотрению индивидуального трудового спора).

Зная сложившуюся судебную практику, государственные инспекторы труда избегают выносить предписания и даже рассматривать некоторые жалобы, указывая, что нарушение не носит очевидного характера и необходимо обратиться в суд. По этой причине, а также в силу объективной перегруженности работой, которая подталкивает инспекторов к минимизации объема рассматриваемых жалоб, они не вмешиваются в рассмотрение неоднозначных и минимально спорных ситуаций, стараются выдавать предписания «только по очевидным фактам»<sup>14</sup>, то есть по делам, по которым полностью документально подтверждены нарушения трудовых прав работника.

*Представляется в связи с этим необходимым установить четкие критерии разграничения компетенций федеральной инспекции труда и судов, включая критерии разграничения нарушений трудовых прав и индивидуального трудового спора.*

С проблемой разграничения компетенции суда и инспекции связан вопрос о том, является ли обращение в органы федеральной инспекции труда уважительной причиной пропуска срока обращения в суд.

Имея право обратиться за защитой своих прав и в органы федеральной инспекции труда, и в суд, работники нередко выбирают первое. В случае отрицательного решения

11 См., например, Определение Верховного суда РФ от 10.01.2014 г. № 5-КГ13-146; Определение Верховного суда РФ от 20.06.2014 г. № 21-КГ14-4; Определение Верховного суда РФ от 20.07.2012 г. № 19-КГ12-5. СПС «КонсультантПлюс».

12 Определение Верховного суда РФ от 20.07.2012 г. № 19-КГ12-5. СПС «КонсультантПлюс».

13 Определение Верховного суда РФ от 10.01.2014 г. № 5-КГ13-146. СПС «КонсультантПлюс».

14 См., например: Актуальные проблемы защиты трудовых и профсоюзных прав: Материалы круглого стола с участием Ташкиновой О.В., заместителя начальника отдела по правовым вопросам Государственной инспекции труда в Красноярском крае; Шавриной Е.В., прокурора отдела по надзору за исполнением федерального законодательства прокуратуры Красноярского края и др. // Сборник материалов Красноярской региональной конференции «Юристы за трудовые права» 25–26 марта 2010 г. / Под общ. ред. Колгановой С.Г. М., 2010. С. 50–51.

**Е.С. Герасимова**

*Государственная инспекция труда и суд: о проблемах разграничения компетенции, сроках на обращение и привлечения к ответственности работодателей*

работник может обратиться в суд, однако к тому моменту возникает проблема истечения срока на обращение в суд, особенно в отношении дел об увольнении, для которых установлен месячный срок (ст. 392 ТК РФ).

Между тем, по данным Федеральной службы по труду и занятости о работе инспекции труда в 2013 г., 25,3 % обращений в инспекцию (из 272 214) были связаны именно с оформлением и расторжением трудовых договоров<sup>15</sup>.

Безусловно, если ответчик ссылается на пропуск срока на обращение в суд, работник может просить о признании причин пропуска срока уважительными и о восстановлении пропущенного срока.

Именно такой позиции придерживается и Конституционный суд РФ (КС РФ), который отказал в рассмотрении нескольких жалоб граждан на положения ст. 392 ТК РФ<sup>16</sup>. В обращениях заявители ссылались на то, что нормы законодательства «исключают возможность восстановления пропущенного срока для обращения в суд по делам об увольнении в случае, если работник избрал иной способ защиты трудовых прав – обращение в государственную инспекцию труда и прокуратуру и в связи с ожиданием ответа <...> пропустил срок обращения в суд».

КС РФ указал, что пропущенный по уважительным причинам срок может быть восстановлен судом, решающим данный вопрос с учетом всех обстоятельств конкретного дела, а отказ в восстановлении пропущенного срока обжалован в вышестоящий суд. В определениях КС РФ подчеркивается, что в п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2 приведен лишь примерный перечень обстоятельств, которые могут расцениваться как препятствовавшие работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора, и что он ориентирует суды на тщательное исследование всех обстоятельств, послуживших причиной пропуска срока обращения в суд.

Однако на практике суды обычно не признают обращение в инспекцию по труду (или прокуратуру) в качестве уважительной причины для восстановления пропущенного срока на обращение в суд<sup>17</sup>. Суды указывают, что «обращение в государственную инспекцию труда не является уважительной причиной пропуска, так как он имел возможность одновременно обратиться с указанным требованием также и в суд»<sup>18</sup>.

Однако согласно ч. 2 ст. 357 ТК РФ, о которой уже шла речь, государственный инспектор труда имеет право выдать работодателю предписание при выявлении очевидного нарушения только в случае обращения лица в государственную инспекцию труда по вопросу, не находящемуся на рассмотрении суда.

Это положение применяется на практике. Суды указывают, что инспектор не имеет права выносить предписание по делам, находящимся на рассмотрении в суде. Например: «На момент вынесения оспариваемого предписания законность приказа об увольнении М. был предметом судебного рассмотрения, в связи с чем инспектор труда не обладал полномочиями выдавать работодателю предписание относительно требований, рассматриваемых в судебном порядке»<sup>19</sup>. Вынесенные в таких ситуациях предписания

15 Доклад Федеральной службы по труду и занятости об осуществлении и эффективности в 2013 г. федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Сайт Федеральной службы по труду и занятости. [http://www.rostrud.ru/upload/iblock/7f4/doklad\\_nadzor\\_trud\\_2013.docx](http://www.rostrud.ru/upload/iblock/7f4/doklad_nadzor_trud_2013.docx). С. 57.

16 См., например, Определение Конституционного суда РФ от 17.06.2013 г. № 892-О; Определение Конституционного суда РФ от 23.04.2013 г. № 650-О. СПС «КонсультантПлюс».

17 См., например: Князева Н.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительность и порядок применения // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 4. С. 451–457.

18 Определение Санкт-Петербургского городского суда от 19.04.2012 г. № 33-4952/2012; Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 28.08.2012 г. № 33-4825/2012; Определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.02.2013 г. № 33-2889/2013; Апелляционное определение Челябинского областного суда от 09.09.2014 г. по делу № 11-9224/2014; Апелляционное определение Саратовского областного суда от 06.11.2014 г. по делу № 33-6246; Апелляционное определение Московского городского суда от 14.04.2014 г. № 33-12114/2014; Определение Ленинградского областного суда от 15.01.2014 г. № 33-195/2014 и др. СПС «КонсультантПлюс».

19 Определение Верховного суда РФ от 20.06.2014 г. № 21-КГ14-4. СПС «КонсультантПлюс».

Е.С. Герасимова

Государственная

инспекция труда

и суд: о проблемах

разграничения ком-

петенции, сроках

на обращение и

привлечения к от-

ветственности

работодателей

отменяются судами, а инспекторы, если располагают сведениями о наличии обращения в суд, отказывают в выдаче предписаний.

Несогласованности в позициях и подходах между органами, реализующими функции по защите трудовых прав, негативно сказываются на работодателях, которые обращаются за защитой прав в инспекцию и позже лишаются возможности защищать свое право в судебном порядке.

*Представляется, что проблема требует принципиального решения на уровне официального разъяснения со стороны Верховного суда РФ либо законодательного регулирования. Следует установить, что обращение в органы федеральной инспекции труда и рассмотрение обращения в этих органах признается в качестве уважительной причины для восстановления пропущенного срока на обращение в суд.*

## Привлечение работодателей к административной ответственности за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Рассмотренные выше проблемы затрагивают, в первую очередь, интересы работников и тех, кто выступает в их защиту (профсоюзы, представители), что сказывается на интересах общества в целом. Однако для работодателей также существуют проблемы в части взаимодействия с Государственной инспекцией труда, которые в конечном итоге сказываются на качестве трудовых отношений. Приведем те, которые представляются наиболее значимыми.

При осуществлении надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, инспекция проводит плановые проверки работодателей. Со стороны работодателей нередки отсылки о том, что инспекторы осуществляют надзор за соблюдением законодательства формально, обращая внимание на несущественные, мелкие нарушения, не влияющие на соблюдение трудовых прав работников. Проведение проверки нередко представляет собой анализ правильности ведения кадрового делопроизводства, а претензии являются иногда следствием неоднозначного толкования законодательных норм. Например, претензии предъявляются в связи с отсутствием в локальных нормативных актах или трудовых договоров цитат из норм законодательства, хотя закон не содержит подобного требования. При выявлении нарушений широко применяется привлечение к административной ответственности.

По информации Федеральной инспекции труда<sup>20</sup>, в ходе проведенных в 2013 г. проверок юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, а также в ходе расследований обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве уполномоченными должностными лицами федеральной инспекции труда работодателям было выдано более 106,9 тыс. обязательных для исполнения предписаний. Относительное количество предписаний, выданных в течение года в среднем одним должностным лицом федеральной инспекции труда, составило 44,4.

Должностные лица федеральной инспекции труда уполномочены рассматривать дела об административных правонарушениях, предусмотренных ч. 1 ст. 5.27, ст. 5.28–5.34 КоАП РФ, и принимать решения о назначении административного наказания (ст. 23.12 КоАП РФ).

В 2013 г. уполномоченными должностными лицами федеральной инспекции:

\* были приняты решения о наложении административных наказаний более чем на 100 тыс. виновных лиц, включая 77,7 тыс. должностных лиц, 8,3 тыс. индивидуальных предпринимателей и 23,06 тыс. юридических лиц;

20 Доклад Федеральной службы по труду и занятости об осуществлении и эффективности в 2013 г. федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Сайт Федеральной службы по труду и занятости. [http://www.rostrud.ru/upload/iblock/7f4/doklad\\_nadzor\\_trud\\_2013.docx](http://www.rostrud.ru/upload/iblock/7f4/doklad_nadzor_trud_2013.docx). С. 106–107.

Е.С. Герасимова

Государственная

инспекция труда

и суд: о проблемах

разграничения ком-

петенции, сроках

на обращение и

привлечения к от-

ветственности

работодателей

\* было наложено 111 770 взысканий на лиц, виновных в нарушениях законодательства о труде;

\* были наложены денежные штрафы на общую сумму 1070,51 млн руб.

Таким образом, число наложенных взысканий превышает число выданных предписаний об устранении нарушений, и проведение проверок носит «наказательный» характер».

Кроме того, в последнее время сложилась практика наложения на работодателей административных штрафов за допущенные нарушения законодательства о труде и об охране труда несколько раз за одно и то же нарушение, допущенное в отношении разных работников, а также наложения штрафа за каждое нарушение, допущенное в отношении одного работника.

Так, в одном из недавних постановлений Верховный суд РФ указал, что «каждый из выявленных в результате проведенной проверки фактов нарушения законодательства о труде, в том числе нарушение ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации при применении дисциплинарного взыскания к Я., образует самостоятельный состав административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»<sup>21</sup>. В качестве самостоятельных были учтены следующие нарушения: «несвоевременная выплата сумм, причитающихся работнику З. при увольнении; несвоевременная выплата сумм, причитающихся работнику С. при увольнении; нарушение процедуры привлечения работника Я. к дисциплинарной ответственности; нарушение сроков ознакомления с приказами об отпуске работников Р. и Ш.».

В результате такого подхода осуществляется «суммирование» штрафов; суммы штрафов могут достигать очень значительных размеров в зависимости от количества работников, в отношении которых допущены нарушения, или нарушений в отношении одного работника.

Этот подход приобретает карательный характер по отношению к работодателю, хотя нарушения могут быть малозначительными.

Более продуктивным в целом представляется подход, при котором в случае выявления случаев, не влекущих существенных нарушений прав работников, уполномоченные должностные лица федеральной инспекции труда имели бы право выносить предписания об устранении нарушений и давали бы рекомендации относительно соответствующих методов и способов. Акцент в работе федеральной инспекции труда при осуществлении надзора в форме проведения плановых проверок, как представляется, должен быть в большей мере сосредоточен на консультировании работодателей и добровольном установлении последними соответствующих закону условий труда и соблюдении требований законодательства о труде. Привлечение к ответственности в таких случаях должно осуществляться лишь в случае невыполнения предписания в установленные для устранения нарушений сроки.

В настоящее время Министерством труда разработан и вынесен на публичное обсуждение проект Федерального закона «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации по вопросам совершенствования федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»<sup>22</sup>. Проектом предполагается дополнить ст. 358 ТК РФ нормами, которые предусматривают, что государственный инспектор труда при выявлении нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязан вынести работодателю *предупреждение*, за исключением выявления нарушений, влекущих выдачу предписаний либо применение административных наказаний в виде административного штрафа в соответствии с законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Предупреждение выносится за впервые совершенное нарушение трудового законодательства и при отсутствии причинения вреда или возникновения угрозы причинения

21 Постановление Верховного суда РФ от 15 августа 2014 г. № 60-АД14-16. СПС «КонсультантПлюс».

22 Федеральный портал проектов нормативных правовых актов. <http://regulation.gov.ru/projects#npra=21428>

**Е.С. Герасимова**

Государственная инспекция труда и суд: о проблемах разграничения компетенции, сроках на обращение и привлечения к ответственности работодателей

вреда жизни и здоровью людей, а также за нарушения требований трудового законодательства, не влияющее напрямую на права работников.

В случае неустранения работодателем указанных в предупреждении нарушений в установленный в нем срок без уважительных причин государственный инспектор труда обязан выдать работодателю обязательное для исполнения *предписание* или *составить протокол об административном правонарушении* в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации об административных правонарушениях.

Предполагается, что перечень видов нарушений трудового законодательства, за совершение которых государственный инспектор труда *обязан вынести работодателю предупреждение*, будет утверждать Минтруда РФ.

Положения законопроекта представляются заслуживающими одобрения и в целом находятся в русле подхода, который представляется наиболее оптимальным.

Проверки инспекций в настоящее время являются особенной проблемой для небольших организаций, в которых работает иногда несколько человек. В отношении таких организаций не установлено особенностей регулирования трудовых отношений работников и упрощенного порядка ведения кадрового делопроизводства. Поэтому одновременно необходимо решать вопрос о введении такого специального регулирования.

В то же время вне фокуса внимания инспекторов остается решение важнейших и масштабных проблем, существующих в трудовых отношениях. Так, вне контроля инспекции оказываются вопросы, касающиеся работников, занятых в неформальном секторе. По документам работодателей такие «неоформленные» люди не являются работниками, и в случае проведения документарной проверки инспекция с большой вероятностью придет к выводу, что никаких нарушений не выявлено в отношении оформленных сотрудников, однако не станет расследовать проблемы и нарушения прав неоформленных трудящихся. В результате для людей, которые оказались в подобной ситуации, обращение в ГИТ является бесполезным: инспекция исходит из того, что при отсутствии оформленного трудового договора и иных документов, бесспорно подтверждающих нарушение трудового права, инспекция не имеет права вмешиваться, а дело должно быть рассмотрено в судебном порядке. Добиться же положительного решения по подобному делу в суде работник имеет еще меньше шансов, поскольку располагает ограниченными возможностями доказывания своей позиции. В результате проблема, являющаяся массовой и имеющая большое общественное значение, не решается принципиально ни с помощью судебного механизма, ни через ГИТ.

Между тем роль инспекции труда в установлении, выявлении и легализации неформальных трудовых отношений может быть значительной<sup>23</sup>, но на сегодняшний день эта возможность не используется. Аналогичным образом вопреки рекомендациям МОТ не используются возможности государственных инспекторов в борьбе с использованием детского труда в неформальной экономике<sup>24</sup>.

Представляется, таким образом, что имеет смысл пересмотреть подход к деятельности государственных инспекторов труда. Предпочтение имеет смысл отдавать таким формам работы с работодателями, как двустороннее сотрудничество, предупреждение о нарушениях (вместо штрафов), информирование. Также представляется важным сделать акцент в работе федеральной инспекции труда на расследовании случаев, которые могут выявить серьезные и системные проблемы, требующие решения путем принятия новых нормативных актов, изменения законодательства, корректировки правоприменительной практики. Необходимо создать условия для того, чтобы инспекторы проводили выборочные проверки в отраслях и на предприятиях, которые проявляют признаки серьезного несоблюдения требований законодательства в вопросах, наиболее

23 Labour inspection and undeclared work in the EU // International Labour Office, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN). Geneva: ILO, 2013. Working document, No. 29, ISSN 2227-7560. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_220021.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_220021.pdf).

24 ILO. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (2013). Individual Observation concerning Minimum Age Convention, 1973 (No. 138) Russian Federation (ratification: 1979) Published: 2014 // Normlex Database: [http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:2316577](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0:NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2316577).

существенным образом влияющих на положение работников, прилагали согласованные усилия для обеспечения исполнения конкретных положений ТК РФ, нарушения которых являются наиболее серьезными и распространенными.

## Учитывая эти обстоятельства можно дать следующие рекомендации:

1. Последовательно реализовывать на практике единообразный подход относительно того, что понимается под единичным нарушением законодательства о труде, за которое работодатель может быть привлечен к административной ответственности.
2. Рекомендовать реализовать подход, при котором основное внимание в работе федеральной инспекции труда при осуществлении надзора сосредоточивается на консультировании и информировании работодателей, побуждении их к добровольному установлению соответствующих закону условий труда, сотрудничестве для соблюдения требований законодательства о труде, а привлечение к ответственности осуществлять лишь в случае невыполнения предписания в установленные для устранения нарушений сроки.

## Полномочия ГИТ в отношении жалоб по «неочевидным» нарушениям

Бабиц Олег Борисович,  
Конфедерация труда России,  
руководитель правового  
департамента

Я начну свое выступление с благодарности. Как человек, тесно работающий с Московской Государственной инспекцией труда, хотел бы выразить благодарность от имени профсоюзов за ее работу. Не всегда, но периодически, инспекция выносит необходимые работникам предписания, иногда даже такие эпохальные, как предписание в адрес ОАО «Аэрофлот», по которому в пользу работников было

взыскано больше 1 млрд руб., предписание в адрес ФГУП «Госкорпорация по ОрВД», которым в пользу работников было взыскано более полумиллиарда. Поэтому инспектора работают, когда хотят. И когда им позволяют это делать, они делают все как надо.

Тем не менее судебная практика в последнее время складывается не в пользу Государственной инспекции труда и не в пользу работников, в интересах которых инспекция выносит предписания.

