

Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация
«ОТКРЫТЫЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»
(АНПОО «ОСЭК»)

КУРСОВАЯ РАБОТА

по дисциплине (профессиональному модулю)

Трудовое право

(указывается наименование учебной дисциплины или профессионального модуля)

на тему:

Правовая защита интересов работников при увольнении

(указывается наименование темы)

Выполнена: обучающимся группы «_____»

очной/заочной формы обучения

специальности 40.02.04 Юриспруденция

ФИО обучающегося в Творительном падеже = ответ на вопрос КЕМ?

Руководитель курсовой работы:

ФИО преподавателя в Именительном падеже = ответ на вопрос КТО?

Тула, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. Теоретические аспекты защиты трудовых прав работников	5
1.1. Понятие и принципы защиты трудовых прав работников	5
1.2. Формы и способы защиты трудовых прав работников	6
Глава 2. Коллективная самозащита как один из способов защиты трудовых прав работников.....	11
2.1. Понятие и способы коллективной самозащиты трудовых прав работников	11
2.2. Условия и пределы коллективной самозащиты трудовых прав работников	19
2.2. Перспективы развития законодательства, регламентирующего коллективную самозащиту трудовых прав работников.....	22
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	24
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	26

ВВЕДЕНИЕ

В соответствии с ч. 4 ст. 37 Конституции РФ за человеком и гражданином признается право на индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием всех не запрещенных законом способов, в том числе права на забастовку.

В 90-х гг. XX века в конституционном строе России произошли существенные изменения, одним из которых стал переход к рыночной экономике, и, как следствие, изменение рынка труда. Как показывает практика, в условиях рыночной экономики большинством работодателей допускаются серьезные нарушения трудового законодательства, обусловленные, прежде всего, полной зависимостью работника от работодателя, а также правовой и социальной незащищенностью работника.

Одной из новелл Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) является возможность защиты работником своих трудовых прав самостоятельно, т.е. самозащита. Актуальность выбранной для исследования темы обуславливается, во-первых существованием проблемы защиты трудовых прав работника как одной из трудноразрешимых; во-вторых, недостаточностью изучения такого института как защита трудовых прав работника, впервые закрепленного в ТК РФ, которая вызвана отсутствием в нормах ТК РФ легального определения самозащиты трудовых прав работника и четкой регламентации пределов и условий ее применения.

Цель курсовой работы — изучение особенностей нормативного правового регулирования права на коллективные способы самозащиты трудовых прав работников. Исходя из поставленной цели, были поставлены следующие задачи курсовой работы:

- раскрыть понятие и охарактеризовать принципы защиты трудовых прав работников;
- рассмотреть формы и способы защиты трудовых прав работников;

— раскрыть понятие и рассмотреть способы коллективной самозащиты трудовых прав работников;

— рассмотреть условия и пределы коллективной самозащиты трудовых прав работников;

— изучить современное состояние нормативного правового регулирования коллективной самозащиты трудовых прав работников и выявить его несовершенства;

— изучить перспективы развития законодательства, регламентирующего коллективную самозащиту трудовых прав работников.

Информационная база курсовой работы включает: труды отечественных авторов, посвященные изучению коллективных способов самозащиты трудовых прав работников, к числу которых относятся С.С. Алексеев, С.Н. Братусь, Н.В. Витрук, О.С. Иоффе, В.Н. Кудрявцев, Н.И. Матузов и др., а также зарубежных авторов, например Р. Иеринг.

Курсовая работа состоит из введения, трех глав основного текста, заключения, списка использованных источников.

Глава 1. Теоретические аспекты защиты трудовых прав работников

1.1. Понятие и принципы защиты трудовых прав работников

В действующем законодательстве, регламентирующем правоотношения в сфере труда, отсутствует легальное определение понятия защиты трудовых прав работников. Однако на практике понятие защиты трудовых прав работников традиционно рассматривается в широком и узком смысле.[6, с 125]

Под защитой трудовых прав работников в узком смысле следует понимать совокупность мер, направленных на обеспечение соблюдения трудовых прав работников.

Под защитой трудовых прав работников в широком смысле следует понимать реализацию защитной функции трудового права.

Защита трудовых прав работников базируется как на общих, так и на специальных принципах.

