

УДК 34

ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ: АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ

Приженникова Алена Николаевна

канд. юр. наук
Финансовый университет при Правительстве РФ
Москва

author@apriori-journal.ru

Аннотация. Целью исследования являются трудовые правоотношения, которые имеют свои особенности, позволяющие отграничить их от гражданско-правовых правоотношений. Исследуя особенности трудовых правоотношений и порядок рассмотрения и разрешения трудовых споров в РФ и за рубежом, автор предлагает концепцию формирования трудовой юстиции в РФ. Автор приходит к выводу, что разрешение трудового спора возможно путем проведения примирительных процедур.

Ключевые слова: труд; трудовые правоотношения; работник и работодатель; индивидуальный трудовой спор; коллективный трудовой спор; трудовые суды; трудовая юстиция; трудовое законодательство; примирительные процедуры; трудовой спор.

PROTECTION OF EMPLOYEES: TIMELY ISSUES

Prizhennikova Alena Nikolaevna

candidate of legal science
Finance University under the Government of the Russian Federation
Moscow

Abstract. The research purpose are labor relations, which have got their peculiarity, allowing to draw a line between them and civil and legal relations. While investigating peculiarities of labor relations, as well as the order of consideration and settlements of labor disputes in the RF and abroad, the author offers the concept of formation of the labor justice in the RF. The author's opinion is that it is possible to settle the labor dispute by means of reconciliation procedures.

Key words: labor; labor relations; employee and employer; individual labor dispute; collective labor dispute; labor courts; labor justice; labor legislation; reconciliation procedures; labor dispute.

Введение. Труд свободен, каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Принцип свободы труда в сфере трудовых отношений находит свое отражение в ст. 37 ч. 2 Конституции Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993), в Конвенции МОТ № 29 от 28 июня 1930 года относительно принудительного или обязательного труда (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от 4 июня 1956 года), в ст. 2 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее ТК РФ), в ст. 23 Всеобщей декларации прав человека, в п. 3 ст. 8 Международного пакта о гражданских и политиче-

ских правах закреплено право на труд [13], в ст. 6-7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах [14].

Предмет. Возникновение трудовых правоотношений связано с таким юридическим фактом, как трудовой договор.

Сущность юридического факта состоит в том, что он основывается на добровольном и взаимном волеизъявлении сторон. Трудовой договор как юридический факт представляет собой конкретное жизненное обстоятельство, с которым трудовое законодательство связывает возникновение трудового правоотношения между работником и работодателем. При этом трудовой договор выступает либо самостоятельным фактом, необходимым для возникновения трудового правоотношения, либо необходимым элементом сложного юридического состава. Трудовой договор как юридический факт (соглашение работника и работодателя) «основан на свободе труда, его стороны свободны в выборе друг друга, а соглашение, свободно достигаемое сторонами, предполагает их добровольное волеизъявление» [27, с. 174].

В своей статье О.В. Сгибнева замечает, что при анализе трудового договора как юридического факта нельзя обойти вниманием точку зрения ряда ученых в области трудового права, считающих трудовой договор в указанном аспекте трудовой (трудоправовой) сделкой [21]. Трудовой договор как сделка упоминался Л.С. Талем, К.М. Варшавским, Н.Г. Александровым, А.С. Краснопольским, К.Н. Гусовым и др. [1, с. 68; 6, с. 11, 20-21; 7, с. 180; 10, с. 140-141; 25, с. 1].

Рассматривая основные подходы к определению трудового договора, хотелось бы обратить внимание, на мнение О.В. Смирнова, сформулировав три основных подхода к определению сущности трудового договора [23]:

- 1) как форме реализации права граждан на труд;
- 2) как основанию возникновения и существования во времени трудового правоотношения;

3) как институту трудового права, объединяющему нормы, регулирующие трудовое правоотношение.

Э.Н. Бондаренко в своём исследовании, посвященном основаниям возникновения трудовых правоотношений, сводит к двум основным подходам к определению сущности трудового договора: документальному (трудовой договор – документ) и фактологическому (трудовой договор – юридический факт) [5, с. 28-29].