Ситуация принципиально изменилась в конце 2013 – начале 2014 г., когда в ходе обжалования некоторых предписаний инспекции Верховным судом РФ были вынесены судебные постановления, которыми он совершил правовую диверсию в отношении прав инспекции, а фактически в отношении прав работников. Верховным судом РФ со ссылкой на Конвенцию МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» было указано, что инспекция не может выносить предписания по трудовым спорам.

Дословно: в интерпретации Верховного суда РФ это звучит так: в соответствии с Конвенцией МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» инспектору не предоставлено право выносить обязательное для исполнения работодателем предписание по трудовым спорам.

**О. Б. Бабич**

*Полномочия ГИТ в  
отношении жалоб  
по «неочевидным»  
нарушениям*

Если мы откроем указанную Конвенцию и обратим внимание на ее содержание, то не обнаружим там того, о чем говорит в своих определениях Верховный суд РФ. Действительно, Международная организация труда в своих рекомендациях относительно применения Конвенции № 81 указала, что в функции инспекторов труда не входит выступление в качестве посредника или арбитра при разрешении трудовых споров. Таким образом, речь идет не о положениях Конвенции, а о тексте Рекомендации, поэтому странно, что Верховный суд РФ позволяет себе такие вольности. Все-таки высший судебный орган должен быть точным в своих формулировках, в том числе в указаниях на источники международного права.

Верховный суд РФ почему-то забыл отметить, что в соответствии с нашей системой трудового права трудовые споры подразделяются на индивидуальные и коллективные. Если мы посмотрим, как законодатель формулирует понятие индивидуального трудового спора (ИТС), то увидим, что в случае ИТС понимается неурегулированное разногласие, о котором сторонами заявлено в орган, уполномоченный на разрешение такого спора, т.е. в комиссию по трудовым спорам (КТС) и суд.

Иначе говоря, если сторонами не заявлено в суд или КТС, то спора еще не существует. В противном случае любое нарушение трудовых прав работников можно было бы считать спором и, в соответствии с логикой Верховного суда РФ, инспекция не вправе предъявлять предписания по всем случаям без исключения.

Дело уже дошло до абсурда. Профсоюз обратился в инспекцию с просьбой провести проверку и вынести предписание по очевидному случаю нарушения трудовых прав работников. Инспекция отказалась проводить проверку, сославшись на то, что это индивидуальный трудовой спор. Профсоюз подал в суд на инспекцию, просил обязать ее провести проверку. Не выдать предписание, а только провести проверку. От суда мы получаем тот результат со ссылкой на все те же цитаты из определения Верховного суда РФ.

Обратившись же к тексту Конвенции МОТ № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле», мы видим, что инспекторы труда имеют право осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются. Практически аналогичные нормы содержатся и в ТК РФ.

Таким образом, инспекция, вне зависимости от очевидности нарушения, должна провести проверку. Если инспекция установит спорную ситуацию в связи с наличием нарушения трудового законодательства то, наверное, она может сказать: «Да, мы предполагаем наличие нарушения, но предписание выдать не можем, обратитесь в суд».

Сейчас же мы наблюдаем ситуацию, когда инспекция не только не выдает предписание, но и не проводит проверки. И в этом виновата отечественная судебная система. Подобную практику следует ломать.

По тому случаю, о котором я рассказывал, мы сейчас находимся в Верховном суде РФ, мы знаем, какой результат получим, поэтому предполагаем следующим этапом жалобу в МОТ.

Сегодня ситуация доведена судебной системой до абсурда. Я был свидетелем, когда в ходе судебного заседания обе стороны (ГИТ и профсоюз) заявляли о том, что если отказать профсоюзу в его требованиях о необходимости проведения проверки, то инспекцию можно распустить за ненадобностью.

Очевидно одно: чтобы выяснить, имеет ли место факт нарушения и наличествует ли сложный трудовой спор, как минимум необходимо провести проверку.

Полагаю, что сегодня юридическое сообщество, работающее в сфере трудового права, должно выработать какие-то рекомендации, в том числе и по изменению действующего законодательства.

Ч. 6 ст. 357 ТК РФ требует, на мой взгляд, некоторой корректировки. Необходимо, чтобы инспекция могла выдать предписание даже в том случае, когда дело находится в суде, при наличии очевидности нарушения, а по остальным случаям – при наличии заключения инспектора.

## Обсуждение

**Герасимова Е.С.:** Действительно, если жалоба не находится в иных органах по рассмотрению трудовых споров, тогда про очевидные нарушения в ТК РФ вообще не идет речи. Сложившаяся практика разграничения на очевидные и неочевидные нарушения в тех случаях, когда никто не обращался ни в какие органы по рассмотрению трудовых споров, а просто обратился в трудовую инспекцию, является совершенно неправильным подходом.

**Бабич О.Б.:** Более того, даже с точки зрения логики обжалования работодателей, если нарушение очевидно, то это нарушение очевидно для всех. Невыплата начисленной заработной платы – очевидное нарушение, работодатель этого не отрицает. И если по очевидным нарушениям дается предписание, то зачем ходить в суд? Работодатель идет в суд только тогда, когда фактически есть спор, если нет спора, то зачем в суд ходить, нужно просто исполнить предписание.

## Реализация Федеральной инспекцией труда своих полномочий в современных условиях: отдельные вопросы и пути решения

**Сапфинова Аполлинария Александровна**, д.ю.н.  
профессор зав. кафедрой  
земельного, трудового  
и экологического права  
ФГБОУ ВПО «Кубанский  
государственный аграрный  
университет»

**Ф**едеральная инспекция труда (Роструд) – орган федерального государственного надзора, осуществляющий защиту трудовых прав работников самостоятельно и во взаимодействии с иными органами государства, включая суды.

В процессе защиты трудовых прав работников возникают вопросы, требующие их разрешения, как путем внесения изменений и дополнений в ТК РФ, так и путем корректирования правоприменительной практики. Так, в соответствии со ст. 391 ТК РФ 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 имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

Анализ приведенной нормы показывает, что сроки обращения в суд зависят, во-первых, от субъекта, права которого требуется защитить (работник или работодатель), и, во-вторых, от категории спора.

На первый взгляд, нет ничего удивительного в том, что сроки обращения в суд за защитой нарушенных прав дифференцированы в зависимости от субъекта обращения. Однако на каком основании сроки обращения в суд за защитой у работника значительно сокращены по сравнению со сроком обращения работодателя? Почему работнику

**А. А. Сапфинова**

*Реализация Федеральной инспекцией труда своих полномочий в современных условиях: отдельные вопросы и пути решения*

отведен столь короткий срок давности (3 месяца, 1 месяц) в отличие от продолжительности срока давности в 1 год, предоставленного работодателю?

Мотивы разграничения сроков обращения работника в суд также вызывают вопросы. В частности, на каком основании срок давности по спорам об увольнении как дисциплинарном взыскании составляет всего один месяц, а по спорам, например, о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора – три месяца? Конечно, при нарушении трудовых прав при увольнении важно восстановить работника на работе как можно быстрее. Однако едва ли меньший вред принесет работнику незаконный выговор или невыплата заработной платы, чем незаконное увольнение.

Обратим внимание на то, что депутатом Государственной думы РФ Д. И. Савельевым 20.05.2014 г. внесен законопроект № 525871-6 об изменении сроков обращения в суд, согласно которому вводится единый срок – три месяца. Так, предлагается следующая редакция ч. 1 ст. 392 ТК РФ: «Работник имеет право обратиться за разрешением индивидуального трудового спора, в том числе по спорам об увольнении, в течение трех месяцев со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки», а в части 2 слова «в течение одного года» заменить словами «в течение трех месяцев»<sup>25</sup>.

Думается, что редакция законопроекта нуждается в доработке. Очевидно, необходимо унифицировать срок давности обращения в суд как для работников, так и для работодателей. Для создания условий по согласованию интересов работника, работодателя и государств, нам представляется, что продолжительность такого единого срока не должна превышать шести месяцев<sup>26</sup>. Кроме того, согласно предложенной законопроектом версии, любой индивидуальный трудовой спор обязательно должен оканчиваться вручением работнику копии приказа об увольнении либо выдачей трудовой книжки. Безусловно, это не так. Можно предложить иную редакция ч. 1 ст. 392 ТК РФ: «Работник имеет право обратиться за разрешением индивидуального трудового спора в течение шести месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права или со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки».

Думается, что установленный срок для работодателя – один год со дня обнаружения причиненного ущерба – завышенный и не отвечающий интересам ни работника, ни государства. Для сохранения баланса интересов работников и работодателей при защите их прав важно унифицировать срок и закрепить его аналогичный сроку давности обращения работника – шесть месяцев.

При пропуске по уважительным причинам сроков, предусмотренных ч. 1, 2 ст. 392 ТК РФ они могут быть восстановлены судом (ч. 3 ст. 392 ТК РФ). Возникает вопрос о том, какая причина является уважительной. В данном случае проявляется судебское усмотрение. Так, не вызывает сомнений уважительность такой причины, как болезнь работника, уход за больным членом семьи и т.д. Насколько уважительна причина пропуска срока давности, например, вследствие обращения работника в прокуратуру или в федеральную инспекцию труда прежде обращения в суд?

Практика показывает, что обращение в эти органы государства за восстановлением нарушенных трудовых прав не является уважительной причиной пропуска срока подачи иска в суд. Работник может выбрать любой из способов восстановления нарушенных трудовых прав: самозащиту, социально-партнерский, административно-правовой при помощи федеральной инспекции труда, прокуратуры либо судебный. И если работник выбрал административно-правовой способ защиты трудовых прав, то это не является уважительной причиной для пропуска срока обращения за судебной защитой<sup>27</sup>.

Нам представляется, что рассмотрение уважительности пропуска срока давности с таких позиций не позволяет в полной мере защитить нарушенные трудовые права работников

25 Электронный ресурс: <http://www.eg-online.ru/document/law/247563>.

26 См.: Сапфинова А.А. Федеральная инспекция труда и суды: подмена полномочий? // Справочник кадровика. 2013. № 8. С. 59–66 (Нами переосмыслен ранее предложенный срок давности обращения работника – один год; признано, что наиболее оптимальным является срок шесть месяцев).

27 Обзор судебной практики Верховного суда Российской Федерации за первый квартал 2011 г., утв. Президиумом Верховного суда РФ 01.06.2011 г. // Бюллетень Верховного суда РФ. 2011. № 9.

**А. А. Сапфинова**

*Реализация Федеральной инспекцией труда своих полномочий в современных условиях: отдельные вопросы и пути решения*

и практически способствует увеличению исковых заявлений в суд, необоснованному повышению судебной нагрузки. Кстати, этот срок давности (ст. 392 ТК РФ) распространяется только на правоотношения, возникшие при обращении работника или работодателя в суд за рассмотрением и разрешением индивидуальных трудовых споров, но не на сроки обращения в федеральную инспекцию труда, которых ТК РФ вообще не устанавливает.

На практике часты ситуации, когда в целях исключения пропуска срока давности работники одновременно обращаются и в суд, и в Государственную инспекцию труда или прокуратуру. Их мотив очень прост: если срок давности пропустить, то суд может при ходатайстве другой стороны отказать работнику в рассмотрении заявления по причине отсутствия уважительной причины пропуска срока. В результате суд и Государственная инспекция труда или прокуратура рассматривают одновременно одно и то же обращение работника, выраженное в форме жалобы или искового заявления.

Возникает ряд проблем, связанных с одновременным рассмотрением заявления в суде и в Государственной инспекции труда.

1. В соответствии с ч. 2 ст. 357 ТК РФ государственный инспектор труда вправе выдать предписание (при одновременном рассмотрении заявления работника в суде или комиссии по трудовым спорам и в инспекции труда), только если нарушение трудовых прав носит очевидный характер. Иными словами, на основании ч. 2 ст. 357 ТК РФ государственный инспектор труда до вынесения судебного решения, когда суд еще осуществляет судебное разбирательство, уже может считать, что имеет место нарушение трудовых прав работника, которое он (инспектор) признает очевидным, и выдать работодателю предписание об устранении этого нарушения. Суд же, напротив, после вынесения предписания инспектором может решить, что отсутствуют нарушения трудовых прав работника. Возникает коллизия правоприменительных актов: предписания инспектора и решения суда. Анализ ч. 2 ст. 357 ТК РФ позволяет утверждать, что приоритет имеет судебное решение. Однако сколько потерянного времени занимает дальнейшее (после вступления решения суда в законную силу) обжалование незаконного предписания инспектора!

Подчеркну, что, как правило, в России государственный инспектор труда не выдает предписаний, если заявление находится на рассмотрении в суде. Он предпочитает дождаться его решения. Между тем отсутствие в ТК РФ механизма обжалования государственным инспектором труда решения суда, которое с его точки зрения незаконно, негативно отражается на практике применения ч. 2 ст. 357 ТК РФ и вызывает споры. Несмотря на отдельные положительные моменты действия ч. 2 ст. 357 ТК РФ, на наш взгляд, данная норма предоставляет инспектору труда право необоснованно вмешиваться в компетенцию суда и подменять своей деятельностью правосудие. Нам представляется, что ч. 2 ст. 357 ТК РФ необходимо скорректировать, закрепив в ней, что в случае одновременного рассмотрения обращения работника в суде (или в комиссии по трудовым спорам) и в инспекции труда при выявлении нарушений трудовых прав работников инспектор труда не вправе выдавать предписание. Он составляет акт о проведенной проверке, который суд обязан признать в качестве доказательства при рассмотрении дела в суде.

2. Другой вопрос, который возникает в связи с одновременным рассмотрением заявления в суде и в Государственной инспекции труда, – это смысл предоставления работнику возможности использовать «двойную» защиту трудовых прав и задействовать столько органов государства. Вполне возможно рассмотреть обращение работника сначала государственным инспектором труда или прокуратурой. И только в случае отказа этими органами в защите предоставить работнику возможность обращения в суд. В таком случае унифицированный срок давности подачи искового заявления в суд – шесть месяцев – является наиболее оптимальным и разумным.

## Актуальность стандартов Совета Европы по защите социально-трудовых прав для России

Сиволдаев Илья Владимирович,  
Дом прав человека (Воронеж),  
юрист

Статья посвящена актуальным проблемам социально-трудовых прав в рамках деятельности Совета Европы (СЕ) как международной организации и России, которая является частью СЕ. Хотелось бы, чтобы конструктивное сотрудничество России и СЕ продолжилось.

Конечно, есть масса проблем, касающихся данного взаимодействия. Например, 4.06.2015 г. Европейский суд по правам человека принял решение по вопросу приемлемости жалоб «Абрамян и Якубовские против России». Он указал на то, что кассация является эффективным средством защиты в судах общей юрисдикции по гражданским делам, поэтому для обращения в Европейский суд по правам человека нужно исчерпать и эту инстанцию. Таким образом, началом срока для обращения будет считаться получение письма с Определением судьи Верховного суда РФ, что кассационная жалоба не имеет оснований для передачи дела в судебную коллегия Верховного суда РФ. Если Вы эту стадию не исчерпали, то ваша жалоба не приемлема изначально.

Европейский суд по правам человека рассматривает большое количество жалоб против России. Институт кассации у нас был реформирован с 1 января 2012 г. Могу сказать, что за прошедшие три с лишним года обращения в кассацию для меня лично были просто потерей времени, потому что в результате прохождения данной стадии были удовлетворены только единицы жалоб, а для обращения в Президиум областного суда необходимо приложить оригиналы судебных актов, которые не возвращаются. Соответственно при дальнейшем обжаловании нужно снова идти в суд и получать второй комплект судебных актов.

Что касается Парламентской ассамблеи СЕ (ПАСЕ), то хочу обратить внимание на те резолюции и рекомендации, которые посвящены социально-трудовым вопросам. Все резолюции и рекомендации размещены на сайте СЕ – за период 2004 по 2014 гг. с переводом на русский язык. При этом значительная часть документов так или иначе затрагивает социально-трудовые права. Данные документы имеют рекомендательное значение, и их относят к международному (европейскому) мягкому праву. То есть, с одной стороны, они вроде не обязательны, но, с другой стороны, видим, что и Конституционный суд РФ в своих постановлениях иногда на них ссылается. Также эти документы интересны с точки зрения того, какие в них поднимаются проблемные вопросы и какие пути решения этих вопросов предлагаются. Кроме того, в резолюциях и рекомендациях ПАСЕ есть терминология, которой нет в российских законах или в других международных документах. То есть они могут быть использованы как для совершенствования законодательства России и совершенствования его применения. В своей практике я стараюсь так или иначе использовать какие-то цитаты из этих документов. Надо сказать, на судей это производит впечатление.

В 2014 г. была принята резолюция, которая называется «Достойная работа для всех». Мы знаем, что даже «Единая Россия» с подачи Андрея Исаева пытается реализовать свой партийный проект про достойную работу. С точки зрения ПАСЕ, достойный труд – это производительная занятость на условиях свободы, равенства, безопасности и соблюдения человеческого достоинства. В этом документе обращается внимание на то, что повсюду в Европе нарастает обеспокоенность по поводу происходящей эрозии трудовых прав и гарантий занятости, а также плохих перспектив найти хорошую работу. В частности, это является болезненным вопросом для молодежи и мигрантов. Зачастую идет соревнование за худшие условия, как говорят в США – «гонка на дно». Субъекты РФ также

Думается, важно законодательно признать уважительной такую причину пропуска срока давности обращения в суд, как рассмотрение обращения работника несудебными органами и организациями прежде подачи искового заявления, и ввести обязательный (однократный) досудебный порядок рассмотрения обращения работника в связи с нарушением его трудовых прав.

В соответствии со ст. 396 ТК РФ решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе сотрудника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению. Принимая во внимание, что ни в ТК РФ, ни в КоАП РФ не урегулирован вопрос о сроках исполнения предписания государственного инспектора труда, в том числе и в случае требования отмены незаконных приказов работодателя об увольнении работника, возникает вопрос о законности требования инспектора о немедленном исполнении предписания.