К числу общих принципов защиты трудовых прав работников относятся:

1) законность. Сущность данного принципа заключается в том, что защита трудовых прав должна осуществляться в соответствии с действующим законодательством. Иными словами, защита трудовых прав должна осуществляться всеми способами, не запрещенными законом;

2) обоснованность. Данный принцип заключается в том, что при применении мер и способов защиты трудовых прав работников обязательно учитывается характер и длительность совершенного нарушения, действия работников и работодателей, направленные на прекращение нарушения, а также иные факторы;

3) справедливость. Сущность данного принципа заключается в том, что защита трудовых прав работников может осуществляться на тех условиях, которые не предусмотрены трудовым договором;

4) целесообразность. Данный принцип заключается в том, что способ защиты, выбранный работником, должен соответствовать нарушению его права или законного интереса;

5) принцип презумпции невиновности работника. Сущность данного принципа заключается в том, что работник считается невиновным до тех пор, пока его виновность в совершении нарушения не будет доказана работодателем. [8, с 25]

К числу специальных принципов защиты трудовых прав работников относятся:

1) принцип коллегиальности. Сущность данного принципа заключается в том, что при защите своих прав и законных интересов работники вправе привлекать к участию в процедуре защиты органы, деятельность которых позволит достичь консенсуса между работником и работодателем;

2) принцип равноправия работников и работодателей. Сущность данного принципа заключается в том, что при защите прав и законных интересов работники и работодатели имеют одинаковые права и условия;

3) принцип солидарной ответственности работодателей в случае нарушения трудовых прав работников. Сущность данного принципа заключается в том, что независимо от причины нарушения трудовые права работников будут восстановлены.

1.2. Формы и способы защиты трудовых прав работников

В соответствии со ст. 2 Конституции РФ человек, его права и свободы являются высшей ценностью государства, а их признание, соблюдение и защита — обязанностью государства, а в соответствии со ст. 45 Конституции РФ каждый вправе защищать свои права и свободы всеми, не запрещенными законом способами.

Различают две формы защиты трудовых прав работников: юрисдикционную и неюрисдикционную.

Юрисдикционная форма защиты предусматривает обращение работника за защитой нарушенных прав и законных интересов в органы, деятельность которых направлена на восстановление нарушенного права работника. [9, с 5]

В свою очередь юрисдикционная форма защиты подразделяется на четыре вида:

1) административный. Данный вид юрисдикционной формы защиты предусматривает вмешательство государства в процесс урегулирования и защиты трудовых прав работников в лице органов управления, обладающих государственно-властными полномочиями, например Федеральной инспекции труда;

2) общественный — предусматривает вмешательство в процесс урегулирования и защиты трудовых прав работников общественных организаций, не обладающих государственно-властными полномочиями. Следует подчеркнуть, что в большинстве случаев такой общественной организацией является профсоюз;

3) социально-партнерский — предполагает наличие системы правоотношений, возникших между работником, работодателем и их представителями по поводу согласования возникших разногласий. Проявлением социально-партнерского вида юрисдикционной формы защиты трудовых прав работников являются индивидуальные и коллективные трудовые споры;

4) судебный — предусматривает обращение работника за защитой нарушенного трудового права в суд.

Неюрисдикционная форма защиты представляет собой форму защиты, исключаящую обращение работника в суд общей юрисдикции. Данная форма защиты предусматривает защиту трудовых прав работником самостоятельно.

В свою очередь неюрисдикционная форма защиты подразделяется на два вида:

1) самозащита трудовых прав — предусматривает самостоятельное совершение работником действий, направленных на защиту его трудовых прав и законных интересов. Следует подчеркнуть, что самозащита трудовых прав должна в строгом соответствии с действующим трудовым законодательством. Также следует подчеркнуть, что единственным способом самозащиты работником его трудовых прав является отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором либо работы, выполнение которой представляет угрозу для жизни и здоровья работника;

2) коллективная самозащита трудовых прав работников — предусматривает самостоятельное совершение работниками действий, направленных на защиту их трудовых прав и законных интересов. В отличие от самозащиты коллективная самозащита предусматривает участие не одного, а нескольких работников.

Действующий ТК РФ предусматривает следующие способы защиты трудовых прав работников:

1) самозащита. Данный способ предусматривает самостоятельную защиту работниками своих трудовых прав. Так, примером самозащиты трудовых прав работника является отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказ от выполнения работы, представляющей угрозу жизни и здоровью работника. Отказу работника от выполнения работы предшествует обязательное уведомление работодателя в письменной форме о намерении работника отказаться от выполнения работы. Следует подчеркнуть, что на время отказа работника от выполнения работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, т.е. за ним сохраняется место работы и среднемесячный заработок;

2) судебная защита. Данный способ предусматривает обращение работника за защитой нарушенных прав в суд общей юрисдикции. Как показывает практика большинство обращений в суд за защитой нарушенного права связано с восстановлением на работе;