К.Н. Гусов и В.Н. Толкунова рекомендуют рассматривать трудовой договор в трех аспектах, как:

- 1) соглашение о труде в качестве работника;
- 2) юридический факт, который является основанием возникновения и формой существования трудовых правоотношений во времени и служит предпосылкой для возникновения и существования других правоотношений, тесно связанных с трудовыми;
- 3) институт трудового права, т.е. система правовых норм о приеме на работу (заключении трудового договора), переводе на другую работу (изменение трудового договора) и увольнение (прекращение трудового договора) [7, с. 180].

Цель. В соответствии с п. 1 Рекомендации Международной организации труда (МОТ) № 198 «О трудовом правоотношении» государства-члены должны разрабатывать и применять национальную политику, чтобы гарантировать эффективную защиту работников, выполняющих свою работу в условиях индивидуального трудового правоотношения. В связи с этим, необходимо различать трудовой договор и гражданско-правовой договор.

В Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» данный вопрос излагается следующим образом, например, в п. 8 отмечено «если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактиче-

ски регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу ч. 4 ст. 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права».

Вступив в трудовые правоотношения, у работодателя и работника возникают взаимные права и обязанности и неисполнение этих прав и обязанностей может привести к трудовому спору по поводу возникновения, изменения и прекращения условий труда, применения законодательства и иных нормативных правовых актов, соглашений о труде. Хотя, различные дискуссии ведутся по вопросу причин и условий возникновения трудовых споров [2, с. 176; 24, с. 433-435; 29, с. 182, 184]. Трудовой спор является актуальным вопросом нашего времени.

В российском законодательстве определено, что трудовые споры бывают двух видов: индивидуальные и коллективные. В науке трудового права были выработаны различные точки зрения ученых относительно определения понятия трудового спора [4, с. 21; 12, с. 14; 16, с. 7; 22, с. 112].

Мы считаем, что не любое разногласие есть спор. С момента возникновения разногласий обычно ведутся переговоры с работодателем самим работником или с участием его представителя. Если же в ходе непосредственных переговоров разногласия не удастся урегулировать, то эти неурегулированные разногласия перерастают в индивидуальный трудовой спор при обращении работника в орган по рассмотрению индивидуального трудового спора: Комиссией по трудовым спорам или судом [11, с. 480].

Таким образом, трудовой спор возникает между субъектами трудовых правоотношений и разногласие является неотъемлемой частью трудового спора, а также способствует возникновению. Статья 37 Конституции РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) признает право человека и гражданина на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных федеральным законом способов их разрешения, включая право на забастовку.

В соответствии со ст. 352 ТК РФ возможно защитить трудовые права следующими способами: самозащита работниками трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита.

Результат. Анализ содержания статьи 352 ТК РФ позволяет сделать вывод о том, что работник для защиты своих трудовых прав и свобод вправе использовать все способы, перечисленные в части 2 статьи 352 ТК РФ, а также любые другие способы, не запрещенные законом, тогда как работодатель для защиты своих трудовых прав может воспользоваться только судебной защитой.

Так, во-первых, актуальным является применение процедуры медиации в трудовых спорах [3; 17; 18; 19]. Институт медиации на сегодняшний день создан и функционирует в США, Германии, Великобритании, Китае, Корее, Индии, Австрии, Японии, Украине, Киргизии и др. странах; во-вторых, трибуналы по рассмотрению и разрешению трудовых споров действуют в Великобритании, в США, в Гонконге, в Австралии [28]; в-третьих, изучая зарубежный опыт, можно говорить о специализированной трудовой юстиции по рассмотрению трудовых споров. Трудовые суды созданы во многих странах. Автор отмечает, что трудовая юстиция в каждой стране имеет свою специфику, свою особенность.

Заключение. В России различные дискуссии ведутся по вопросу создания трудовых судов [8; 9; 15]. Мы считаем, что необходимо создать Судебные коллегии по рассмотрению споров. Судебная коллегия в своей деятельности будет руководствоваться Трудовым процессуальным кодексом [20]. В ТК РФ возможно отразить: основные понятия, используемые в данном федеральном законе, а именно определить спор как самостоятельную категорию, корпоративного спора, процедуры медиации, примирительные процедуры, дать определение индивидуальных и коллективных трудовых споров и др.