В этой связи обратим внимание на ст. 396 ТК РФ, в которой указывается, что «решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника, о восстановлении на прежней работе работника, незаконно переведенного на другую работу, подлежит немедленному исполнению». В данной норме нет четкой ссылки на орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, в отличие, например, от ст. 394 ТК РФ, в которой этот момент ясно обозначен. Следовательно, ст. 396 ТК РФ в соответствии с п. 2 и п. 11 ч. 1 ст. 83 ТК РФ должна применяться и в отношении Государственной инспекции труда. Тем более что термин «решение» может означать как правовой акт, изданный государственным органом в пределах его компетенции, влекущий юридические последствия, так и форму судебных актов<sup>28</sup>, что подтверждается и судебной практикой<sup>29</sup>. Предписание государственного инспектора труда об отмене незаконного приказа об увольнении или переводе работника по фактическому содержанию аналогично судебному решению, хотя первый и является правовым актом, изданным должностным лицом в пределах его компетенции, но, влекущим юридические последствия. Потому закрепленная в ст. 396 ТК РФ ссылка на решение органа о восстановлении на работе может охватывать своим содержанием и предписание инспектора труда.

Таким образом, федеральная инспекция труда имеет право не только требовать отмены незаконных приказов об увольнениях и переводах работников, но в предписании их немедленного исполнения.

28 См.: Тихомирова Л.В., Тихомиров М.Ю. Юридическая энциклопедия. Изд-е 5-е, доп. и перераб. / Под ред. М.Ю. Тихомирова. М., 2001. С. 758.

29 См.: Обзор судебной практики Верховного суда Российской Федерации за первый квартал 2011 г., утв. Президиумом Верховного суда РФ 01.06.2011 г. // Бюллетень Верховного суда РФ. 2011. № 9.

для повышения инвестиционной привлекательности для бизнеса снижают стандарты соблюдения социально-трудоустройств, при этом забывая, что такая «гонка на дно» ведет к социальному демпингу, эскалации неравенства, деградации правовых трудовых отношений. В этой резолюции предлагается внедрять стратегии соблюдения прав человека и достойной занятости.

В 2015 г. ПАСЕ принимает резолюцию под названием «Защита права на ведение коллективных переговоров, в том числе права на забастовку». С 2005 г. есть резолюция «Право на забастовку работников служб жизнеобеспечения: экономические последствия». В продолжение темы о праве на забастовку надо сказать, что Европейский суд по правам человека принимал ряд постановлений против Украины. Он признавал нарушение права на свободу объединения, поскольку украинское законодательство, как и российское, очень серьезно ограничивает право на забастовку, в частности для работников авиационных служб.

Есть целый блок резолюций и рекомендаций, связанных с социальным обеспечением. Так, в 2004 г. была принята рекомендация о будущем социального обеспечения в Европе, в 2010 г. – резолюция «Достойная пенсия для женщин». В последней говорится, что достойные пенсии – это честные и справедливые пенсии, которые обеспечивают всем женщинам и мужчинам достойные жизненные нормы. Отдельно в 2012 г. принимается резолюция «Достойная пенсия для всех», где под такими пенсиями понимаются те, что дают возможность пожилым людям иметь достойный уровень жизни (с учетом специфической ситуации групп, нуждающихся в особой защите). В этой резолюции упоминается ст. 23 Европейской социальной хартии, которая содержит обязательство сторон обеспечить предоставление пожилым людям достаточно средств, позволяющих им вести достойную жизнь, играть активную роль в государственной, общественной и культурной жизни.

Существует масса резолюций, связанных с проблемами занятости, из их названия можно судить об их содержании. Например, в 2005 г. были приняты резолюции под названием «Как решить проблему безработицы в Европе?», «Укрепление социальной сплоченности и занятость: больше лучших рабочих мест». В них государству предлагается проводить активную политику по созданию качественных и безопасных рабочих мест. В 2011 г. принимается резолюция «Пропаганда активной старости и использования трудового потенциала пожилых людей», в которой много говорится о борьбе с дискриминацией по возрасту.

Есть целый блок резолюций, связанный с трудовыми правами мигрантов. Так, в 2011 г. была принята резолюция «Защита женщин-мигрантов на рынке труда», а в 2013 г. – «О незаконном ввозе трудовых мигрантов в целях принуждения к труду». В 2014 г. принята резолюция «Беженец и право на труд».

Я столкнулся с тем, что у строительной компании «ЮГОС-Воронеж», которая строила дома-гиганты, в штате состояло всего несколько работников. Как такое может быть и как таким компаниям дают возможность на законных основаниях строить дома – совершенно не понятно. Когда из такой компании пришел ко мне главный инженер, по национальности серб, и принес списки работников и графики их занятости, оказалось, что таджики на протяжении года работали по 14–16 часов в сутки без выходных, без праздников, узбеки по 13–14 часов, сербы по 12–13 часов. Можете себе представить качество выполняемых работ, когда человек с утра до ночи на протяжении года без выходных и без праздников работает, живет в нечеловеческих условиях и получает только средства на пропитание, а заработную плату ему официально не платят и кормят, что называется, завтраками.

Есть целый блок резолюций и рекомендаций, связанный с дискриминацией в трудовых отношениях и гендерным равенством. В 2010 г. принята резолюция «О разрыве в заработной плате женщин и мужчин», в 2013 г. такие резолюции, как «Борьба с дискриминацией лиц старшего возраста на рынке труда», «Гендерное равенство в сочетании личной и трудовой жизни и совместное выполнение обязанностей» и «Родительский отпуск как путь к достижению гендерного равенства».

В заключение хочу подчеркнуть, что данные документы нужно вводить в оборот российской науки социального права и пытаться реализовывать их на практике. Очень

жаль, что наши депутаты отказались участвовать в деятельности ПАСЕ. Даже без включения в состав руководящего органа они могли бы работать в рамках ПАСЕ и вносить свою лепту в разработку норм европейского права. Также это бы позволило им улучшить представления о том, что делается в других государствах СЕ для защиты социально-трудоустройств, и ознакомиться с положительным опытом решения социально-трудоустройств проблем, который можно было бы использовать в России.

## Обсуждение

**Нуртдинова А.Б.:** Вы затронули интересные практические вопросы, которые нас волнуют. Хотела бы уточнить. Вы упомянули сербскую фирму, которая получила заказ на строительство, у которой было 5–7 сотрудников, а потом появились таджики, узбеки. Как с ними были оформлены отношения?

**Сиволдаев И.В.:** Эта фирма была субподрядчиком при строительстве в Воронеже. Трудовые отношения были оформлены с 5–7 сотрудниками, все остальные работали неофициально. Когда мы обратились в трудовую инспекцию с жалобой, нам было отвечено, что заявитель в штате не числится и защитить его трудовые права не могут, поэтому для установления трудовых отношений нужно обратиться с иском в суд. При этом в ответе трудовая инспекция назвала неправильное название фирмы.

В фирме процесс легализации иностранцев работает так. Работники-мигранты въезжают в Россию на три месяца и работают неофициально, а потом едут в Украину на два часа и возвращаются, им заново ставят штамп, что они приехали в Россию, при этом миграционное законодательство формально не нарушается, а нарушение трудового игнорируется. А в последние три месяца, когда работники, имеющие иностранное гражданство, стали поднимать вопрос о недоплатах и задолженностях, им всем закрыли въезд на территорию РФ.

Мы попытаемся использовать и Уполномоченного по правам человека, и другие внесудебные механизмы, чтобы поднять на государственном уровне эти проблемы. Но с учетом того, что большинство депутатов в областной и городской Думе – строители, жалобы на нарушения в строительной области игнорируются. Люди работают в очень тяжелых условиях, без соблюдения техники безопасности, поэтому есть обоснованные сомнения в качестве возводимых зданий. Лично я не представляю, как можно тяжелым физическим трудом заниматься на протяжении 16 часов, несколько месяцев подряд без отдыха.

По обратившемуся главному инженеру этой фирмы возникла интересная ситуация. Директор фирмы дал ему расписку, что он не доплатил 600 тыс. заработной платы, при этом нет ни трудового договора, ни других документов о приеме на работу. В итоге мы обратились в суд. Посмотрим, какая на это будет реакция суда. Проблема в том, что этот главный инженер теперь не въездной в Россию, и он прислал доверенность на представление его интересов из Грузии. Газета «Московский комсомолец в Воронеже» про эту ситуацию опубликовала материал, но реакции со стороны правоохранительных органов никакой не было.

**Чиканова Л.А.:** Вы говорили о гендерном неравенстве, в частности в оплате труда. Я хотела бы уточнить, в чем выражается неравенство в оплате труда женщин и мужчин?

**Сиволдаев И.В.:** Совет Европы обращает внимание на массу разных аспектов. Например, что есть определенная сфера женского труда, которая изначально низкооплачиваемая. В России это сферы образования, здравоохранения и культуры, где преобладает труд женщин и низкие доходы, в отличие от силовых структур, где преобладает труд мужчин и высокие зарплаты. В Воронеже при реформировании милиции в полицию в первую очередь сокращали сотрудников женского пола, и никто не одернул начальника ГУВД, который заявил о том, что он не видит места для службы женщин в полиции.

**Чиканова Л.А.:** То есть это неравенство по определенной сфере работы, а не то, что мужчина и женщина работают на одной работе, но получают неравную заработную плату?



**Сиволдаев И.В.:** В плане равенства мужчин и женщин есть масса всяких проблем. Приведу яркий пример. В Воронежской области сейчас формируется Общественная палата, и мы знаем, что в некоммерческом секторе у нас очень много трудится женщин, и много есть замечательных руководителей. Однако почему-то в Общественную палату в основном попадают мужчины.

**Чиканова Л.А.:** Вы не сталкивались с такой ситуацией: когда отказали женщине в приеме на работу при наличии вакантных должностей?

**Сиволдаев И.В.:** Очень сложно найти такие ситуации, так как работодатели в качестве основания для отказа ссылаются не на пол работника, а на другие причины. У нас был случай, когда в резерв прокуратуры не захотели зачислить женщину, но в качестве основания было указано то, что она закончила негосударственный вуз, а прокуратура берет только выпускников юрфака Воронежского университета. Она из сельской местности, и мы с ней связь потеряли, так и не получилось до конца это дело довести, хотя явно в этом случае несправедливость была.

По увольнениям в полиции у нас была идея довести подобные случаи до Комитета ООН по ликвидации дискриминации в отношении женщин, но большинство пострадавших женщин из сельской местности, с ними трудно поддерживать связь.

**Участник конференции:** А как к Вам обращаются? Люди просто знают, что есть «Дом прав человека» и приходят с заявлениями или Вы рекламу создаете, как это организовано?

**Сиволдаев И.В.:** В Воронеже есть масса правозащитных организаций, которые разместились в одном помещении. Это соседство длится уже на протяжении порядка 20 лет. Кроме того, в период 2005–2009 гг. мы были Общественной приемной при Уполномоченном по правам человека в РФ. Правозащитная приемная «Дом прав человека» создана на базе приемной профобъединения «Свободный труд», когда были сильны альтернативные профсоюзы, они нам поставляли большое количество обратившихся. Сейчас люди приходят по старой памяти, рассказывают своим знакомым по принципу «сарафанного радио», но периодически бывают публикации и в средствах массовой информации.

Наша деятельность известна жителям области. В конце 1990-х в области была проблема с невыплатой пенсий, были задержки по три-четыре месяца, а также проблема с невыплатой детских пособий. Мы выиграли несколько прецедентных дел, в которых суды сказали, что за несвоевременно выплаченную пенсию в условиях высокой инфляции надо платить индексацию. С учетом того что задержки были большие, размер индексации тоже был существенным. Мы пропагандировали этот опыт. В результате у нас каждый второй пенсионер в области (а в области каждый третий житель – пенсионер) обратился в суд и выиграл. По детским пособиям была аналогичная ситуация, когда практически каждый второй родитель обратился в суд с требованием выплатить детские пособия с индексацией. То есть у нас было порядка 200 тыс. судебных решений по пенсионным делам и порядка 170 тыс. решений по детским пособиям.

Потом у нас был следующий этап, связанный с тем, что эти решения не исполнялись, и мы помогли людям обращаться в Европейский суд по правам человека в связи с неразумным сроком исполнения решений. Соответственно ЕСПЧ взыскивал в пользу заявителей компенсацию морального и материального вреда.

Плюс в Воронежской области очень много чернобыльцев, которым тоже компенсацию причиненного вреда платили не в полном объеме. После того как они выигрывали дела, решения по ним также из-за отсутствия средств в бюджете не исполнялись. В результате, Воронежская область в 2006–2007 гг. была на первом месте по числу выигранных дел в Европейском суде по правам человека (на втором была Чечня). В последствии, в 2011 г., был принят закон о выплате компенсации за неразумный срок судебного разбирательства, включающий в себя и стадию исполнения решения суда, и у нас количество таких дел резко убавилось.

## Урегулирование индивидуального трудового спора с участием посредника

**Зайцева Лариса Владимировна,**  
к.ю.н., Тюменский  
государственный университет,  
доцент зав. кафедрой трудового  
права и предпринимательства

**П**отенциал медиации как способа защиты трудовых прав и законных интересов значительный, но по разным причинам он остается недостаточно востребованным в нашей стране. Примирение сторон трудового конфликта позволяет стабилизировать трудовое отношение. Такая стабильность, основанная на соглашении сторон, представляется нравственным идеалом человеческих отношений.

Медиация в этом смысле может рассматриваться как одна из форм примирения, а не только как альтернативный способ решения этих конфликтов. Нужно сказать, что медиация как способ урегулирования спора, в том числе и индивидуального трудового спора, предусмотренный сегодня в Федеральном законе «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» (далее – Закон о медиации), на самом деле может применяться гораздо более широко.

Как всякий альтернативный способ урегулирования конфликта, медиация может носить абсолютно неформальный или полупоформальный характер или быть формализованной процедурой. Закон о медиации направлен на формализацию процедуры, которая изначально формировалась как неформальный способ урегулирования разногласий. Поэтому, если говорить о трудовом конфликте в широком понимании, как об урегулировании разногласий, которые еще не поступили на рассмотрение юрисдикционного органа, то медиация – это технология урегулирования спора, которая позволяет предотвратить его в узком юридическом понимании. То есть конфликт может быть исчерпан еще до обращения работника в КТС или до обращения работодателя или работника в суд. Именно поэтому медиация на этом этапе может носить абсолютно неформальный характер и осуществляться корпоративными юристами, руководителями кадровых служб, организационными психологами. Многие этим сегодня и занимаются, если имеют необходимые компетенции. Такого рода межличностная, а иногда и внутрисистемная медиация на этапе возникновения конфликта способна предотвратить возникновение собственно трудового спора, урегулировать разногласия на первоначальном этапе его выявления.

В своей практике я чаще сталкиваюсь с медиацией полупоформальной, когда, как правило, работодатель приглашает посредника для урегулирования спора до обращения в суд. На том этапе, когда работник уже позиционировал себя как человек, который готов идти до конца и как минимум написал заявление в Государственную инспекцию труда.

Причины для обращения к медиации работодателей могут быть разные, к сожалению, это происходит не так часто, как хотелось бы. Наиболее частые мотивы работодателя – это нежелательные репутационные потери в результате спора, высокие шансы работника в суде, потенциал разрастания конфликта, его негативное влияние на поведение других работников. Понимание шаткости своей позиции в суде часто является причиной и согласия работника на проведение процедуры урегулирования с участием посредника. Обращение к посреднику для урегулирования разногласия может быть связано с взаимозависимостью сторон. Например, спор с работником, который еще связан с работодателем какими-то корпоративными или другими неформальными отношениями, когда присутствует интерес эти нетрудовые отношения сохранить и минимизировать психологические потери.

Теперь о том, что касается медиации с участием независимого посредника на этапе рассмотрения спора в суде. Мне ни разу не приходилось с этим сталкиваться, и, думаю, причины здесь очевидны. С одной стороны, спор, который поступил на разрешение суду, достиг пика эскалации конфликта, и, собственно, уже мириться никто ни с кем не хочет.

С другой стороны, это, конечно, доступность нашего правосудия для работника. Человек, обратившийся в суд, не заинтересован в привлечении медиатора, потому что это может повлечь за собой и увеличение продолжительности разрешения спора, и увеличение затрат, в отличие от медиации для работника судебное рассмотрение бесплатно.

В принципе доступность судебного рассмотрения – это положительный момент и один из главных принципов разрешения трудовых споров. Но одновременно это и основной на сегодня ответ на вопрос, почему медиация плохо приживается. Некоторые ученые-процессуалисты предлагают по закону для отдельных категорий споров установить обязательную досудебную примирительную процедуру, то есть ввести обязательную для них медиацию, в ряду таких споров упоминаются и трудовые. С этим трудно согласиться, я не сторонник принудительной медиации по трудовым спорам вообще. Впрочем, есть здоровое зерно относительно такой категории трудовых споров, как споры об установлении или изменении условий труда. Последние вообще плохо поддаются разрешению по существу, и это идеальный случай для урегулирования трудового спора с участием посредника.

Нужно сказать, что принятие закона о медиации повлекло изменения ГПК РФ, но не повлекло за собой никаких изменений ТК РФ. Возможно, некоторые корректировки трудового законодательства тоже могли бы способствовать внедрению этого способа урегулирования. Например, С.Ю. Головина предлагала внести в ТК РФ перечень трудовых споров, по которым вообще не может быть проведена примирительная процедура (например, споры в области охраны труда и расследования несчастных случаев). Конечно, это справедливое и обоснованное предложение.

Возможно, следовало бы в ТК РФ прописать необходимость восстановления исчисления сроков для рассмотрения споров в КТС, если стороны прибегли к процедуре медиации. По трудовому спору следовало бы установить более короткие максимальные сроки проведения примирения. 60 календарных дней – это очень много. Как правило, конфликт носит межличностный характер, и на рассмотрение этого вопроса с участием посредника уходит короткий промежуток времени, независимо от того, чем заканчиваются такие переговоры. Трудовые споры, как правило, рассматриваются в течение недели.

Стоило бы рассмотреть вопрос об исключении сроков, затраченных сторонами на проведение примирительной процедуры, из сроков, установленных для обращения в любые юрисдикционные органы. Можно было бы также установить в ТК РФ другие специальные нормы, которые отличают особенности проведения медиации, именно в трудовом споре. В частности, предусмотреть, что медиативное соглашение здесь может заключаться в форме дополнительного соглашения к трудовому договору или каким-то другим письменным образом. Например, медиация может закончиться изданием работодателем приказа, в том числе и на основании заявления работника.

Мне не приходилось сталкиваться с заключением по итогам урегулирования трудового спора полноценного медиативного соглашения. Как правило, примирение завершалось заключением сторонами именно дополнительного соглашения к трудовому договору, которое определяло условия, исчерпывающие основания возникшего конфликта.