3) защита трудовых прав и законных интересов работника профессиональными союзами (профсоюзами) — предусматривает возможность обращения работника за защитой нарушенного права или законного интереса в специализированный орган, осуществляющий деятельность по защите прав и законных интересов работников. Основопологающим правом профсоюза является представительство и защита социально-трудовых прав и интересов работников, которое выражается, прежде всего, в осуществлении контроля и надзора за соблюдением работодателями и их представителями нормативных правовых актов, регламентирующих осуществление работниками трудовой функции, а также выполнении ими условий коллективных договоров и соглашений. На работодателе лежит обязанность сообщения в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения требования о защите прав и законных интересов и принятых в рамках данного требования мерах в течение семи дней с момента поступления такого требования. [12, с 47]

Также работодатель обязан учитывать мнение профсоюза при принятии решения о расторжении трудового договора с работником, который является членом профсоюза. В свою очередь профсоюзы и их объединения вправе создавать профсоюзные и технические инспекции труда, в деятельность которых входит проведение проверок по соблюдению трудовых прав работников и положений иных нормативных правовых актов, регламентирующих правоотношения в сфере труда;

4) государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства, регламентирующего правоотношения в сфере труда, а также иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Полномочия по такому надзору осуществляются Федеральной инспекцией труда, а также федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, т.е. в сфере осуществления контроля за соблюдением прав и законных интересов работников. Такой надзор осуществляется путем внутриведомственного государственного контроля.

Таким образом, следует сделать вывод о том, что несмотря на отсутствие легального определения термина "защита трудовых прав работников" на практике выработалось и широко используется определение, согласно которому защита трудовых прав работников представляет собой совокупность мер, направленных на защиту трудовых прав работников. В основе защиты трудовых прав работников лежат как общие принципы, такие как законность, обоснованность и иные принципы, так и специальные принципы, например равноправие работников и работодателей. [19, с 15]

Действующее законодательство предусматривает две формы защиты трудовых прав работников — неюрисдикционную и юрисдикционную. Иными словами, защита трудовых прав работников может осуществляться ими как самостоятельно, так и путем обращения в органы, обладающие государственно-властными полномочиями в области защиты трудовых прав работников, а также в суд.

Таким образом, работнику предоставляется право выбора формы и способа защиты своих трудовых прав и законных интересов.

Глава 2. Коллективная самозащита как один из способов защиты трудовых прав работников

2.1. Понятие и способы коллективной самозащиты трудовых прав работников

Как уже говорилось ранее, в соответствии с действующим ТК РФ работник вправе защищать свои трудовые права самостоятельно.

Действующий ТК РФ не содержит легального определения коллективной самозащиты трудовых прав работников, однако на практике широко используется определение, в соответствии с которым под коллективной самозащитой следует понимать совокупность мер, предпринимаемых двумя и более работниками с целью защиты нарушенных прав и законных интересов.

Различают два способа коллективной самозащиты трудовых прав работников — коллективные трудовые споры и забастовка. [16, с 156]

Легальное определение коллективного трудового спора закреплено в ст. 398 ТК РФ, в соответствии с которой под коллективным трудовым спором следует понимать неурегулированные разногласия, возникшие между работниками, работодателями и их представителями по поводу установления и изменения условий труда, в том числе заработной платы, а также заключения, изменения и выполнения коллективных договоров и соглашений.

Сторонами коллективного трудового спора являются работники и их представители с одной стороны и работодатель либо работодатели и их представители — с другой.

Предмет коллективного трудового спора образуют три группы правоотношений.

Первая группа представлена правоотношениями, связанными с установлением и изменением условий труда, в том числе заработной платы. Данную группу образуют общие (коллективные) условия труда, установленные для всех работников или отдельных групп работников, занятых у конкретного

работодателя. Следует подчеркнуть, что в качестве предмета коллективного трудового спора могут выступать только те условия труда, которые установлены работодателем. Условия труда, установленные на законодательном уровне, предметом коллективного трудового спора выступать не могут. Как показывает практика, в большинстве случаев предметом коллективного трудового спора выступают условия труда, не предусмотренные трудовым договором либо условия труда, представляющие угрозу для жизни и здоровья работника. [14, с 15]

Вторую группу образуют правоотношения, возникающие в связи с заключением, изменением и выполнением коллективных договоров и соглашений. Основанием возникновения коллективного трудового спора в рамках данной группы правоотношений является отказ работодателя либо работодателей от участия в переговорах либо создание препятствий для проведения переговоров, результатом которых является заключение коллективного трудового договора либо соглашения, а также отказ работодателя от заключения коллективных трудовых договоров и соглашений и внесения в них изменений. Также в качестве основания возникновения коллективного трудового спора выступает нарушение работодателем или работодателями, а также их представителями условий, предусмотренных коллективным трудовым договором или соглашением.