Список использованных источников

1. Александров Н.Г. К вопросу о роли договора в правовом регулировании общественных отношений. // Ученые записки ВЮОН. 1947. Вып. VI. С. 68.
2. Анисимов Л.Н., Анисимов А.Л. Трудовые договоры. Трудовые споры. М., 2003. С. 176.
3. Архипов В.В. Медиация – предмет изучения теоретико-правовых дисциплин // Третейский суд. 2009. № 1 (61). С. 56.
4. Бережнов А.А. Досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: дисс. ...канд. юр. наук. М., 2012. С. 21.
5. Бондаренко Э.Н. Основания возникновения трудовых правоотношений: автореф. дисс. ...д-ра юр. наук. М., 2004. С. 28-29.
6. Варшавский К.М. Трудовой договор по Кодексу законов о труде 1922 г. Пг., 1923. С. 11, 20-21.
7. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России. М.: ТК Велби, Проспект, 2004. С. 180.
8. Ершова Е.А. Трудовое право в России [Электронный ресурс]. URL:<http://pravouch.com/trudovogo-prava-problemyi>
9. Калинин И.Б. Трудовые суды в России // Вестник ТГПУ. 2007. Вып. 9 (72). Серия: Гуманитарные науки (Экономика и Право); Нужны ли трудовые суды: pro et contra. «Круглый стол», организованный Комитетом Госдумы по труду и социальной политике 30 ноября 2004 г. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.chelt.ru> (дата обращения:
10. Краснопольский А.С. Трудовой договор как одно из оснований установления трудового правоотношения: дисс. ...канд. юр. наук. М., 1948. С. 140-141.
11. Куренной А.М. Трудовое право России. М.: Издат. дом «Правоведение». 2008. С. 480.

12. Куренной А.М. Трудовые споры: Практический комментарий. М., 2001. С. 14.
13. Международный пакт о гражданских и политических правах: от 16 декабря 1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976 г. № 17. ст. 291.
14. Международный пакт от 16.12.1996 «Об экономических, социальных и культурных правах».
15. Миронов В.И. Увольнения, сокращения, переводы, новые трудовые договоры, заработная плата: трудовые споры в условиях кризиса.
16. Прасолова И.А. Трудовые споры и трудовые конфликты по российскому праву: дисс. ...канд. юр. наук. Барнаул, 2005. С. 7.
17. Приженникова А.Н. Альтернативные способы разрешения споров: актуальные вопросы // NB: Вопросы права и политики. 2013. № 12. С. 1-10. DOI: 10.7256/2305-9699.2013.12.10280. URL:http://enotabene.ru/lr/article_10280.html
18. Приженникова А.Н. Медиативные процедуры: российские проблемы // Экономические и правовые процедуры управления преодоления социального кризиса. Сб. матер. XXVII Междунар. науч.-практ. конф. Лондон (Великобритания) и Киев (Украина). 2012 [Электронный ресурс]. URL:<http://gisap.eu>
19. Приженникова А.Н. Медиация в России: актуальные вопросы // В мире научных открытий. 2012. № 11.2. № 6.1.
20. Приженникова А.Н. Трудовая юстиция в России // NB: Вопросы права и политики. 2013. № 11. С. 78-87. DOI:10.7256/2305-9699.2013.11.10078.
21. Сгибнева О.В. О некоторых аспектах понятия «трудовой договор» [Электронный ресурс]. URL:<http://www.prove-c.ru> (дата обращения: 05.05.2012).
22. Скобелкин В.Н. Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. (Нормы и правоотношения). М.: Юрлит. 1982. С. 112.

23. Смирнова О.В. Советское трудовое право. М., 1991.
24. Советское трудовое право / под ред. Б.К. Бегичева, А.Д. Зайкина. М.: Юрид. лит., 1985. С. 433-435.
25. Таль Л.С. Трудовой договор. Цивилистическое исследование. Часть II. Внутренний распорядок хозяйственных предприятий. Ярославль, 1918. С. 1.
26. Трудовое право России / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. С. 119-120.
27. Трудовое право России / под ред. А.М. Куренного. М.: Юрист, 2004. С. 174.
28. Черняева Д.В. Австралийские реформы трудового права 2005-2009 гг. // Трудовое право России и за рубежом. 2010. № 2.
29. Чуча С.Ю. Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в Российской Федерации. Омск, 2005. С. 182-184.