Некоторые авторы предлагают ввести в ТК РФ возможность включения в трудовой договор медиативных оговорок. К этому предложению я бы отнеслась осторожно, потому что в свое время в США ввели такое правило, после чего действительно резко сократилось число трудовых споров, которые рассматриваются в суде. Тем не менее мы знаем, что работник на этапе заключения трудового договора со многим способен мириться, на многое соглашаться и не всегда отдает себе полный отчет в том, что именно он подписывает. Поэтому, даже если медиативная оговорка будет включаться в трудовой договор, она не должна создавать препятствия для обращения работника в суд с трудовым спором. Эта оговорка не должна делать медиацию по трудовому спору между сторонами обязательной досудебной процедурой.

Это основные соображения на предмет того, как можно было бы с точки зрения изменения законодательства повлиять на более широкое распространение процедуры медиации для разрешения трудовых споров. Между тем приходится признать, что незначительное число трудовых споров, которые рассматриваются у нас с применением

медиации, связано, конечно, с низким уровнем осведомленности как работников, так и работодателей. Поэтому изменения ТК РФ также могли бы расширить кругозор работодателей и работников. Если норма закреплена в кодексе, возникает вопрос о том, как ею можно воспользоваться.

Кроме того, урегулирование конфликтов с применением процедур медиации – это дополнительная компетенция, которую сегодня приобретают многие юристы. Именно профессиональное юридическое образование должно в профессиональном сообществе прививать ценности по мирному урегулированию конфликтов, воспитывать компетенции, необходимые для применения медиативных процедур. Например, наша кафедра, в частности на «Практикуме по трудовым спорам» (дисциплина по выбору, предусмотренная учебным планом по направлению «Юриспруденция»), выделяет отдельное занятие, посвященное урегулированию индивидуальных трудовых споров с участием медиатора. На некоторых магистратских программах студентов-юристов мы и наши коллеги процессуалисты учим основным технологиям проведения медиации, для того чтобы юристы знали, что есть такая возможность не доводить дела до острого конфликта, и понимали, каковы признаки трудового спора, который может быть признан подлежащим медиации.

Относительно собственных ощущений от медиаций по трудовым спорам могу сказать, что совершенно правы представители Санкт-Петербургской школы медиации, в частности О.В. Алахвердова, отмечая особую благодарность сторон конфликта в сторону медиатора. Интересно, что работники в результате благодарны даже не столько за то, что их проблемный вопрос урегулирован, а за то, что их услышали. Медиация позволяет не только урегулировать конфликт или прекратить непродуктивное взаимодействие, но и сделать то, что не может ни один суд, – услышать извинения от другой стороны конфликта. Накал страстей в итоге усилий медиатора утихает, и сторонам удается не только урегулировать возникшее разногласие, но и получить моральное удовлетворение.

К сожалению, еще раз подчеркну, эта процедура в отношении индивидуальных трудовых споров происходит не так часто, как хотелось бы. У нас есть серьезные проблемы с взаимодействием с судами общей юрисдикции. Если арбитражные суды идут с большим желанием на встречу сообществу медиаторов, то суды общей юрисдикции в меньшей степени склонны проявлять деятельный интерес. У них нет помещения для медиатора, список медиаторов в суде может отсутствовать. Судьи, зная, что на территории в качестве медиатора могут выступать отдельные лица или действуют центры медиации и т.п., не рекомендуют сторонам трудового спора обращаться к их услугам. К нам обращаются те, кто сам что-то слышал, кому кто-то рекомендовал обращение к процедуре с участием конкретного посредника. Поэтому новый профессиональный стандарт медиатора у меня вызвал приятное удивление. Я думала, что только этим на жизнь не заработать, а оказывается теперь это профессия, а не дополнительная компетенция юриста, психолога или любого другого специалиста, имеющего авторитет и необходимые навыки.

## Обсуждение

**Нуртдинова А.Ф.:** Не скрою, что я с большой настороженностью отношусь к медиации в сфере трудовых прав, но поскольку у Вас есть уже какой-то опыт, а мы рассматриваем эту проблему в диалектическом аспекте, хотела задать такой вопрос. Что Вы видите в качестве основы для примирения работника и работодателя? Дело в том, что в трудовой спор в отличие от гражданско-правового спора вовлечен хозяйствующий субъект. Вы совершенно справедливо отметили, что самый лакомый кусок для медиации – это установление и изменение условий трудового договора, но таких споров очень немного. В основном споры связаны либо с нарушением, либо с не нарушением трудовых прав. Когда мы имеем дело с не нарушением трудовых прав, мы еще можем работника посадить за стол переговоров и показать ему нормативный акт, поговорить, убедить и рассказать, что он ошибается по поводу того, какие претензии у него возникают. А когда реально нарушены его права, какова основа для медиации, как Вы все-таки уговариваете работодателя?

**Зайцева Л.В.:** Мы никого не уговариваем. В том то и фокус, что медиатор, являясь юристом, должен свою компетенцию юридическую выключать, главное – медиацию не превращать в юридическое консультирование. У коллег – медиаторов- психологов – другая проблема: они не должны устраивать сеанс психотерапии.

Возвращаясь к Вашему вопросу, проще на примере показать, когда медиация эффективна при нарушении прав. У меня бывали случаи, связанные с определением основания прекращения трудового договора. Когда «верхи» не хотят продолжать трудовые отношения, а «низы» уже не могут. То есть сложился спорный момент, когда ясно, что стороны расстанутся, но работодатель не хочет увольнять работника по собственному желанию, потому что имеет большие претензии, а уволить, например за прогул, «и хочется, и колется». Не собрана, как положено, доказательная база дисциплинарного проступка со стороны работника. Или в отношении этого работника, пусть и нарушившего дисциплину, существует целый ряд нарушений трудового законодательства со стороны работодателя или просто упущений, связанных с ненадлежащей организацией труда работников. И в таком случае даже справедливое увольнение может стать причиной для обращения этого работника в суд с другими претензиями к работодателю.

Увольнение по собственному желанию тоже не гарантирует работодателя от дальнейших судебных разбирательств. Со стороны работника может существовать небезупречная правовая позиция. Поэтому стороны и садятся за стол переговоров. У них появляется возможность цивилизованно высказать претензии друг другу, озвучить свою позицию и аргументы, а медиатор здесь является гарантом того, что обсуждение действительно пройдет цивилизованно.

Кроме того, по разным причинам, в том числе психологического свойства, работник может быть не очень расположен к обращению в юрисдикционный орган. Работник может быть заинтересован в как можно более быстром урегулировании или быть настроен на дальнейшее сохранение отношений с этим работодателем. Таким образом, мотивы для участия в процедуре урегулирования с участием нейтрального посредника у людей могут быть разными. В том числе и любопытство, желание обратиться к каким-то новым способам урегулирования разногласий.

Бывают случаи, когда на эмоциях работодатель человека уволил, а работник как специалист ему нужен. Нашла коса на камень... И надо отыграть историю назад таким образом, чтобы никто не потерял лица. Бывают ситуации, когда учредители хотят мирно проститься с наемным руководителем.

В случае споров о дисциплинарном взыскании (они могли бы быть урегулированы с помощью посредника, но, как правило, работодатель считает, что это спор пустяковый, а для работника это нарушение прав связано с издержкой морально-этического характера) чаще всего дело доходит до суда и им же разрешается. Но смогут ли после судебного решения стороны спора продолжать эффективно взаимодействовать? Юрисдикционный спор будет разрешен судом, но конфликт вряд ли на этом будет исчерпан.

Будучи юристом, как медиатор я слежу за соответствием закону условий медиативного соглашения или иного соглашения, выработанного сторонами трудового спора по итогам урегулирования конфликта посредством медиации. Широкое внедрение на практике цивилизованного примирения на законных основаниях требует времени, изменения ментальности. наших людей трудности закалили настолько, что представление о том, что «только в борьбе можно счастье найти», остается определяющим в выборе форм защиты нарушенных прав. Договариваться, по большому счету, мы не умеем. Хочется надеяться, что молодое поколение увидит широкое распространение в стране медиации как нормы.

**Нуртдинова А.Ф.:** Я так поняла, что Вы за широкое применение медиации? Как эта процедура будет соотноситься с комиссией по трудовым спорам? Нужна ли вообще в такой ситуации комиссия по трудовым спорам в качестве процедуры досудебного разбирательства?

**Зайцева Л.В.:** Да, я рассматриваю медиацию как технологию широкого применения. Что касается КТС, то в силу нашего законодательства у нее получился своеобразный двойственный статус. С одной стороны, это форма социального партнерства,

а с другой – комиссия принимает решения простым большинством голосов при тайном голосовании. То есть имеется хорошая основа для работы КТС с точки зрения осуществления примирения, если бы решение принималось не обезличено, через ящик для голосования, а путем проведения согласительной процедуры. Было бы лучше, если бы КТС выступала органом примирения или имела право привлечь посредника. Ведь комиссия по трудовым спорам первоначально возникла и действует сегодня для того, чтобы не выносить сор из избы. Но, не дай Бог, комиссия приняла решение не в пользу работодателя. Тогда могут возникнуть серьезные проблемы, поскольку нормы, регулирующие порядок обжалования решений КТС, пришли в противоречие с общей системой защиты трудовых прав, и – главное – с гражданским процессуальным законодательством, нарушая принцип диспозитивности гражданского процесса и правила искового производства.

Подача искового заявления работодателем, не согласным с решением КТС, не делает истца заинтересованным в пересмотре устраивающего его решения КТС. Но, если истец, не заинтересованный в судебном рассмотрении, в суд не приходит, удостоверение комиссии на принудительное исполнение ему получить уже не удастся.

Поэтому несовершенство в правовом регулировании деятельности КТС, безусловно, существует, но сказать, что этот орган никому не нужен, тоже нельзя. Представляется необходимым изменить процедуру принятия комиссией решений, а степень обязательности их исполнения все-таки соотносить с общими принципами социального партнерства.

**Саурин С.А.:** В какой момент обычно заключается медиативное соглашение? Вы говорили о том, что внесение условия в трудовой договор при его заключении в качестве медиативной оговорки не очень целесообразно. В отсутствие конфликта никому в голову не придет заключать медиативное соглашение?

**Зайцева Л.В.:** Есть соглашение о проведении медиации, а есть итоговое медиативное соглашение по урегулированию конфликта. Соглашение о проведении медиации заключается тогда, когда одна сторона нашла медиатора и обратилась к нему, а вторая не отказалась от проведения процедуры по предложению, исходящему, как правило, от медиатора или организации, обеспечивающей проведение соответствующей процедуры. Кстати, по поводу возможности проведения медиации по трудовому спору обращаются в основном представители малого и среднего бизнеса. Поскольку до обращения в суд процедура носит полуформальный характер, мы иногда даже договаривались не заключать письменного соглашения о проведении медиации. То есть стороны сели за стол переговоров, согласны поговорить о существовании конфликта и для себя решают: «Будем что-то подписывать?», «Нет, подождем. А вдруг нас это к чему-то обязывает?»

В итоге, когда сторонам удавалось договориться, подписывали дополнительное соглашение к трудовому договору или соглашение о прекращении трудового договора. В этом случае важнее реальная готовность и желание сторон начать переговоры, а не формальное закрепление обязательств о проведении переговоров с участием посредника.

**Саурин С.А.:** Могли бы Вы сформулировать, предложения, как повысить осведомленность о медиации? В Вашем выступлении прозвучало предложение о включении нормы в ТК РФ, потому что его читают работники и работодатели. Что еще можно сделать?

**Зайцева Л.В.:** Осведомленность следует повышать через юридическое сообщество. Это происходит, когда в программу по подготовке юристов включают соответствующие курсы или вопросы. Следует внедрять знания этого вопроса и через практическую подготовку. Наши студенты, участвуя в работе студенческой юридической клиники, проходя практику, учатся вычленять споры, которые могут быть пригодны для медиации.

Конечно, необходимо какое-то организационное взаимодействие с судами общей юрисдикции, потому что они по разным причинам, в основном из-за боязни обвинений в ангажированности, искусственном притягивании посредников к процессу, не проявляют активности в вопросе распространения медиации. Но возможны и какие-то менее революционные шаги с их стороны. Во всяком случае, хорошо бы, если информация

о медиаторах могла размещаться в судах в местах общего доступа, где обычно люди читают примеры заполнения исковых заявлений, а также на сайтах судов. В любом случае изменения практики в этом вопросе требуют терпения и времени.

**Участник конференции:** Как Вы считаете, между законом о медиации и коллективными трудовыми спорами есть какая-то связь? Ведь коллективные трудовые споры в трудовом законодательстве занимают серьезное место в системе защиты трудовых прав, и форма их урегулирования именно внесудебная. Удивительно: прочитав сегодняшнюю программу, я вообще не нашла ни одного слова про коллективные трудовые споры, хотя они относятся к внесудебной системе защиты. Мы как первая организация, которая была создана в Москве, занимающаяся разрешением коллективных трудовых споров, когда готовился проект закона о медиации, выступали с предложением о внесении этого закона к рассмотрению коллективных трудовых споров, а не только к индивидуальным трудовым спорам. Несмотря на наши предложения, ничего предпринято не было. Единственное: в 2011 г. в ст. 404 ТК РФ было внесено дополнение, что при трехсторонних комиссиях могут создаваться трудовые арбитражи. В каких формах, как они будут создаваться? С 2011 г. нет никаких разъяснений Минтруда, а регионы задают нам эти вопросы.

**Зайцева Л.В.:** Да, действительно, произошла по меньшей мере странная ситуация. Медиация исторически возникла в США в 1947 г. именно для рассмотрения коллективных трудовых споров. Посредник – это изначально то лицо, которое призвано провести формализованную процедуру для урегулирования возникшего коллективного трудового спора. И сейчас в гл. 61 ТК РФ урегулирование коллективного трудового спора с участием посредника обозначено как альтернативная стадия разрешения этого спора. Но законодатель умудрился внести норму в закон о медиации, согласно которой она не применяется к коллективным спорам. А что там применяется? Вот она как раз там и применяется!

Поэтому в закон о медиации следовало бы внести изменение в той части, что *этот закон* не применяется к посредничеству в коллективном споре, потому что регулируется этот вопрос ТК РФ. Но говорить о том, что медиация не применяется к коллективным спорам, – это неправильно, возможно, это юридическая ошибка.

**Участник конференции:** Когда я работала в рамках проекта Евросоюза, где принимали участие представители Германии, Англии, Франции, они вообще не понимали того, что есть отдельно медиация и есть отдельно коллективные трудовые споры.

**Зайцева Л.В.:** Я с Вами согласна. Сделайте исключение из применения закона о медиации, вместо того чтобы отвергать очевидное. Посредник при урегулировании коллективного трудового спора также применяет медиативные технологии. Его участие в коллективном трудовом споре не что иное, как медиация, но проводимая по особым правилам. Трудовые споры по системе их классификации на четыре группы в зависимости от уровня сложности относятся к третьей группе, а коллективные – к четвертой. Это наиболее сложные споры, потому что там увязаны интересы большого и плохо определяемого круга лиц. Посредничество в коллективном трудовом споре – это высший пилотаж медиации.

Еще хочу отметить наличие концептуальных проблем, мешающих внедрению альтернативных процедур в практику разрешения трудовых споров. Поскольку в нашем трудовом праве сложилось представление о том, что спор становится спором только при обращении к юрисдикционному органу, то законом остались неурегулированными вопросы, связанные с разрешением конфликта до обращения в такой орган. На самом деле, трудовой спор как конфликт – это разногласие, возникшее из различной оценки работником (работниками) и работодателем ситуации, связанной с применением закона или договора, соглашения. Спор – категория гораздо более широкая, чем это вытекает из положений ТК РФ. И именно в доюрисдикционном урегулировании альтернативные способы должны и могут применяться наиболее эффективно.

## О работе уполномоченного по правам человека в Москве в сфере трудовых отношений

**Кочетова Татьяна Николаевна,**  
аппарат Уполномоченного  
по правам человека в Москве,  
начальник отдела по  
содействию защиты прав и  
свобод граждан

**Соболева Ирина Викторовна,**  
д.э.н., Институт экономики РАН,  
руководитель Центра политики  
занятости и социально-  
трудовых отношений

**Кочетова Т.Н.:** В Москве, как и в большинстве регионов Российской Федерации, создана структура Уполномоченного по правам человека. Она действует с 2009 г. и не является государственным органом. Естественно, мы рассматриваем в большей степени жалобы граждан о нарушении их прав, и часть этих жалоб связана с нарушением трудовых прав. Учитывая то, что мы не является специализированным органом по надзору за нарушениями в сфере труда, мы активно сотрудничаем с Государственной инспекцией по труду, прокуратурой, в части направления материалов, связанных с нарушением трудовых прав граждан.

У Уполномоченного есть такая функция, как общий мониторинг и анализ той ситуации, которая складывается в Москве. Несмотря на то что мы связаны в большей степени с обращениями граждан, если к нам

поступают обращения по тем или иным правоотношениям, мы проводим самостоятельные исследования либо мониторинг.

В этом году в нашем докладе, который размещен на сайте Уполномоченного по правам человека в Москве, есть небольшой материал, который посвящен результатам исследования Уполномоченного по тематике трудовых отношений в малом бизнесе. В данном исследовании, как нам показалось, мы впервые пытались посмотреть, каким образом реализуются права и есть ли они у лиц, занятых в малом бизнесе. Что происходит в этом секторе и что думают об этом сами граждане, на каких условиях они работают? Мы учитываем и мнение работодателей.

**Соболева И.В.:** Одно такое исследование, посвященное социально-трудовым правам в малом бизнесе, уже было проведено. Однако это было десять лет назад. В отличие от нашего исследования в его ходе первую очередь опрашивали руководителей предприятий, было сделано только несколько интервью с работниками.

Наше исследование отличается проведением достаточно большого опроса работников. Сначала мы хотели проводить по списку, но малые предприятия оказались очень закрытыми, поэтому мы пошли методом «снежного кома». В результате нами было охвачено большое количество людей.

Первый, достаточно неожиданный результат, который у нас получился, – это то, что люди в основном довольны своей работой. Оказались не удовлетворенными своей работой около 20% опрошенных. Причем по всем категориям младшего обслуживающего персонала был достаточно высокий уровень удовлетворенности работой. Удовлетворенность – это чувство субъективное, поэтому можно предположить, что у людей, которые пошли на эту работу, менее высокий уровень притязаний, поэтому они удовлетворены. Но если мы посмотрим на абсолютные размеры в заработной плате, то увидим, что они получают в среднем немного больше средней заработной платы по Москве. Кроме того, существует не очень большая разница между тем, что получают наемные работники, и работодатели.