Третью группу образуют правоотношения, связанные с отказом работодателя от учета мнения выборного представительного органа при принятии локальных нормативных актов. Это обусловлено, прежде всего, тем, что в соответствии со ст. 372 ТК РФ учет мнения выборного профсоюзного органа, представляющего интересы работников, является обязательным при принятии работодателем локальных нормативных актов.

В соответствии со ст. 399 ТК РФ правом выдвижения требований к работодателю либо работодателям обладают работники и их представители. К числу представителей работников, обладающих правом выдвижения требований относятся: 1) профсоюзы и их объединения, а также иные профсоюзные организации; 2) иные представители работников, избранные ими на общем

собрании (конференции) ввиду отсутствия первичной профсоюзной организации либо наличия нескольких профсоюзных организаций, ни одна из которых не уполномочена представлять интересы работников в порядке, установленном ТК РФ. Требования к работодателю, выдвинутые работниками как самостоятельно, так и с участием представительных органов работников должны быть изложены в письменной форме и утверждены на собрании (конференции) работников и направляются работодателю. [10, с 125]

Праву выдвижения работниками и их представителями требований корреспондируют следующие обязанности работодателя: 1) принятие к рассмотрению направленных ему работниками требований; 2) сообщение работодателем представительному органу работников и работникам о принятом им решении, выраженное в письменной форме; 3) принятие к рассмотрению требований работников, направленных работодателям профсоюзами и их объединениями, а также сообщение о принятом решении в течение одного месяца со дня получения требований работников.

Следует подчеркнуть, что в целях поддержки своих требований работники вправе проводить в установленном законом порядке собрания, митинги, шествия и пикетирования на протяжении всего периода рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора, в том числе в период организации и проведения забастовки.

Моментом начала коллективного трудового спора следует считать день сообщения работникам либо представителям работников решения работодателя об отклонении всех требований либо части требований, предъявленных работниками либо их представителями либо отсутствия сообщения работодателем своего решения относительно выдвинутых работниками либо их представителями требований в течение трех рабочих дней с момента их получения.

С момента начала коллективного трудового спора работники вправе начать примирительные процедуры, разрешить коллективный трудовой спор с участием посредника, а также обратиться в трудовой арбитраж.

Первоначальным этапом разрешения коллективного трудового спора являются примирительные процедуры. Уклонение сторон коллективного трудового спора от участия в примирительных процедурах не допускается.

В течение трех рабочих дней с момента возникновения коллективного трудового спора его стороны обязаны создать примирительную комиссию, на разрешение которой будет передан возникший спор. Процессуальным оформлением создания примирительной комиссии приказ работодателя и решение представителя работников.

Состав примирительной комиссии образуют представители работников и работодателя на паритетных, т.е. на равноправных условиях. На работодателя возлагается обязанность по обеспечению условий, необходимых для работы примирительной комиссии. [22, с 31]

Длительность работы примирительной комиссии по разрешению коллективного трудового спора составляет не более пяти рабочих дней с момента ее создания. Деятельность примирительной комиссии по рассмотрению коллективного трудового спора предусматривает следующие результаты ее работы:

1) сторонами достигнуто соглашение по спорному вопросу и принято решение, процессуальным выражением которого является протокол. Следует подчеркнуть, что принятое решение является обязательным для сторон коллективного трудового спора и подлежит исполнению в порядке и в сроки, установленные принятым сторонами решением;

2) сторонами коллективного трудового спора не достигнуто соглашение, однако ими принято решение о продолжении примирительных процедур с участием посредника или трудового арбитража;

3) сторонами коллективного трудового спора не достигнуто соглашение как по существу спора, так и относительно применения примирительных процедур. В этом случае стороны коллективного трудового спора приступают к формированию трудового арбитража.

Следует подчеркнуть, что на любой стадии разрешения коллективного трудового спора, в том числе работы примирительной комиссии стороны вправе прийти к соглашению как по всем вопросам, подлежащим разрешению, так и по их части.

Нередко на практике возникает ситуация, когда деятельность примирительной комиссии окончена, а коллективный трудовой спор не разрешен по существу, однако стороны заинтересованы в продолжении примирительных процедур. В этом случае стороны коллективного трудового спора вправе прибегнуть к участию посредника. [14, с 52]

Основополагающей функцией посредника является оказание сторонам коллективного трудового спора содействия в поисках решения, направленного на урегулирование коллективного трудового спора.

Порядок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника и вопросы организационного обеспечения рассмотрения коллективного трудового спора определяются его сторонами.

Коллективный трудовой спор с участием посредника подлежит рассмотрению в срок не более семи календарных дней с момента приглашения или назначения посредника.

Процессуальным оформлением рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника является протокол разногласий (имеет место быть, если коллективный трудовой спор не разрешен по существу) либо согласованное решение, обязательное для сторон коллективного трудового спора.

В случае, если стороны коллективного трудового спора не достигли соглашения ни по существу спора ни по использованию примирительных процедур, они приступают к формированию трудового арбитража.

Основополагающей функцией трудового арбитража является рассмотрение и разрешение трудового коллективного трудового спора в случае, если:

1) между сторонами коллективного трудового спора не достигнуто соглашение после его рассмотрения примирительной комиссией и с участием посредника;

2) работодатель уклоняется от участия в создании примирительной комиссии либо от участия в ее работе.

Трудовой арбитраж создается сторонами коллективного трудового спора совместно с государственным органом по урегулированию коллективного трудового спора в срок не позднее трех рабочих дней с момента окончания рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией и с участием посредника, а в случае уклонения работодателя от участия в создании примирительной комиссии либо в ее работе — не позднее шести рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Следует подчеркнуть, что представители сторон коллективного трудового спора в состав трудового арбитража входить не могут. [6, с 13]

Стороны коллективного трудового спора вправе привлечь к участию трудового арбитра. Трудовой арбитраж вправе:

1) запрашивать и получать от сторон коллективного трудового спора документы и сведения, необходимые для разрешения коллективного трудового спора по существу;

2) приглашать специалистов, компетентных в вопросах рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора;

3) предлагать возможные варианты разрешения коллективного трудового спора по существу.

При осуществлении своих полномочий трудовые арбитры обязаны хранить государственную, служебную и коммерческую тайну.

Рекомендации трудового арбитража передаются сторонам коллективного трудового спора и являются для них обязательными только в том случае, если стороны в письменной форме заключили соглашение о выполнении рекомендаций трудового арбитража.

Одним из способов разрешения коллективного трудового спора является забастовка. Забастовка имеет место быть в случае, если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора по существу либо не исполняется решение трудового арбитража. [24, с 16]

Легальное определение термина забастовка в законодательстве отсутствует, однако на практике выработалось и широко используется определение, в соответствии с которым под забастовкой следует понимать временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора. Следует подчеркнуть, что работники вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей как в полном объеме, так и частично. Также следует подчеркнуть, что участие в забастовке является добровольным.

Началу забастовки предшествует принятие решения о ее проведении, которое принимается на собрании (конференции) работников. В решении о проведении забастовки должны быть указаны следующие сведения:

- 1) перечень разногласий сторон, которые послужили предпосылкой, т.е. условием объявления и проведения забастовки;
- 2) дата и время начала забастовки, ее продолжительность и предполагаемое количество участников;
- 3) наименование органа, возглавляющего забастовку, а также состав представителей работников, уполномоченных принимать участие в примирительных процедурах;
- 4) предложения по объему трудовых функций, выполняемых работниками в период проведения забастовки в случае частичного отказа от выполнения трудовых функций.

Работники либо их представители обязаны в срок, не позднее чем за календарных дней до начала забастовки в письменном виде уведомить работодателя либо его представителя. Праву работников на проведение забастовки корреспондирует обязанность работодателя либо его представителей

не чинить препятствия для ее проведения. Участие в забастовке работодателя либо его представителей не допускается.

Забастовка может быть признана незаконной. К числу оснований для признания забастовки незаконной относятся:

- 1) нарушение процедуры объявления забастовки, предусмотренной действующим трудовым законодательством;
- 2) создание угрозы для основ конституционного строя и здоровья граждан.

Следует подчеркнуть, что в условиях военного и чрезвычайного положения объявленного в порядке, предусмотренном Федеральным конституционным законом от 30.01.2002 № 1-ФКЗ "О военном положении" и Федеральным конституционным законом от 30.05.2001 № 3-ФКЗ "О чрезвычайном положении" проведение забастовки является незаконным. Также в соответствии со ст. 413 ТК РФ признаются незаконными и не допускаются забастовки в организациях, деятельность которых связана с обеспечением жизнедеятельности населения в том случае, если проведение забастовки создает угрозу общественной безопасности, жизни и здоровью людей.

Решение о признании забастовки незаконной принимается судом по заявлению работодателя или прокурора и доводится до сведения работников через орган, осуществляющий забастовку, который обязан уведомить о принятом судом решении работников, участвующих в забастовке. Вступившее в законную силу решение суда о признании забастовки незаконной подлежит немедленному исполнению.

В срок не позднее одного дня, следующего за днем вручения органу, возглавляющему забастовку, копии решения суда о признании забастовки незаконной работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе.