Если мы посмотрим по категориям наемных работников в части оплаты труда, то увидим разницу всего в три раза. Это очень мало между людьми, которые преобладают квалификацией и занимают высокие позиции, и людьми, которые занимают позиции ниже. О чем может это говорить? Скорее всего, это о том, что доход выступает в качестве компенсаций за что-то другое, например за нарушение прав, отход от законодательных

**Т. Н. Кочетова,  
И. В. Соболева**

*О работе  
уполномоченного  
по правам  
человека в Москве  
в сфере трудовых  
отношений*

норм, несоблюдение требований к условиям труда. Таким образом, предполагаемые ущемления компенсируются доходом для людей, которые занимают более низкие позиции, людей с более низким уровнем образования.

Первая позиция, по которой нарушаются права, – это вид трудового договора. Для России очень характерна высокая доля бессрочных трудовых договоров, однако в малом бизнесе достаточно высокая доля договоров, которые заключаются на определенный срок. Эта цифра существенно выше, чем по России в целом. И это неплохо, потому что отражает специфику малого бизнеса как более гибкого, где не всегда можно заключить бессрочный трудовой договор.

Плохо то, что существует колоссальная доля устной договоренности, например договор с индивидуальным предпринимателем. Речь идет не о юридической форме договора, а о практике, когда работник фактически работает как наемный, получает заработную плату, но оформляется как индивидуальный предприниматель. Эта категория людей по многим позициям в части объема трудовых прав и подверженности нарушениям трудовых прав аналогична тем работникам, с которыми не оформлен письменный договор и с которыми существует устная договоренность. Работодатели в ходе опросов говорили, что они ко всем относятся одинаково, просто так людям удобнее, соблюдают права, предоставляют отпуск, просто все «устно».

Между тем стабильность занятости в большей степени зависит от того, какой у человек трудового договор, и от того, в каком бизнесе он занят – в малом или крупном.

Еще один вывод, который можно сделать на основании исследования, это то, что по сравнению с 2012 г. существенно выросло опасение потери работы. В 2012 г. проводилось исследование на базе на трех регионов, которые менее благополучны, чем Москва. В 2015 г. цифры по Москве резко взлетели по пункту опасения потери работы.

Исследование содержит информацию в отношении заработных плат. Конечно, когда мы говорим о малом бизнесе, где колоссальная доля неформальных отношений, очень интересно посмотреть, какая же все-таки доля неформальной заработной платы. Опрос работников показал, что примерно треть, но в зависимости от вида трудового договора: чем менее формальный договор, тем больше доля зарплаты.

Казалось бы, какая легальная заработная плата при устной договоренности? Однако больше половины людей, которые так заняты, утверждают, что у них часть или вся заработная плата «белая». В малом бизнесе существует такая проблема, когда люди сами не знают, что они получают «черную» заработную плату. То есть существует ведомость, в которой они расписываются, но бухгалтерии две, однако человек уверен, что его заработная плата как у всех, «белая».

Мы задавали вопрос, нарушаются ли трудовые права. 85% сказали, что, трудовые права не нарушаются. 15% – спектр нарушения прав. Те, которые сказали, что их права не нарушаются, тут же в дальнейших ответах подтверждают такие нарушения, например, как возможность задержки заработной платы на три месяца, невыплата зарплаты два раза в месяц в соответствии с ТК РФ, непредоставление отпусков.

По вопросу предоставления и оплаты больничных листов происходит просто катастрофа. Работник заявляет, что его права не нарушаются, но если оформить больничный, то могут уволить. С чем это связано? В принципе во многом с тем, что люди сами не знают, какие права у них есть. Впрочем, около половины и утверждают, что они хорошо осведомлены о своих правах, но это еще не факт, просто они так считают. Остальные признают, что нехорошо знают.

А если говорить о пенсионном вопросе и особенно о социальном страховании, то только четвертая часть опрошенных, что они об этом хорошо осведомлены. Согласно опросу, медицинским страхованием охвачено 95%, 80% заявляют, что у них есть это свидетельство о пенсионном страховании. Что касается социального страхования, то 60% опрошенных сказали, что они застрахованы. Причем работодатели имеют страховку по социальному страхованию чаще, чем их работники, хотя для них это не обязательно, а для работников обязательно. Интересно, что добровольную социальную страховку приобретают те, кто хорошо информирован в плане законодательства, юристы, адвокаты, которые являются частью сегмента самозанятых. Они имеют и

**Т. Н. Кочетова,  
И. В. Соболева**

*О работе  
уполномоченного  
по правам  
человека в Москве  
в сфере трудовых  
отношений*

приобретают гарантии по страхованию четко под момент беременности. Остальные работники застрахованы в меньшей степени.

Хотела бы еще подчеркнуть два момента.

Во-первых, занятые в малом бизнесе весьма существенно стратифицированы на следующие сегменты: работников, у которых все более или менее хорошо, и сегменты, где дела обстоят неблагополучно, где люди считают, что у них идет компенсация через заработок, но на самом деле это достигается ценой колоссального нарушения их прав.

Во-вторых, пример с больничными листами иллюстрирует, что его неоплата является частью договоренностей. И это преобладало в ответах. Когда больничный не оплачивается, работодатель как бы ущемляет права работника, но на самом деле есть какие-то поблажки. Просто бухгалтер и работодатель предпочитают не связываться с Фондом социального страхования. Первый момент: у них просто не хватает сил. Бухгалтерия достаточно сложная и малому предприятию сложно содержать ставку бухгалтера. Поэтому они вынуждены в силу своей недостаточной компетенции и сильной загруженности идти на то, чтобы через неформальные механизмы решать проблему больничных. Второй момент – это очень низкое доверие. Они боятся, что как только отправят бумагу, что кто-то застрахован и ему надо выплатить больничный из Фонда соцстраха, то за этим сразу же последует проверка и будет себе дороже.

Совокупность этих двух причин ведет к тому, что из Фонда социального страхования малый бизнес мало что просит, у крупного и среднего бизнеса тоже есть часть этих проблем, но не в такой степени. Эта неформальное решение вопроса с оплатой больничных приводит к тому, что у Фонда социального страхования образуется дисбаланс, обратный Пенсионному фонду. Но не потому, что все так хорошо, а потому что сами предприниматели предпочитают не обращаться, а через какие-то механизмы решать эту проблему.

В каком направлении нам следовало бы идти с регулированием малого бизнеса? Существует значительная специфика в этом секторе и в силу того, что один бухгалтер может работать на нескольких малых предприятиях. Там очень сложно что-то гарантировать работнику, потому что сам работодатель не чувствует себя уверенным на фоне кризиса в отношении своего будущего. Поэтому, если требовать слишком многого, то всё спрячется в тени.

Во-первых, для малого бизнеса следует делать более льготные процедуры найма и увольнения, упрощенные трудовые договоры. И требовать меньше. Потому что эти требования могут приобрести реальный характер, в связи с чем малый бизнес меньше будет прятаться. Во-вторых, как это ни странно, это информированность, всё, что направлено на повышение информации о правах, о последствиях теневых схем. Потому что даже в процессе опроса работодатель говорит, что ему стало тяжелее жить из-за того, что все наслушались телевизора и теперь начинают требовать «белой» заработной платы. Таким образом, работодатели боятся, что работники начинают думать о своих правах.

По поводу социальных страховых взносов. Если их перераспределить между работодателем и работником, чтобы люди сами в Социальный фонд из зарплаты платили, это тоже может помочь. Потому что в этом случае одно дело, когда работодатель за тебя платит и ты не знаешь, что и куда, а другое дело, когда ты знаешь, что из твоей зарплаты вычитается и на что, или не вычитается, то возникает вопрос почему. Несмотря ни на что, малый бизнес у нас не плохой, потому что те, кто работает по найму, для своих детей этого хотели бы, а детям плохого никто не пожелает.

# Защита социально-трудовых прав уполномоченными по правам человека

Сиволдаева Софья Ильинична,  
Дом прав человека (Воронеж),  
юрист Общественной приемной

**С**оциально-трудовые права относятся к той категории прав, которые чаще всего нарушаются, поэтому уполномоченные по правам человека должны уделять защите данной категории прав особое внимание.

Пример активной деятельности по защите социально-трудовых прав подает Комиссар по правам человека Совета Европы Нилс Муйжниекс, выступивший в 2014 г. с заявлением «Сохранить социальную модель Европы», в котором сказал: «Социально-экономические права не роскошь, а как неотъемлемая часть плана восстановления экономики». В обращении Комиссар предлагает сделать три шага для реализации Европейской социальной хартии.

**Первый шаг** – ратификация всех положений Хартии всеми государствами – членами Совета Европы. Это создало бы единое европейское пространство, в котором граждане не имели бы возможность пользоваться сравнимой социальной защитой. На сегодняшний день Социальную хартию, пересмотренную в 1996 г., ратифицировали 43 страны, при этом лишь Франция и Португалия ратифицировали все ее положения.

**Второй шаг** заключается в том, чтобы расширить применение процедуры коллективных жалоб. На настоящий момент ее приняли только 15 стран, а в Финляндии ее могут использовать и национальные НПО. Этому примеру должны последовать и остальные государства, в том числе и Россия. Учет Хартии и прецедентной практики ее Комитета были бы полезны для гармонизации юридического пространства по реализации социальных прав.

**Третий шаг** состоит в расширении использования прецедентной практики Комитета национальными судами, трибуналами и национальными правозащитными структурами.

На уровне Российской Федерации Уполномоченный по правам человека – значимая фигура в деле защиты социально-трудовых прав. В настоящее время Уполномоченным является Элла Александровна Памфилова, которая в 1991–1994 гг. была министром социальной защиты. Важной особенностью обращения к Уполномоченному является то, что оно не облагается государственной пошлиной. Уполномоченного можно просить поддержать кассационную жалобу заявителя в судах общей юрисдикции и жалобу в Конституционный суд РФ. В своем ежегодном докладе Уполномоченный обращает внимание на системные проблемы, связанные с нарушением прав, значительное место в котором занимают нарушения социально-трудовых прав. В докладе данная категория занимает второе место после нарушений жилищных прав. Так, в докладе за 2014 г. Э. А. Памфилова обратила внимание на несправедливо низкую оплату труда. На то, что звание «Ветеран труда» многие работники не могут получить из-за неоднородности законодательной базы, которая в субъектах РФ не одинакова, в результате они лишаются дополнительных мер социальной поддержки. В докладе обращено внимание и на то, что наблюдается катастрофическая ситуация с трудовой занятостью осужденных в местах лишения свободы.

Практически во всех субъектах РФ есть уполномоченные по правам человека, уполномоченные по правам ребенка, а также уполномоченные по правам предпринимателей. При этом уполномоченных по правам работников нет. На уровне образовательных учреждений появляются уполномоченные по правам участников образовательного процесса. Есть законодательные инициативы об учреждении как федерального, так и региональных уполномоченных по правам инвалидов.

Существует реальная потребность усиления деятельности региональных уполномоченных по правам человека в деле защиты социально-трудовых прав, так как и на региональном уровне количество обращений по данной тематике прочно занимает второе место среди жалоб граждан. При этом, как правило, у региональных уполномоченных есть соглашения с государственной инспекцией труда и прокуратурой. Поступившие жалобы согласно им пересылаются в эти органы для рассмотрения, и уполномоченный зачастую играет роль почтальона, в аппарате уполномоченного не хватает специалистов для непосредственной работы с такими жалобами. Так, в аппарате Калининградского уполномоченного в результате сокращения штата осталось всего четыре сотрудника.

В Воронежской области уполномоченный в начале года сделал два специальных доклада: «Легализация трудовых отношений и заработной платы в Воронежской области», «Баланс прав человека и интересов региона в сфере международной трудовой занятости».

Подводя итог, предлагаю обратить внимание уполномоченных по правам человека на необходимость уделять больше внимание проблемам защиты трудовых прав посредством специальных докладов, обязательного исследования соблюдения права на труд в ежегодных докладах, а также путем проведения правового просвещения населения по актуальным вопросам трудового права. В противном случае в условиях уменьшения численности профсоюзов возникает потребность в учреждении должности уполномоченного по правам работников.

## Защита трудовых прав работников профсоюзами: на пользу ли плюрализм?

Куренной Алексей Михайлович,  
д.ю.н. профессор, Московский  
государственный университет  
им. М. В. Ломоносова,  
заведующий кафедрой трудового  
права юридического факультета

При обозначении темы выступления на конференциях я уже неоднократно использовал и использую один прием: ставлю знак вопроса с целью в какой-то степени спровоцировать аудиторию на обсуждение той или иной проблемы.

В первый день конференции ко мне подошел уважаемый мною профсоюзный лидер и спросил (увидев в программе заявленную тему): не собираюсь ли я своим выступлением разрушать концепцию профсоюзов. В ответ на такой вопрос я – и как член профсоюза, и как эксперт – заявляю, что я этого делать, естественно, не собираюсь.

Когда я говорю о проблеме защиты трудовых прав, о месте, роли и значении профсоюзов в системе этой защиты, я ни в коей мере не подвергаю сомнению право работников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Это право закреплено в Конституции РФ (ст. 30), а я уважительно отношусь к Основному закону нашей страны.

Более того, если сравнивать различные формы представительства интересов наемных работников, то именно профессиональные союзы являются наиболее эффективной формой. Да, наемные работники могут представлять свои интересы и в других организационно-правовых формах. Вот только все остальные, которые эпизодически появлялись на практике, приживались вяло, а в итоге, как правило, «угасали», теряли свою привлекательность для работников, да и для других участников социального партнерства (работодателей, органов государственной власти, органов местного самоуправления). Где сейчас советы трудовых коллективов (СТК), которые в 80-е годы XX в. рассматривались в качестве альтернативы профсоюзам? Где постоянно действующие производственные совещания (ПДС)? Где производственные советы, создание которых «допускает» ТК РФ, предоставивший в мае 2013 г. работодателю право создавать этот совещательный орган? Много ли их сегодня создано по инициативе работодателей? Как уже отмечалось, «гора родила мышь».

И именно профсоюзы во всем мире являются наиболее проверенной формой представительства законных интересов наемных работников. Так почему же в данной статье ставится знак вопроса относительно проблемы плюрализма в профсоюзах?

Я далек от мысли идеализировать эпоху, когда коммунистическая партия была единственной партией, когда профсоюзы были «школой коммунизма» (как было написано на страницах членского билета этой организации), выполняли роль «приводного ремня» от партии к «массам», когда профсоюзная «пирамида» практически полностью копировала по своей организационной структуре «пирамиду» партийную, когда во главе этой «пирамиды» находился ВЦСПС (далеко не все сегодняшние студенты могут расшифровать эту аббревиатуру) – в значительной мере, аналог ЦК КПСС.

Естественно, я против *монополизма* в профсоюзном движении. В конце концов, профсоюзы по сути своей призваны защищать именно профессиональные интересы работников, тех или иных профессиональных групп, которые могут существенно отличаться друг от друга. Я помню ситуацию, которая была в одном из ведущих вузов страны. Все работники этого вуза входили в соответствующий профсоюз работников высшей школы. Но уже тогда из состава этого профсоюза хотели выйти водители автомобилей и строители (при вузе была и крупная автобаза, и даже строительный трест). Причина

была очевидна – соответствующие отраслевые профсоюзы добивались для своих членов несколько больших льгот, нежели профессора, научные сотрудники и лица, обслуживающие образовательный и научный процесс. Но все их желания были тщетными! Их не отпускали, поскольку структура профсоюзов копировала структуру партии, которая, в соответствии с Уставом КПСС, строилась по территориально-производственному признаку: первичные организации создаются по месту работы. И профсоюзы также организовывались по производственному принципу: работающие в объединении, на предприятии, в колхозе, учреждении, организации или обучающиеся в учебном заведении объединяются *в один профсоюз* (Устав профсоюзов СССР).

Сегодня та ситуация могла бы измениться. У одного работодателя может функционировать несколько профсоюзов (например: профсоюз «белых воротничков», профсоюз «синих воротничков», профсоюз диспетчеров, профсоюз бухгалтеров и т.п.). И это абсолютно нормально! Это в полной мере соответствует международным стандартам.

Но, сомневаясь в целесообразности излишнего (я подчеркиваю – именно излишнего!) плюрализма профсоюзов, я имею в виду вовсе не это и ни в коем случае не подвергаю право наемных работников разных специальностей объединяться в соответствующие профсоюзы!

Но я против тезисов: «Чем больше профсоюзов, тем лучше», «Больше профсоюзов – хороших и разных»... В Китае в эпоху «культурной революции» был реанимирован древний тезис: «Пусть расцветают сто цветов!». Я против этого тезиса применительно к профсоюзам не только как представителю науки, но и как юристу-практику.

Особенно это касается неких «карликовых» профсоюзов, которые представляют интересы мизерного числа работников. Естественно, и им нельзя отказывать в праве на существование. Но на некоторых примерах видно, что надо довести идею до абсурда, чтобы понять ее дефекты, которые можно было бы устранить изначально при условии моделирования ситуаций еще на стадии законотворчества.

Каково бы ни было отношение к профсоюзам советского периода, когда их обвиняли в «сто процентном охвате», в «огосударствлении» и прочих «прегрешениях», но они были достаточно организационно структурированы. В начале своего пути так работали и российские профсоюзы, хотя ситуация с социальным страхованием и привела к значительному снижению включенности работников в эту организацию.

Тем не менее еще до принятия ТК РФ, когда у профсоюзов было «право вето» при решении вопросов расторжения трудового договора, возникали коллизии, лежащие за пределами понимания. Например, у работодателя возникала вполне обычная ситуация с сокращением штатов, что само по себе не является чем-то необычным. Предположим, в его компании вообще не было профсоюзов ввиду того, что условия труда и его оплаты были вполне нормальными. Итак, у работодателя, скажем, было 1000 работников при отсутствии профсоюзов. Три человека предупреждались о сокращении штатов в срок, предусмотренный законодательством. Они тут же, практически мгновенно создавали профсоюз с условным названием «Профсоюз лиц, подлежащих увольнению». Состав – те же три человека. После этого они заявляли работодателю: «А вот теперь имейте в виду, что согласия на увольнение себя, любимых, мы, конечно же, не дадим». Правовой тупик!