Действующим законодательством предусмотрено привлечение к дисциплинарной ответственности работодателей и их представителей за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительных процедур, неисполнения либо отказа от исполнения решения трудового арбитража. К

дисциплинарной ответственности также могут быть привлечены работники и их представители за незаконное проведение забастовки.

Следует подчеркнуть, что на время проведения забастовки за работниками сохраняется рабочее место и заработная плата. Еще одной гарантией работников является запрещение локаута, предусмотренное ст. 415 ТК РФ, в соответствии с которой не допускается увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке.

2.2. Условия и пределы коллективной самозащиты трудовых прав работников

Неотъемлемым элементом института самозащиты, в том числе коллективной, является соблюдение условий и пределов самозащиты. В науке трудового права различают следующие условия коллективной самозащиты трудовых прав:

1) работники, осуществляющие самостоятельную защиту своих трудовых прав должны являться обладателями данного права. Так, если работники состоят в трудовых отношениях с одним работодателем, а предъявляют претензии другому работодателю, то такие действия работников не могут рассматриваться как самозащита трудовых прав;

2) наличие у работников субъективного права на самозащиту. Данное условие предполагает наличие правоотношений между работниками и работодателем, процессуальным выражением которых является трудовой договор. В случае, если граждане не заключали с работодателем трудовой договор, то право на самозащиту трудовых прав у них отсутствует;

3) защите подлежит только нарушенное либо нарушаемое право работников. В том случае, если самозащита применяется работниками в отношении того права, которое не нарушено, то такая самозащита будет

признана незаконной и работники будут привлечены к дисциплинарной ответственности;

4) самозащита работниками их трудовых прав должна осуществляться в пределах, необходимых для их реализации. Ввиду того, что институт самозащиты является новеллой трудового законодательства, то вопрос относительно пределов, в которых осуществляется самозащита, до настоящего времени является спорным.

Следует подчеркнуть, что для признания самозащиты работниками их трудовых прав законной необходимо соблюдение всех вышеперечисленных условий. Нарушение хотя бы одного из вышеперечисленных условий является нарушением трудового законодательства и основанием для обращения другой стороны, а именно работодателя, в суд с целью защиты нарушенного права.

Действующее трудовое законодательство закрепляет только способы коллективной самозащиты трудовых прав работников. Мы полагаем, что на законодательном уровне должны быть закреплены не только способы коллективной самозащиты трудовых прав, но и пределы такой самозащиты. На наш взгляд, четкое определение и закрепление пределов коллективной самозащиты трудовых прав работников позволит обеспечить соблюдение прав и законных интересов работников, работодателей и их представителей.

Мы полагаем, что для коллективной самозащиты трудовых прав работников необходимо установление следующих пределов:

1) запрет на применение способов, ухудшающих положение работника. Иными словами, коллективная самозащита трудовых прав должна осуществляться только такими способами и в таких границах, которые не нарушают права и законные интересы сторон коллективного трудового спора;

2) применение способов коллективной самозащиты трудовых прав работников должно осуществляться в рамках таких критериев как взаимность и соразмерность. Иными словами, способ коллективной самозащиты трудовых прав работников, избранный сторонами и подлежащий применению, должен быть соразмерен, т.е. должен соответствовать характеру нарушенного права и

применяться с учетом прав и законных интересов другой стороны коллективного трудового спора — работодателя;

3) коллективная самозащита трудовых прав работников должна быть ограничена четкими временными промежутками, превышение которых будет свидетельствовать о нарушении порядка проведения процедуры самозащиты трудовых прав.

Таким образом, следует сделать вывод о том, что в соответствии с действующим законодательством работники вправе осуществлять защиту трудовых прав самостоятельно. Коллективная самозащита трудовых прав работников представляет собой такую форму защиты, при которой участвуют несколько работников и один работодатель.

Коллективная самозащита трудовых прав осуществляется посредством коллективного трудового спора и забастовки. В свою очередь, коллективный трудовой спор предусматривает совокупность примирительных процедур, направленных на его разрешение по существу. Крайней мерой разрешения коллективного трудового спора по существу является забастовка, которая выражается в полном либо частичном добровольном отказе работников от выполнения трудовых функций. Как показывает практика забастовка имеет место быть в тех случаях, когда примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора по существу.

В рамках коллективной самозащиты трудовых прав вправе принимать участие не только работник и работодатель, но и их представители. Данное правило касается всех способов самозащиты, кроме забастовки, в которой вправе принимать участие только работники и их представители.

В период коллективного трудового спора работники обладают целым рядом гарантий, предусмотренных трудовым законодательством, а именно: 1) за ними сохраняется рабочее место и заработная плата; 2) они не могут быть уволены по инициативе работодателя (запрещение локаута).

Для того, что коллективный трудовой спор был признан законным, при подготовке к его проведению и непосредственном его проведении участники

обязаны соблюдать условия, предусмотренные законодательством. В противном случае проведение коллективного трудового спора признается незаконным, а лица, участвующие в нем подлежат привлечению к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.2. Перспективы развития законодательства, регламентирующего коллективную самозащиту трудовых прав работников

В качестве одного из способов разрешения противоречий, возникающих между работниками, работодателем и их представителями выступает коллективный трудовой спор. Предоставляя гражданам право на урегулирование разногласий путем коллективного трудового спора, государство должно обеспечить необходимый уровень нормативного правового регулирования рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора по существу.

Анализ современного состояния нормативного правового регулирования разрешения коллективных трудовых споров позволяет нам сделать вывод о недостаточности такого регулирования.

В частности, на протяжении длительного времени в РФ действовал закон, регламентирующий порядок разрешения коллективных трудовых споров. Однако в настоящее время данный закон утратил силу и нормативное правовое регулирование осуществляется посредством норм ТК РФ. Мы полагаем, что этого не достаточно для всесторонней и объективной регламентации, в связи с чем мы полагаем, что необходимо разработать и принять закон, регламентирующий порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.

Мы полагаем, что не в полном объеме урегулирован порядок объявления и проведения забастовки. На наш взгляд решением данной проблемы является принятие закона "О порядке объявления и проведения забастовки", в котором в полной мере должен быть регламентирован порядок объявления забастовки, права и обязанности работников и их представителей, действия работодателя и его представителей. Кроме того, на наш взгляд необходимо разработать и

принять закон "О порядке объявления и проведения забастовки отдельными категориями работников", так как для некоторых категорий работников, деятельность которых связана с обеспечением основ конституционного строя, общественного порядка и безопасности, а также обеспечением жизнедеятельности человека объявление и проведение забастовки сопряжено с ограничениями.

Мы полагаем, что необходимо усилить меры ответственности работодателей за уклонение от участия в примирительных процедурах, а также уклонения от исполнения решений и соглашений, принятых сторонами по результатам рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора по существу. Данная мера обусловлена тем, что в современных условиях большинство работодателей уклоняется от участия в коллективных трудовых спорах, делегируя свои полномочия представителям. Кроме того, неисполнение решений и соглашений, принятых по результатам рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора по существу, нарушает права и законные интересы работников.

Таким образом, следует сделать вывод о том, что на современном этапе рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров регламентируется как на международном, так и на внутригосударственном уровне. Однако, правовая регламентация на внутригосударственном (национальном) уровне должна быть усилена, в частности принятием федеральных законов, регламентирующих порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. Мы полагаем, что данная мера позволит России приблизиться к международным стандартам в области прав человека в сфере труда и занятости.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Одним из неотъемлемых элементов правоотношений, складывающихся в процессе осуществления трудовых функций является институт защиты трудовых прав. Несмотря на достаточно высокую степень регламентации, действующее законодательство не содержит легального определения термина "защита трудовых прав", однако на практике данный термин трактуется как совокупность мер, направленных на обеспечение прав работников (в узком смысле) и одна из функций трудового права (в широком смысле).

Работник вправе осуществлять защиту трудовых прав как путем обращения в юрисдикционные органы, так и самостоятельно. Следует подчеркнуть, что самостоятельная защита (самозащита) трудовых прав является новеллой трудового законодательства.

Одним из способов самозащиты является коллективный трудовой спор, под которым следует понимать неурегулированные разногласия, возникшие между работниками и работодателем. Основания для возникновения разногласий могут быть различны, например невыплата заработной платы, исполнение работником трудовых обязанностей в условиях, не отвечающих требованиям безопасности и гигиены и др.

Коллективный трудовой спор может быть разрешен посредством примирительных процедур и забастовки. К примирительным процедурам относятся: создание примирительной комиссии, участие посредника и трудовой арбитраж, в ходе осуществления полномочий которых принимаются решения и соглашения, обязательные для сторон, участвующих в рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора. Уклонение от исполнения решения или соглашения влечет за собой применение к уклоняющейся стороне дисциплинарного взыскания в порядке, предусмотренном ТК РФ.

В случае, если в ходе применения примирительных процедур стороны коллективного трудового спора не разрешили его по существу, работники и их представители вправе объявить забастовку на основаниях и в порядке,

предусмотренном законом. Участие работодателя и его представителей в забастовке не допускается.