Более того, для руководства столь «мощной» организацией они создавали, например, профсоюзное бюро, куда входили эти же три человека. Нередко они обращались к «новым» профсоюзам, создававшимся вначале как грибы, с просьбой взять их «под свое крыло». Естественно, те, как правило, были рады новым членам (и их взносам). В результате они приобретали и определенный иммунитет как выборные профсоюзные работники...

Сегодня у профсоюзов уже нет «права вето», на смену пришла правовая категория «учет мнения», но гарантии для выборных профсоюзных работников, в том числе в плане необходимости получения согласия вышестоящего профсоюзного органа при сокращении штатов, остались. Из этих гарантий исключен только вариант увольнения за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

В качестве примера сегодняшнего дня можно привести следующий (принцип конфиденциальности не позволяет мне назвать конкретную организацию-работодателя).

**А. М. Куренной**  
*Защита трудовых  
прав работников  
профсоюзами:  
на пользу ли  
плюрализм?*

Некое юридическое лицо имеет весьма разветвленную сеть филиалов и обособленных структурных подразделений (всего их 24), размещенных в 12 регионах РФ. Всего работающих – около 1000 чел. Создана профсоюзная организация, которая состоит из 19 членов профсоюза, разбросанных по восьми структурным подразделениям (кстати, доля их от числа работников следующая: 1 из 5, 1 из 5, 1 из 6, 2 из 208, 2 из 291, 3 из 18, 4 из 67, 5 из 8). Все они входят в некую единую «первичную профсоюзную организацию». Руководит данной организацией «местный комитет» в составе трех человек, все они работают в разных городах (кстати, а могли бы избрать местком и в количестве 10 человек – кто мешают?). Председатель местного комитета работает в обособленном структурном подразделении, состоящем из пяти работников. Далее он настоятельно требует выделения ему «оборудованного, отапливаемого, электрифицированного помещения, а также оргтехники, средств связи». Причем это помещение, по его мнению, должно быть предоставлено (арендовано) в элитном бизнес-центре. Кстати, раньше председателем месткома был другой работник (ныне уволившийся), и работодатель арендовал для него помещение (в другом городе, не в том, где работает нынешний председатель).

Кроме того, он постоянно запрашивает у работодателя всю информацию о его деятельности, включая штатное расписание по всем структурным подразделениям (поскольку, дескать, «члены профсоюза озабочены ситуацией на рынке труда и хотят в соответствии с этим выстраивать свою стратегию»).

Хочу высказать мысль, которая, возможно, на первый взгляд, покажется крамольной: в конкурентной борьбе соперники могут сознательно создавать подобного рода первичные организации у своих соперников по бизнесу – бизнес не развалит, но крови могут попортить не мало... Между тем это может спровоцировать работодателя на создание «своего» («карманного», «желтого») профсоюза, по численности превосходящего 19 человек из 1000. Российское законодательство пока не знает легальных способов борьбы с «желтыми» профсоюзами, хотя международный опыт регулирования этих вопросов имеется.

Еще один момент, который в свое время не «смоделировал» законодатель. Ст. 377 ТК РФ предусматривает, что работодатель, численность работников которого превышает 100 чел., безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Обращаю внимание: 100 работников, а не членов профсоюза. Почему работников? Почему эта обязанность по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации «привязана» не к количеству членов профсоюза, а к количеству работников в целом? Ведь это гарантии для деятельности именно профсоюзного органа, а не какого-то представительного органа. Выходит, что если работники создадут, например, некий иной орган представительства своих интересов, то ему ничего предоставлять не надо, даже если по количеству представляемых работников он будет более представительным или, более того, единственным (в отсутствие профсоюза) представительным органом работников.

Да, даже «карликовые» профсоюзы имеют право на существование. Если профсоюз и был создан из трех человек, то, поскольку это их конституционное право, пусть у них будет профсоюз и пусть он интересы этой тройки защищает. Но только этих троих, и только в рамках того структурного подразделения (или даже работодателя в целом), где они непосредственно работают.

Но когда люди не работают у данного работодателя, не знают проблем (предприятия или структурного подразделения), но начинают претендовать на то, чтобы представлять интересы работников всего юридического лица, это, на мой взгляд, и нелогично, и контрпродуктивно.

Повторяю, безусловно, профсоюзы должны иметь право создаваться по профессиям, пусть будут профсоюзы авиадиспетчеров, профсоюзы летчиков, уборщиц самолетов, но они должны работать в рамках авиационной компании, которая обслуживает самолеты или, предположим, аэропорты.

**А. М. Куренной**  
*Защита трудовых  
прав работников  
профсоюзами:  
на пользу ли  
плюрализм?*

Именно поэтому, наверное, правы те государства, которые проповедуют (в том числе и в законодательстве) тезис, который звучит примерно так: один работодатель – один профсоюз. У одного работодателя может быть два, три, четыре, пять профсоюзов, но у этого конкретного работодателя. Соответственно, право на создание первичной профсоюзной организации или цеховой организации должно возникать в том случае, когда, например, там работают не менее трех человек, желающих в этот профсоюз объединиться.

В то же время мне не понятно, почему в профсоюз работников высшей школы входят студенты. Безусловно, у студентов любого вуза, колледжа тоже должно быть право на объединение, право на создание своих органов студенческой самостоятельности – студенческого совета, чего хотите! Кстати, представители студенчества входят в состав Ученых советов – факультетов, вузов – и это абсолютно нормально. Но ведь профсоюз – это организация, которая защищает интересы **наемных работников**, каковыми студенты как раз и не являются. Я понимаю, что профсоюзам 1% от стипендии студентов не мешает, но, по сути, я не понимаю, что они там делают. Особенно если учесть, что студентов гораздо больше, чем преподавателей. При таких пропорциях практически студенты избирают выборный профсоюзный орган, который потом будет представлять интересы наемных работников.

В данном случае, на мой взгляд, нарушаются закрепленные в ст. 24 ТК РФ принципы социального партнерства, среди которых одними из важнейших являются принципы равноправия сторон и полномочности представителей сторон.

Русский язык велик и могуч, но присутствие в законодательстве вводных слов, например, «как правило», в Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» заводит нас совершенно не туда. Когда Закон о профсоюзах разрабатывался и принимался, то эти вводные слова были нацелены на то, чтобы не отторгнуть, например, пенсионеров, которые работали на этом предприятии, а сейчас не работают. Но ведь они длительное время работали на предприятии бок о бок с теми, кто работает там и после ухода пенсионеров на заслуженный отдых. Поэтому было бы несправедливо лишать их тех относительно небольших льгот (например, в сфере досуга, культурного обслуживания, спорта), которые предоставляются работникам именно через деятельность профсоюзов.

В Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» эти вопросы следует прописать более четко. В действующей редакции Закона первичная профсоюзная организация определяется как «добровольное объединение членов профсоюза, работающих, как правило, на одном предприятии, в одном учреждении, одной организации независимо от форм собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом, или на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профсоюза».

На мой взгляд, слова «как правило» целесообразнее было бы вынести вперед, тогда определение звучало бы так: «первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, как правило, работающих, на одном предприятии...» – далее по тексту. Тогда членами «первички» могут по-прежнему быть пенсионеры, но ими не должны быть люди, которые не работают у данного работодателя и которые не состоят с ним в трудовых отношениях в качестве наемного работника.

Кроме того, естественно, **законные** интересы могут защищаться и на других уровнях социального партнерства, через соответствующие профсоюзные органы.

Наконец, приходится с сожалением констатировать, что в юридических вузах и на юридических факультетах, как правило, студентам не преподается такой курс, как «законодательная техника» (и вообще – нормотворческая техника). Студентов учат применять право, а создавать нормы права, начиная с закона и заканчивая локальными актами, к сожалению, учит каждый, как умеет, а базового курса нет. Но если этому практически не учат юристов, то тогда какие претензии могут быть к депутатам, которые должны принимать политические решения? Отсюда многие проблемы современного российского законодательства.



# Право профсоюзов на обжалование локальных нормативных актов работодателей, нарушающих права широкого круга работников

Бабич Олег Борисович,  
Конфедерация труда России,  
руководитель правового  
департамента

Хотелось бы отметить по предыдущему докладу, что все проблемы, упомянутые Александром Михайловичем Куренным, не зависят от размера профсоюзной организации. Есть и малые профсоюзы, которые создаются с непонятными целями, а есть и большие профсоюзы, которые создаются с понятными целями, но непонятно, как работают. Поэтому не зависимо от того, что указано в законе, важна не численность профсоюза, а то, для чего он создан, что он делает в реальности.

Для профсоюзов, которые активно работают и участвуют в судебных процессах, проблема, поднимаемая в моем выступлении, очень серьезная и актуальная. Данная проблема обусловлена тем, что с принятием действующего Гражданского процессуального кодекса РФ профсоюзы лишились самостоятельного права обжаловать в судах локальные нормативные акты работодателей. В связи с этим профсоюзам приходится идти на различные уловки и ухищрения, переводить споры, которые могли бы быть рассмотрены в одном судебном процессе, в массовые однотипные иски.

В моей практике были дела, когда по одному и тому же документу возбуждалось 350–400 исковых производств. То есть мы имеем ситуацию, которая, по большому счету, не устраивает ни работников, потому что они не получают эффективной защиты своих прав, ни профсоюзы, потому что они тоже не могут эффективно защитить права работников и вынуждены размазывать один иск на десятки, а то и сотни. Устраивает ли такое положение дел нашу судебную систему? Подобное размазывание одного иска на сотни – это просто забавно.

В Савеловском районном суде Москвы был период, когда суд оказался фактически парализован, поскольку Федеральный профсоюз авиадиспетчеров России обратился с 400 исками, хотя вопрос можно было решить подачей одного иска и рассмотрением в одном процессе, путем обжалования одного локально-нормативного акта, нарушающего права работников.

Существует ст. 46 ТК РФ, которая позволяет организациям в предусмотренном законом случае обращаться в защиту неопределенного круга лиц. Есть ст. 372 ТК РФ, которая предполагает при определенных условиях возможность профсоюзу обратиться в суд и обжаловать локально-нормативный акт работодателя.

Но здесь есть проблема, которая, наверное, многим профсоюзным организациям знакома в независимости от того, к какой системе они относятся: зачастую профсоюз на конкретном предприятии не охватывает больше половины работников и на него ст. 372 ТК РФ не распространяется. Поэтому работодатель не выходит к такой первичной организации с вопросами учета мнения. Соответственно, у такого профсоюза и не возникает права на обжалование локального нормативного акта.

Имеется и другая проблема, связанная со сроками на обращение за разрешением трудового спора. При обжаловании локального нормативного акта конкретным работником сразу возникает вопрос о сроках обращения, поскольку фактически речь идет о нарушении его конкретных прав. В этом случае судом применяется ст. 392 ТК РФ о сроках обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора.

В моей судебной практике также были случаи, когда мы вынуждены были обжаловать локальный нормативный акт работодателя путем обращения за разрешением индивидуального трудового спора, на основании ст. 11 и 23 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Указанные нормы определяют право профсоюзов осуществлять судебную защиту законных прав и интересов конкретного работника.

Таким образом, мы имеем ситуацию, когда локальный нормативный акт работодателя, противоречащий законодательству, продолжает действовать, нарушая своим существованием трудовые права работников. При этом с таким локальным актом ничего нельзя сделать, поскольку суд отказывает работнику в удовлетворении заявленных им исковых требований из-за пропуска срока, установленного ТК РФ, а профсоюз самостоятельно не может обжаловать локальный нормативный акт в суд.

Полагаю, что все стороны трудовых отношений объективно заинтересованы в том, чтобы возникающие спорные вопросы на предприятиях между работодателями и работниками в лице профсоюзов решались быстро и эффективно. Но для этого нужно вернуть профсоюзам право на обжалование локальных нормативных актов, прописав такое специальное право в ТК РФ либо внося изменения в ст. 46 ГПК РФ.

## Правозащитная деятельность членских организаций ФНПР

Пелешенко Юрий Иванович,  
ФНПР, руководитель  
Правового департамента  
Аппарата ФНПР

Темой моего сообщения является практическая деятельность профсоюзов по защите прав и интересов своих членов. Хотел бы уточнить кое-что по выступлению коллеги из Института профсоюзного движения АТиСО С.Н. Татарниковой. Ежегодно обобщаются данные об итогах коллективно-договорной кампании, деятельности технической инспекции труда, правозащитной работе членских организаций ФНПР и утверждаются постановлениями не Генерального Совета ФНПР, а Исполкома ФНПР. Подробную информацию как о правозащитной, так и об иной деятельности ФНПР и ее членских организаций вы можете посмотреть на официальном сайте ФНПР. В этом году это постановления исполкома ФНПР от 26 мая.

В прошлом году функции профсоюзного контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений обеспечивали наши бойцы: 1041 правовой инспектор труда и иные профсоюзные юристы, а также более шесть тысяч внештатных правовых инспекторов труда профсоюзов. Это число приходится на 20 млн объединяемых в ФНПР членов профсоюзов.

Ими, а также иными профсоюзными активистами проведено более 42 тыс. проверок, выявлено около 160 тыс. нарушений действующего законодательства, выдано свыше 28 тыс. представлений об их устранении, 95% выявленных нарушений устранено.

Наибольшее количество проверок проведено правовыми службами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (18 184), Российского профсоюза железнодорожников и транспортных строителей (5966), Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (5619), территориальных объединений организаций профсоюзов Московской области (4907), Краснодарского края (2723), Ростовской (2022) и Свердловской (1827) областей.

Здесь уже рассматривали эффективность социального партнерства с теоретической точки зрения. Вот наглядные примеры из практики.

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

На протяжении длительного времени не решался вопрос о компенсации коммунальных расходов педагогам, проживающим в сельской местности, но состоящим в трудовых отношениях с работодателем, находящимся в городской местности. Таким работникам отказывали в возмещении расходов. При помощи Белгородской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки и профсоюзной инспекции труда профобъединения вопрос решился в пользу работников в судебном порядке. На основании двух решений суда в пользу работников данная гарантия была закреплена в областном отраслевом соглашении на 2015–2017 гг. со следующей формулировкой: «Право на возмещение расходов на коммунальные услуги предоставляется педагогическим работникам, фактически проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), независимо от юридического адреса работодателя».

В Алексеевском районе Белгородской области в организациях агропромышленного комплекса работодатели оказывают ежегодную материальную помощь в сумме 3000 руб. многодетным родителям, родителям, воспитывающим детей-инвалидов. Лучшим по профессии выделяется бесплатно 10-дневные путевки в санатории и дома отдыха. Практикуется поощрение работников в честь юбилейных дат, рождения ребенка. Предоставляется льготное питание в столовых стоимостью комплексного обеда от 5 до 25 руб.

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

С помощью правовой инспекции труда Воронежского обкома Профсоюза работников агропромышленного комплекса РФ в судебном порядке была взыскана сумма единовременного пособия в связи с гибелью работника в результате несчастного случая на производстве в пользу его супруги, предусмотренная Территориальным трехсторонним соглашением между Правительством Воронежской области, объединением профсоюзов и объединением работодателей на 2011–2013 гг. и Отраслевым соглашением по агропромышленному комплексу Воронежской области на 2012–2014 гг. Положениями этих Соглашений установлена выплата единовременного пособия в связи со смертью супруга при исполнении им трудовых обязанностей в размере 25-ти минимальных размеров оплаты труда, установленной на день выплаты. После неоднократных судебных заседаний суду были представлены все доводы и доказательства, подтверждающие факт распространения обязательств, установленных Соглашениями, на данного работодателя, все требования судом удовлетворены и в пользу истца взыскано почти 140 000 руб.

Это примеры того, как у нас на практике работает система социального партнерства.

Федерация организаций профсоюзов Костромской области имеет право законодательной инициативы в Костромской областной Думе. Данное право было реализовано Федерацией в виде разработки и внесения проекта закона Костромской области «Об установлении профессионального праздничного дня «День профсоюзного работника и активиста Костромской области». В феврале 2015 г. Костромской областной Думой принят Закон, устанавливающий 25 октября «День профсоюзного работника и активиста

Костромской области». Это уже второй подобный региональный праздник. Ранее день профсоюзного работника был установлен в Республике Башкортостан.

Понятно, что мы работаем совместно с органами прокуратуры и федеральной инспекцией труда, с которыми у нас имеются соответствующие соглашения о взаимодействии, подобные соглашения имеются и в субъектах Российской Федерации. По большинству наших обращений принимаются меры прокурорского реагирования. Так, в 2014 г. привлечено к уголовной и административной ответственности около 480 работодателей и их представителей, в том числе дисквалифицировано семь должностных лиц.

Совместно с Государственными инспекциями труда в 2014 г. проведено свыше 1600 проверок. Кроме того, в адрес Государственных инспекций труда субъектов Российской Федерации направлено дополнительно около тысячи материалов. В результате привлечено к административной ответственности 288 должностных лиц, в том числе девять дисквалифицировано.

Одна из сфер нашей деятельности – защита прав членов профсоюзов в комиссиях по трудовым спорам. В 2014 г. в Республике Татарстан оказана правовая помощь в оформлении документов в комиссии по трудовым спорам в 766 случаях. Так, на Федеральном казенном предприятии «Казанский государственный пороховой завод» по решениям КТС начислена и выплачена заработная плата пяти работникам в общей сумме 29 тыс. руб.; произведена компенсация в виде талонов на лечебно-профилактическое питание работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, на сумму 1110 руб.

Таких примеров можно приводить множество. Подробно, как я уже говорил, можно об этом узнать на сайте ФНПР.

Я не присутствовал на последнем съезде Конфедерации труда России. На него были приглашены и М.А. Федоров (Председатель Совета при Президенте РФ по развитию гражданского общества и защите прав человека), и Э.А. Памфилова (Уполномоченный по правам человека в РФ). На съезде она якобы нелицеприятно отозвалась о деятельности ФНПР по защите прав работников, поэтому мне Исполкомом ФНПР дано указание – направить в аппарат Уполномоченного по правам человека в РФ информацию о деятельности профсоюзов ФНПР.

Теперь о предложениях по проекту рекомендации, направленной на улучшение защиты трудовых прав.

Мы давно настаиваем на передаче отдельных функций по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства от государства общественным организациям, в частности инспекциям труда профсоюзов. Это исходит из ст. 2 Конвенции МОТ № 150 (1978 г.) «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация», которая предусматривает, что «каждый член организации может передавать или поручать определенную сферу деятельности в области регулирования вопросов труда неправительственным организациям, в частности организациям предпринимателей и трудящихся или, при необходимости, представителям предпринимателей и трудящихся».

П. 2 ст. 8 Конвенции МОТ № 129 (1969 г.) «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» устанавливает, что члены организации могут включать в свои системы инспекции труда в сельском хозяйстве сотрудников или представителей профессиональных организаций, деятельность которых дополняла бы работу государственных инспекторов.

Постановлением Генсовета ФНПР от 14 октября 2014 г. № 12-7 «О задачах профсоюзов в текущей ситуации» руководству ФНПР предложено совместно с депутатами Государственной думы Федерального собрания РФ – членами межфракционной депутатской группы по взаимодействию с профсоюзным движением «Солидарность» подготовить предложения по законодательному решению задач наделяния инспекторов труда профсоюзов отдельными полномочиями государственных инспекторов труда, в том числе по составлению протоколов об административных правонарушениях, по предъявлению работодателям и их представителям обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Считаем возможным, например, чтобы профсоюзный инспектор труда мог составлять протокол об административном правонарушении и направлять его государственному

инспектору труда или непосредственно мировому судье для возбуждения административного дела. Подобное возможно и с выдачей обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений.

Вызывает вопросы и взаимодействие различных органов надзора и контроля с органами прокуратуры. В чем заключается это взаимодействие? Как правило, надзорно-контрольный орган проводит свою стандартную проверку под «руководством» (фактически это простое присутствие) представителя прокуратуры. Вручает работодателю свои предписания – представления. А затем, через некоторое время, этому же работодателю поступает представление прокурора, поскольку оно в установленном порядке должно быть подписано только прокурором или его заместителем. Тем самым прокуратура отчитывается о проведенной совместной проверке.

А надо ли это? Может ли единственный, как правило, специалист по так называемому «общему надзору» в органе прокуратуры лучше знать трудовое законодательство, чем инспектор труда?

В связи с чем представляется необходимым общий надзор вообще исключить из ведения органов прокуратуры. Есть порядка сотни различных отраслевых надзорно-контрольных органов и должностных лиц, имеющих право по тем или иным вопросам осуществлять государственный надзор и контроль и штрафовать нарушителей как непосредственно, так и через мировых судей. На вполне законном основании еженедельно какой-либо подобный орган надзора и контроля может осуществлять свою деятельность, и никакой защиты юридических лиц или индивидуальных предпринимателей при этом не будет.

## Обсуждение

**Пелешенко Ю.И. (в ответ на вопрос Герасимовой Е.С.):** В отношении защиты профсоюзами прав и интересов других лиц, а также неопределенного круга лиц я уже неоднократно говорил следующее.

Прежний Гражданский процессуальный кодекс РСФСР предусматривал возможность профсоюзов, наравне с прокуратурой и другими органами, обращаться в суд за защитой прав и интересов других лиц или интересов неопределенного круга лиц (ст. 4, 29, 42 ГПК РСФСР), возбуждать гражданские дела в суде.

Ст. 46 действующего ГПК РФ предусматривает возможность в случаях, предусмотренных законом, организациям обращаться в суд в защиту прав, свобод и законных интересов других лиц либо неопределенного круга лиц.

Поскольку сейчас профсоюзы непосредственно не указаны в ГПК РФ, то чаще всего суды отказывают в приеме подобных заявлений.

Необходимо отметить и неоднозначную судебную практику Верховного суда РФ в этой части. Так, в п. 11 постановления Пленума Верховного суда РФ от 29.11.2007 г. № 48 «О практике рассмотрения судами дел об оспаривании нормативных правовых актов полностью или в части» профсоюзные организации приведены в качестве примера тех, кто не может обращаться в защиту прав и свобод неопределенного круга лиц, в защиту прав и свобод своих членов. А в п. 5 постановления Пленума Верховного суда РФ от 28.01.2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» профессиональные союзы определены в качестве организаций, имеющих право обращаться за защитой прав, свобод и законных интересов других лиц.

В то же время, как показывает наша практика, иногда подобные дела все-таки рассматриваются. И у нас есть примеры подобных решений.

# О некоторых проблемах социального партнерства на федеральном уровне

Косович Владимир Степанович,  
Общероссийский профессиональный  
союз работников нефтяной,  
газовой отраслей промышленности  
и строительства, заместитель  
председателя

Я представляю на данной конференции общероссийский профессиональный союз, объединяющий работников нефтегазового комплекса, повседневная деятельность которого оказывает, как нам представляется, реальное влияние на власть, работодателей, в том числе на отраслевом федеральном уровне.

Вместе с тем в своей практической работе мы также сталкиваемся с отдельными проблемами в правовом регулировании вопросов социального партнерства, существом которых я бы хотел с вами поделиться.

В последнее время ситуация с правовым регулированием социального партнерства, в том числе на федеральном уровне, объективно стала меняться к лучшему.

Так, внесены изменения в отдельные статьи ТК РФ, в Федеральный закон «Об объединениях работодателей», благодаря Конституционному суду РФ удалось даже внести некоторые изменения и дополнения в ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» – «444-й Федеральный закон».

Кроме того, в Государственную думу РФ внесен законопроект № 649383-6 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части приведения норм трудового права по совершенствованию регулирования социального партнерства в соответствии с решениями Международной организации труда». К сожалению, по нему в целом уже имеется отрицательное мнение Правительства России, следовательно, судьба его, можно сказать, предрешена. Хотя, на наш взгляд, помимо действительно спорных положений в нем есть и рациональные.

Готовится к внесению в Государственную думу РФ проект федерального закона «О внесении изменений в Федеральный закон “О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений”», который, по мнению разработчиков, позволит исключить случаи принятия нормативных правовых актов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений без рассмотрения в РТК, а также обеспечить участие координаторов сторон, представляющих в РТК общероссийские объединения профсоюзов и общероссийские объединения работодателей, в заседаниях Правительства Российской Федерации при рассмотрении вопросов регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.

Но не все так безоблачно.

На наш взгляд, остается еще много вопросов, связанных с так называемым «добровольным» созданием объединений работодателей, их участием в социальном партнерстве по заключению отраслевых соглашений, с «принудительным распространением» отраслевых соглашений на «социально безответственных работодателей», с установлением критериев мотивированности отказов от присоединения к ним и ряд других.

Поэтому не случайно Председатель Федерации независимых профсоюзов России М.В. Шамаков на встрече с Президентом РФ В.В. Путиным в марте 2014 г/ обратил внимание главы государства на некоторые крупные вертикально-интегрированные компании (ВИК), в том числе с государственным участием, которые «не верят», а главное – под разными предлогами игнорируют участие в социальном партнерстве на федеральном отраслевом уровне.

Нам представляется, что сегодня имеются как организационные, экономические проблемы в этой сфере, так и нормативно-правовая «составляющая», то есть необходимость внесения поправок в ряд федеральных законов, решений Правительства РФ и

федеральных органов исполнительной власти, направленных на более эффективное регулирование вопросов социального партнерства, в том числе на федеральном уровне.

Поясню на примерах.

1. Вряд ли можно назвать нормальной ситуацию, когда в российских законах указывается как минимум шесть «разновидностей» отраслей: отрасль экономики, отрасль народного хозяйства, отрасль промышленности, отрасль хозяйствования, отрасль деятельности и просто – отрасль (*конкретная отрасль*). Такое «законодательное» разнообразие зачастую не позволяет социальным партнерам четко определить круг тех субъектов, на которых будет «по умолчанию» распространяться отраслевое соглашение.
2. До настоящего времени не удается согласовать и в установленном порядке внести в законодательство о государственных закупках, антимонопольное законодательство поправки, закрепляющие принцип недопустимости предоставления государственной поддержки субъектов экономической деятельности, сопротивляющихся участию в социальном партнерстве.
3. На федеральном уровне действительно имеется целое множество «площадок» – органов и организаций, на которых обсуждаются проблемные вопросы реализации мероприятий социального партнерства, его развития и совершенствования:
  - \* на **Минтруд России** возложена выработка и реализация государственной политики и нормативно-правовое регулирование в сфере социального партнерства и трудовых отношений (*Указ ПРФ от 21 мая 2012 г. № 636 и постановление ПРФ от 19 июня № 610*);
  - \* **Роструд** оказывает содействие в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений (в том числе отраслевых), заключаемых на федеральном уровне социального партнерства (*Административный регламент утвержден приказом Минздравсоцразвития России от 13 марта 2012 г. № 223н, постановление ПРФ от 30 июня 2004 г. № 324*);
  - \* одной из задач **Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК)** является содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне (*ст. 3 ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»*);
  - \* **Общественная палата РФ** призвана обеспечить согласование общественно значимых интересов граждан Российской Федерации, общественных объединений, иных некоммерческих организаций для решения наиболее важных вопросов экономического и социального развития (*ст. 2 Федерального закона от 4.04.2005 г. № 32-ФЗ*);
  - \* **Общественный совет при Минтруде России** рассматривает и проводит экспертизу инициатив общественных организаций (*в т.ч. профсоюзов*), готовит рекомендации по проектам федеральных законов и других нормативных правовых актов Правительства РФ и Минтруда России, разрабатываемых Министерством (*приказ Минтруда России от 12.10.2013 г. № 534*);
  - \* **Общественный совет при Роструде** призван содействовать развитию системы социального партнерства в социально-трудовой сфере (*приказ Роструда от 1.10.2013 г. № 210*);
  - \* **Совет по отраслевым соглашениям**, заключенным на федеральном уровне социального партнерства **при Роструде** (*приказ Роструда от 23.11.2006 г. № 308*), создан в целях организации взаимодействия между федеральными органами исполнительной власти, общероссийскими объединениями профсоюзов и общероссийскими объединениями работодателей;
  - \* другие постоянные либо временные органы и организации, включая **Совет при Президенте Российской Федерации по развитию гражданского общества и правам человека** (*Указ ПРФ от 1.02.2011 г. № 120*).

Однако разнообразие «площадок» для согласования интересов в сфере социального партнерства на федеральном уровне еще не означает, к сожалению, принятие понастоящему качественных актов социального партнерства, весомо улучшающих положения ТК РФ.

Как правильно заметил Д.А. Медведев еще в 2011 г. на совещании по трудовым вопросам, в целом отраслевые тарифные соглашения ориентируются на величину прожиточного минимума, а надбавки, компенсации, поощрения, условия медицинского страхования обычно находятся в компетенции работодателей. По его мнению, большинство коллективных договоров и прочих соглашений с работодателями находятся на уровне ТК РФ, то есть подразумевают минимальный уровень социальных гарантий и льгот.

И еще об одном уровне социального партнерства хотелось бы упомянуть особо в своем выступлении, так как для нашего профсоюза, действующего, как правило, в рамках крупных нефтегазовых компаний, он очень важен.

В Нефтегазстройпрофсоюзе России сегодня на уровне крупных организаций (*холдинг, вертикально-интегрированная компания*) были созданы и действуют не только привычно «традиционные» первичные и территориальные профсоюзные организации, но и иные виды профсоюзных организаций – объединенные и межрегиональные.

Одним из ярких примеров является ОАО «Газпром», устав которого устанавливает, что общество совместно с его дочерними хозяйственными обществами, осуществляющими деятельность по обеспечению эффективного функционирования и развития единой системы газоснабжения страны и надежному снабжению газом потребителей, действует как единый комплекс.

В этой связи для осуществления надлежащего социального партнерства между работодателями и работниками на уровне органов управления ОАО «Газпром (то есть, по существу, органов управления единым комплексом) в 2000 г. была учреждена Межрегиональная профсоюзная организация ОАО «Газпром» нашего профсоюза. Она же выступала и выступает стороной социального партнерства на уровне ОАО «Газпром», который локальным не является. Следовательно, социальным партнером здесь не может выступать первичная профсоюзная организация. Такой вывод мы делаем и из анализа практики применения трудового законодательства, выраженной, например, в постановлении Президиума Верховного суда РФ от 13 мая 2009 г. № 6пв09.

В ряде писем Минтруда России, который, например, в 2002 г., разъяснял со ссылкой на ст. 33 и 40 ТК РФ возможность заключения единого коллективного договора на уровне акционерного общества, так как оно (общество) является центром формирования прибыли вертикально-интегрированной компании. Кроме того, оно во многом определяет решения дочерних и зависимых обществ.

Таким образом, в нефтегазовой отрасли, помимо отраслевого соглашения, стали заключаться соглашения (генеральный коллективный договор) на уровне крупных компаний.

В то же время, как нам представляется, этот важный уровень социального партнерства до настоящего времени в достаточной мере не урегулирован ТК РФ, что в ряде случаев затрудняет практику заключения и надлежащего исполнения актов социального партнерства на уровне крупных компаний.

# Проблемы реализации защитной функции профсоюзов в современной России

ИЗБИЕНОВА ТАТЬЯНА АЛЕКСАНДРОВНА,  
к.ю.н., МАРИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ, ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ  
ЧАСТНОГО ПРАВА РОССИИ  
И ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

На сегодняшней секции было высказано много предложений относительно увеличения либо уменьшения объема прав профсоюзов, закрепленных в Федеральном законе от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профессиональных союзах»).

Кроме того, была затронута проблема «злоупотребления» членами профсоюзов своими правами, которое проявляется иногда в совершении не основанных на законе действий, дестабилизирующих деятельность работодателей. При этом складывается впечатление, что «злоупотребление» профсоюзными правами в нашей стране в определенной степени вызвано неадекватной правовой базой, регламентирующей статус профсоюзов. Если проанализировать нормы ФЗ «О профессиональных союзах» и ТК РФ, их сопоставить, то выясняется, что объем прав в соответствии с ТК РФ у профсоюзов значительно сужен по сравнению со специальным законом, но применению почему-то подлежит кодекс, а не специальный закон.

Однако у профсоюзов фактически не имеется адекватных правовых инструментов для защиты трудовых прав работников в рыночных условиях, то есть трудовое законодательство не предусматривает современных, адаптированных для рыночных отношений прав профсоюзов. Например, профсоюзы не обладают самостоятельным правом принимать решение о проведении забастовки, которое известно профсоюзам западно-европейских государств. При отсутствии таких глобальных прав отдельные профсоюзы вместо действенной защиты работников посредством использования легальных правовых механизмов (переговоров, консультаций и тому подобного) занимаются некой «мышинной возней», пытаются конкурировать между собой. И это дестабилизирует работу данного общественного объединения, что, к сожалению, снижает его авторитет в глазах работников. Следствием этого является снижение членства профсоюзов, поскольку работники не видят практического смысла участвовать в общественных объединениях и тем более платить профсоюзные взносы.

Одна из озвученных сегодня проблем касалась того, что профсоюзы законодательно лишены права на предъявления в суд исков в защиту неопределенного круга лиц. Да, проблема существует, но известно, что в настоящий момент времени профильным комитетом Государственной думы РФ по гражданскому и арбитражному процессуальному законодательству одобрена концепция Единого гражданского процессуального кодекса. Вот буквальное содержание п. 4.8 концепции: «Право от своего имени защищать права, свободы и интересы других лиц будет реализовываться в пределах прав, предоставленных действующими редакциями статьей 46 и 47 ГПК РФ». То есть в концепции буквально процитированы нормы действующего ГПК РФ.

Поскольку в ближайшем будущем данный акт, скорее всего, будет принят в виде единого кодекса и начнет регулировать отношения, связанные с рассмотрением трудовых споров, внимание должно быть обращено на содержание этой концепции. Именно в ней, а в дальнейшем и в проекте федерального закона, которым будет утвержден Единый гражданский процессуальный кодекс, было закреплено безусловное право профсоюзов на обращение в суд за защитой неопределенного круга лиц.

Кроме того, хочу обратить внимание на то, что в концепции практически не содержится норм, предусматривающих особенности рассмотрения трудовых споров. С чем это связано? Либо с какой-то ошибкой, неточностью, невнимательностью, либо с тем, что законодатель решил возобновить реализацию идеи о создании трудового процессуального

кодекса. Последнее маловероятно. Но при отсутствии в концепции, а затем в Едином процессуальном кодексе специальных норм, посвященных трудовым спорам, и при условии принятия нового кодекса, основанного на подходах рассматриваемой концепции, мы можем столкнуться с тем, что трудовые споры будут рассматриваться по тем же правилам, что и имущественные, экономические споры. Это в принципе недопустимо, и на это нужно обратить внимание в своих предложениях.

Хочется остановиться и на отдельных проблемах реализации защитной функции. Профсоюзы реализуют ее, в том числе путем ведения переговоров с объединениями работодателей, органами государственной власти, местного самоуправления с целью установления условий труда, посредством высказывания мотивированного мнения по проектам нормативных актов и локальных нормативных актов работодателей. Однако разобщенность профсоюзов, их множественность, даже на уровне одного работодателя, зачастую не позволяет вырабатывать единую точку зрения относительно проектов нормативных актов и в конечном итоге выражать мнение работников более последовательно.

Кроме того, некоторые заключения Российской трехсторонней комиссии (далее – РТК), заключения объединений профсоюзов, положенные в основу актов РТК, вызывают обоснованные вопросы. Например, сомнительно заключение на проект Федерального закона «О внесении изменений в отдельные законодательные акты, в связи с принятием закона о специальной оценке труда» (принятого в конечном итоге). Теперь, работодателям при соблюдении определенных процедур предоставлена возможность увеличить продолжительность рабочего дня (смены) с соответствующей выплатой работникам денежных компенсаций. Возникает вопрос о том, почему профсоюзы не приняли всех необходимых и предусмотренных законодательством мер для того, чтобы законопроект не был принят в предложенной редакции.

В заключение хочу подчеркнуть, что при отсутствии в России актуального законодательства о профсоюзах, которое вписывается в рыночную экономику, говорить о росте авторитета профсоюзов, реализации ими защитных функций не приходится.

## Защита профсоюзами права на оплату труда работников предприятий, находящихся в стадии банкротства

ТИТОР СВЕТЛАНА ЕВГЕНЬЕВНА,  
к.ю.н., АКАДЕМИЯ ТРУДА И  
СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ,  
ДОЦЕНТ КАФЕДРЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

По данным Федеральной службы государственной статистики, по состоянию на 1 июня 2015 г. сумма просроченной задолженности по заработной плате задолженность **организаций, находящихся в стадии банкротства**, составила 1377 млн руб.

В связи с этим вопрос о защите работников при неплатежеспособности работодателя остается актуальным.

Порядок открытия процедуры банкротства закреплен Федеральным законом от 26.10.2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)»<sup>30</sup> (далее – Закон о банкротстве). Указанным законом предусмотрена очередность удовлетворения требований кредиторов (включая оплату труда работников) при проведении процедуры банкротства.

30 Собрание законодательства РФ. 28.10.2002 г. № 43. Ст. 4190.

Так, в ст. 134 Закона о банкротстве предусмотрен следующий порядок расчетов.

Вне очереди за счет конкурсной массы погашаются требования кредиторов по текущим платежам преимущественно перед кредиторами, требования которых возникли до принятия заявления о признании должника банкротом. Следует отметить, что под текущими платежами понимаются денежные обязательства и обязательные платежи, возникшие после даты принятия заявления о признании должника банкротом.

Если прекращение деятельности организации должника или ее структурных подразделений может повлечь за собой техногенные и (или) экологические катастрофы либо гибель людей, вне очереди погашаются расходы на проведение мероприятий по недопущению возникновения указанных последствий (1)<sup>31</sup>.

Требования кредиторов по *текущим платежам* удовлетворяются в следующей очередности.

В первую очередь удовлетворяются требования по текущим платежам:

- \* связанным с судебными расходами по делу о банкротстве (2);
- \* связанным с выплатой вознаграждения арбитражному управляющему (3);
- \* связанным с взысканием задолженности по выплате вознаграждения лицам, исполнившим обязанности арбитражного управляющего в деле о банкротстве (4);
- \* требования по текущим платежам, связанным с оплатой деятельности лиц, привлечение которых арбитражным управляющим для исполнения возложенных на него обязанностей в деле о банкротстве является обязательным, в том числе с взысканием задолженности по оплате деятельности указанных лиц (5).

Во вторую очередь удовлетворяются требования:

- \* об оплате труда лиц, работающих по трудовым договорам (6);
- \* требования об оплате деятельности лиц, привлеченных арбитражным управляющим для обеспечения исполнения возложенных на него обязанностей в деле о банкротстве, в том числе о взыскании задолженности по оплате деятельности данных лиц (7).

В третью очередь удовлетворяются требования по коммунальным платежам, эксплуатационным платежам, необходимым для осуществления деятельности должника (8).

В четвертую очередь удовлетворяются требования по иным текущим платежам (9).

Требования *кредиторов* (под кредиторами понимаются лица, имеющие по отношению к должнику права требования по денежным обязательствам и иным обязательствам, об уплате обязательных платежей, выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих по трудовому договору) удовлетворяются в следующей очередности:

В первую очередь производятся расчеты по требованиям граждан, перед которыми должник несет ответственность за причинение вреда жизни или здоровью, путем капитализации соответствующих повременных платежей, компенсации морального вреда, компенсации сверх возмещения вреда (10).

Во вторую очередь производятся расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, и по выплате вознаграждений авторам результатов интеллектуальной деятельности (11).

В *третью очередь* производятся расчеты с другими кредиторами, в том числе с кредиторами по нетто-обязательствам (12).

По результатам простого арифметического подсчета видно, что очередность выплат работникам заработной платы<sup>32</sup>, образовавшейся после объявления процедуры банкротства (текущие платежи), является по отношению к другим платежам шестой, а очередность выплаты заработной платы, образовавшейся на дату начала процедуры банкротства по отношению к другим платежам – всего лишь одиннадцатой.

<sup>31</sup> Здесь и далее по тексту ведется простой арифметический подсчет очередности удовлетворения требований кредиторов независимо от категории.

<sup>32</sup> Здесь и далее под заработной платой понимаются все выплаты, причитающиеся работнику (оплата труда, выходные пособия и т.д.)

На практике встречается немало случаев злоупотреблений арбитражными управляющими, когда внеочередные текущие платежи несоразмерно велики. В результате этого денежной массы зачастую не хватает на выплату текущей заработной платы работникам, не говоря уже о заработной плате, образовавшейся на дату начала процедуры банкротства. При этом работник, как кредитор, в силу его не достаточной осведомленности и других субъективных факторов, не может самостоятельно достойно защитить свои интересы при проведении процедуры банкротства.

Представлять интересы работников в арбитражном процессе по делу о банкротстве в соответствии со ст. 35 Закона о банкротстве имеет право представитель работников должника. По смыслу ч. 2 ст. 38 Закона о банкротстве полномочия представителя работников должника подтверждаются протоколом собрания работников должника, на котором избирается представитель работников для участия в арбитражном процессе по делу о банкротстве.

Однако на практике в силу различных причин собрания не всегда проводятся своевременно. В результате представитель работников не может в полной мере и вовремя защищать интересы работников. Так, постановлением Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 21.12.2009 г. по делу № А21-9310/2009<sup>33</sup> было отказано представителю работников в удовлетворении апелляционной жалобы. При этом суд указал, что протокол собрания работников должника, на котором избран представитель работников, подлежит представлению в суд вместе с заявлением должника о признании его банкротом только в том случае, если на момент подачи заявления в суд собрание, на котором избран представитель работников должника, проведено. Соответственно, если указанное собрание не проведено, должник не обязан подавать документы о полномочиях представителя работника. Закон не предусматривает обязанности должника проводить указанное собрание до подачи заявления в суд. Таким образом, интересы работника остаются незащищенными. В целях достойной защиты работников при проведении процедуры банкротства полагаем возможным внести в Закон о банкротстве изменения, обязывающие должника проводить подобное собрание заблаговременно, до подачи заявления о банкротстве.

В соответствии со ст. 29 ТК РФ представлять интересы работников, включая вопросы участия в управлении организацией, могут профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации в лице их первичных профсоюзных организаций.

В рамках «Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014–2016 годы» профсоюзы как сторона социального партнерств, принимают на себя обязательства проведения мониторинга финансового состояния стратегических организаций для предотвращения их возможного банкротства, включая при необходимости социальную поддержку работников указанных организаций. В целях реализации права работника на достойный труд они обязуются осуществлять разработку мер и механизмов по защите материальных прав работников в случае несостоятельности (банкротства) или неплатежеспособности организации.

Мы считаем возможным закрепить в законодательстве норме, что при проведении процедуры банкротства представителем работников должника является представитель первичной профсоюзной организации, уполномоченный соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации. Представление интересов работников при проведении процедуры банкротства может быть закреплено в коллективном договоре. В этом случае следует предусмотреть обязанность должника вместе с заявлением о банкротстве подавать не протокол об избрании представителя работников, а заключенный и действующий коллективный договор.

Предлагаемый порядок значительно упростит процедуру назначения представительства работников при банкротстве организации, и интересы работников будут защищены своевременно.

Ст. 12 Закона о банкротстве предусматривает право представителя работников на участие в собрании кредиторов. Однако представитель работников участвует в собрании

без права голоса. Лишение права голоса представителя работников на указанном собрании дискриминирует их права. Считаем возможным в целях эффективной защиты интересов работников наделить представителей правом голоса на собрании кредиторов.

Кроме того, подобный способ защиты работников в полной мере отвечает требованиям п. 25 ч. 1 ст. 25 части II Европейской социальной хартии, закрепляющей право работников на защиту своих претензий в случае неплатежеспособности работодателя любыми действенными формами<sup>34</sup>.

Вместе с тем для действенного осуществления защиты работников, в том числе при проведении процедуры банкротства, представителям профсоюзов необходимы соответствующие средства. Одним из основных источников формирования имущества первичных профсоюзных организаций являются взносы членов профсоюза.

В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п. 3 ст. 28)<sup>35</sup>. Обязанность на удержание из заработной платы профсоюзных взносов лежит и на арбитражном управляющем (ч. 5 ст. 134 Закона о банкротстве).

О порядке перечисления на счета профсоюзов денежных средств (взносов) из заработной платы работников имеются два разъяснительных письма.

\* Письмо Банка России от 27.05.1997 г. № 456 «О порядке перечисления на счета профсоюзов денежных средств (взносов) из заработной платы работников»<sup>36</sup>. В нем разъясняется, что очередность платежа профсоюзных взносов должна соответствовать очередности платежа для расчетов по оплате труда, поскольку данные средства являются частью заработной платы работника, то есть его собственностью.

\* Информационное письмо Президиума ВАС РФ от 30.12.2004 г. № 87 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении арбитражными судами дел, связанных с перечислением работодателями профсоюзным организациям сумм членских профсоюзных взносов из заработной платы работников»<sup>37</sup>. В нем разъяснялось, что: 1) профсоюзные взносы не являются собственностью работодателя (п. 2); 2) при осуществлении процедур банкротства суммы членских профсоюзных взносов из заработной платы работников должны перечисляться работодателем на счет профсоюзной организации в очередности, установленной для выплаты заработной платы. Мораторий на удовлетворение требований кредиторов по денежным обязательствам, предусмотренный ст. 94, 95 Закона о банкротстве, на данные суммы не распространяется (п. 4).

Информационным письмом Президиума ВАС РФ от 1.07.2014 г. № 168<sup>38</sup> в письмо от 30.12.2004 внесены изменения: исключены п. 2 и 4 из предыдущего текста письма. Это означает, что позиция Президиума ВАС РФ коренным образом поменялась по вопросам правовой составляющей профсоюзных взносов и порядка их перечисления на счета первичных профсоюзных организаций. Обновленная позиция Президиума ВАС РФ дает право арбитражным управляющим на стадии банкротства при недостаточности средств задерживать перечисление членских взносов работников первичным профсоюзным организациям, что, безусловно, приведет к невозможности достойной защиты профсоюзными работниками на стадии банкротства.

Полагаем возможным и необходимым закрепить законодательно очередность перечисления указанных денежных средств на счета первичных профсоюзных организаций одновременно с очередностью выплаты заработной платы. В целях правильного распределения имеющихся денежных средств следует на профсоюзные взносы направлять 1% от выплаченной работникам заработной платы.

34 Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.

35 Российская газета. 1996. 20 янв. № 12.

36 Экономика и жизнь. 1997. № 26.

37 Хозяйство и право. 2005. № 2.

38 <http://base.consultant.ru>.

# «Системный характер трудового права и права социального обеспечения как отрасли и законодательства. Современное состояние (Первые Гусовские чтения)»

## ПРОГРАММА КОНФЕРЕНЦИИ (секция Ассоциации «Юристы за трудовые права»)

Университет им. О.Е. Кутафина (МГЮА)

Адрес: г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

4 июня 2015 г.

9.30 – 10.00 РЕГИСТРАЦИЯ.

10.00 – 12.00 ОТКРЫТИЕ КОНФЕРЕНЦИИ. ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ  
*Блажеев В. В.* Заслуженный юрист РФ, ректор университета им. О. Е. Кутафина  
*Тарасенко М. В.* Заместитель Председателя Комитета Государственной думы по труду, социальной политике и делам ветеранов  
*Петручак Л. А.* Проректор по учебной и воспитательной работе университета им. О. Е. Кутафина  
*Синюков В. Н.* Проректор по научной работе университета им. О. Е. Кутафина  
*Кутафин Д. О.* Проректор по международному сотрудничеству университета им. О. Е. Кутафина  
*Люттов Н. Л.* Университет им. О. Е. Кутафина, Ассоциация «Юристы за трудовые права»  
*Герасимова Е. С.* Ассоциация «Юристы за трудовые права», АНО «ЦСТП», НИУ ВШЭ

12.00-12.30 ПЕРЕРЫВ (ЧАЙ, КОФЕ)

12.30–14.00 РАБОТА В СЕКЦИЯХ

14.00–15.00 ОБЕД

15.00-16.30	<p>СЕКЦИЯ СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ И ПРАВ ПРОФСОЮЗОВ</p> <p><i>МОДЕРАТОР: Бабич Олег Борисович</i></p> <p><b>Проблемы эффективности судебной защиты трудовых прав работников</b>  <i>Мионов Владимир Иванович, д.ю.н. профессор, РГУ нефти и газа им. И. М. Губкина, зав. кафедрой гражданского процесса и социальных отраслей права</i></p> <p><b>О некоторых процессуальных аспектах защиты трудовых прав</b>  <i>Перова Наталья Валерьевна, Образовательное учреждение профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений», старший преподаватель кафедры трудового права</i></p> <p><b>Сроки обращения в суд за разрешением трудовых споров: проблемы законодательства и судебной практики</b>  <i>Сафонов Валерий Анатольевич, к.ю.н. доцент кафедры трудового права и охраны труда юридического факультета Санкт-Петербургского государственного университета</i></p> <p><b>Практика судебной защиты трудовых прав и прав профсоюза в ГМПР</b>  <i>Сущева Наталья Александровна, Центральный Совет Горно-металлургического профсоюза России (ГМПР), зав. юридическим отделом.</i></p> <p><b>О некоторых проблемах доказывания при рассмотрении трудовых споров в судах</b>  <i>Саурин Сергей Александрович, к.ю.н. руководитель юридического направления АНО «Центр социально-трудовых прав»</i></p>
ВОПРОСЫ, ДИСКУССИЯ	
16.30–16.45	ПЕРЕРЫВ
16.45–18.15	<p>СЕКЦИЯ ПРОБЛЕМЫ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА И РАЗГРАНИЧЕНИЕ ЕЕ КОМПЕТЕНЦИИ С ОРГАНАМИ ПРОКУРАТУРЫ</p> <p><i>МОДЕРАТОР: Саурин Сергей Александрович</i></p> <p><b>О работе ГИТ в городе Москве</b>  <i>Сухова Юлия Николаевна, ГИТ в городе Москве, главный государственный инспектор труда</i></p> <p><b>Эффективность регулирования компетенции, полномочий и организации работы государственной инспекции труда: актуальные вопросы</b>  <i>Герасимова Елена Сергеевна, к.ю.н., НИУ ВШЭ, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения факультета права; АНО «Центр социально-трудовых прав», директор</i></p> <p><b>Полномочия ГИТ в отношении жалоб по «неочевидным» нарушениям</b>  <i>Бабич Олег Борисович, Конфедерация труда России, руководитель правового департамента</i></p> <p><b>Реализация Федеральной инспекцией труда своих полномочий в современных условиях: отдельные вопросы и пути решения</b>  <i>Сапфирова Аполлинария Александровна, д.ю.н., профессор зав. кафедрой земельного, трудового и экологического права ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный аграрный университет»</i></p>
ВОПРОСЫ, ДИСКУССИЯ	

## 5 июня 2015 г.

10.00–12.00	<p>СЕКЦИЯ ВНЕСУДЕБНЫЕ МЕХАНИЗМЫ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ</p> <p><i>МОДЕРАТОР: Саурин Сергей Александрович</i></p> <p><b>Актуальность стандартов Совета Европы по защите социально-трудовых прав для России</b>  <i>Сиволдаев Илья Владимирович, Дом прав человека, Воронеж, юрист</i></p> <p><b>Урегулирование индивидуального трудового спора с участием посредника</b>  <i>Зайцева Лариса Владимировна, к.ю.н., Тюменский государственный университет, доцент зав. кафедрой трудового права и предпринимательства</i></p> <p><b>О работе УПЧ в Москве в сфере трудовых отношений</b>  <i>Кочетова Татьяна Николаевна, аппарат Уполномоченного по правам человека в Москве, начальник отдела по содействию защиты прав и свобод граждан</i>  <i>Соболева Ирина Викторовна, д.э.н., Институт экономики РАН, руководитель Центра политики занятости и социально-трудовых отношений</i></p> <p><b>Защита социально-трудовых прав уполномоченными по правам человека</b>  <i>Сиволдаева Софья Ильинична, Дом прав человека, Воронеж, юрист</i>  <i>Общественной приемной</i></p>
12.00–12.30	ПЕРЕРЫВ
12.30–14.00	<p>СЕКЦИЯ ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ ПРОФСОЮЗАМИ</p> <p><i>МОДЕРАТОР: Герасимова Елена Сергеевна</i></p> <p><b>Защита трудовых прав работников профсоюзами: на пользу ли плюрализм?</b>  <i>Куренной Алексей Михайлович, д.ю.н. профессор, Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, зав. кафедрой трудового права юридического факультета</i></p> <p><b>Право профсоюзов на обжалование локальных нормативных актов работодателей, нарушающих права широкого круга работников</b>  <i>Бабич Олег Борисович, Конфедерация труда России, руководитель правового департамента</i></p> <p><b>Правозащитная деятельность членских организаций ФНПР</b>  <i>Пелешенко Юрий Иванович, ФНПР, руководитель правового департамента аппарата ФНПР</i></p> <p><b>О некоторых проблемах социального партнерства на федеральном уровне</b>  <i>Косович Владимир Степанович, Общероссийский профессиональный союз работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства, заместитель председателя</i></p> <p><b>Проблемы реализации защитной функции профсоюзов в современной России</b>  <i>Избиенова Татьяна Александровна, к.ю.н., Марийский государственный университет, доцент кафедры частного права России и зарубежных стран</i></p> <p><b>Защита профсоюзами права на оплату труда работников предприятий, находящихся в стадии банкротства</b>  <i>Титор Светлана Евгеньевна, к.ю.н., Академия труда и социальных отношений, доцент кафедры трудового права</i></p>
14.00–15.00	ОБЕД
15.00–17.00	<p>ЗАВЕРШАЮЩЕЕ ПЛЕНАРНОЕ ЗАСЕДАНИЕ</p> <p><i>Модераторы секций докладывают об итогах своих заседаний</i></p>



СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ ВОСЬМОЙ КОНФЕРЕНЦИИ  
АССОЦИАЦИИ «ЮРИСТЫ ЗА ТРУДОВЫЕ ПРАВА»

Под редакцией С. Г. Колгановой.

Редактор – М.Ильина.

Компьютерная верстка – И. Пируян

Подписано в печать \_\_.11.2015.

Гарнитура CharterITC.

Печать офсетная. Бумага тип. № 1.

Формат 84х108/16. Усл. печ. л. 4,65

Тираж 300 экз.

НП «Юристы за трудовые права»  
127055, Москва, Новолесной пер., 11/13-25

Отпечатано в типографии:  
ООО «Буки Веди»  
115093, Москва, Партийный пер. д.1