Следует подчеркнуть, что важное практическое значение имеет подготовка к проведению забастовки и объявление о ее проведении, так как в случае нарушения закона забастовка будет признана незаконной, а у работников, участвующих в ее проведении и их представителям будет применено наказание в виде дисциплинарного взыскания.

Как показывает практика, при рассмотрении и разрешении коллективного трудового спора по существу нередко возникают затруднения с определением пределов такой самозащиты. Мы полагаем, что в действующей законодательстве, в части, регламентирующей коллективные трудовые споры, необходимо закрепить исчерпывающий перечень пределов самозащиты, а также установить меры дисциплинарной ответственности за их нарушение.

Проведенное нами исследование позволяет нам прийти к выводу о том, что значительного совершенствования требует нормативное правовое регулирование рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. Мы полагаем, что с целью усиления правовой регламентации должны быть приняты законы, регламентирующие порядок рассмотрения коллективных трудовых споров, порядок организации и проведения забастовки, порядок организации и проведения забастовки отдельными категориями работников.

Мы полагаем, что данные мероприятия будут способствовать дальнейшему развитию и совершенствованию самозащиты трудовых прав работников.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК**Нормативные правовые акты**

1. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс] (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) — Доступ из справочно-правовой системы "КонсультантПлюс". — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. О чрезвычайном положении [Текст]: Федеральный конституционный закон от 30.05.2001 г. № 3-ФКЗ // Собрание законодательства РФ. — 2001. — № 23.
 1. 3. О военном положении [Текст]: Федеральный конституционный закон от 30.01.2002 г. № 1-ФКЗ // Собрание законодательства РФ. — 2002. — № 5.
3. Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации) [Текст]: Федеральный закон от 27.07.2010 г. № 193-ФЗ // Собрание законодательства РФ. — 2010. — № 31.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) — Доступ из справочно-правовой системы "КонсультантПлюс". — Режим доступа: <http://www.consultant.ru>

Учебная и методическая литература

2. Буянова, М.О. Трудовое право России [Текст]: учебник / М.О. Буянова — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ПРОСПЕКТ, 2016. — 496 с.
3. Гейхман, В.Л. Трудовое право России [Текст]: учебник / В.Л. Гейхман — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2016. — 548 с.
4. Головина, С.Ю. Трудовое право России [Текст]: учебник / С.Ю. Головина — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2016. — 398 с.

5. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации. Монография под ред. С.Ю. Головиной. — М.: Норма. — 2016. — 256 с.
6. Трудовое право России [Текст]: учебник / Под ред. К.Н. Гусова — 2-е изд., перераб. и доп.— М.: ПРОСПЕКТ, 2016. — 632 с.
7. Журавель, А.Н. Принципы коллективных форм защиты трудовых прав работников [Текст] / В.И. Журавель // Austrian Journal of Humanities and Social Sciences — 2014. — № 5-6. — С. 255-258.
8. Орловский, Ю.П., Белицкая, И.Я., Чиканова, Л.А. Трудовое право России [Текст]: учебник в 2 ч. Часть 2 / Ю.П. Орловский, И.Я. Белицкая, Л.А. Чеканова — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2016. — 556 с.
9. Потапова А.А. Трудовое право России [Текст]: учебник / А.А. Потапова — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: ПРОСПЕКТ, 2016. — 150 с.
10. Трудовое право России [Текст]: учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой, Н.Г. Гладкова —2-е изд., перераб. и доп. — М.: ПРОСПЕКТ, 2016. — 536 с.
11. Стрыгина М.А. Законные интересы и их реализация в трудовом праве России. Дисс... канд. юрид. наук. Воронеж. 2012. 201 с.
12. Шаронов, С.А. Трудовое право России [Текст]: учебник / С.А. Шаронов — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2016. — 426 с.
13. Защита трудовых прав / под ред. М. О. Буяновой. — М.: Юрайт, 2023. 142 с.
14. Клишин А. А., Шугаев А. А. Трудовое право зарубежных стран. Германия. — М.: Юрайт, 2023. 189 с.
15. Лушников А.М., Лушникова М.В. Современное российское трудовое право: глобальные вызовы в контексте риска и неопределенности // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. N 1. С. 2 — 5.
16. Лютов Н. Л., Бондаренко Э. Н., Акатнова М. И. Актуальные проблемы трудового права. — М.: Проспект, 2023. 688 с.

17. Петров А. Я. Защита трудовых прав: история, теория и практика. — М.: Юрайт, 2023. 377 с.
18. Петров А. Я. Трудовой договор. — М.: Юрайт, 2023. 368 с.
19. Петров А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда. — М.: Юрайт, 2023. 538 с.
20. Прожерина К.В. Искусственный интеллект как вызов трудовому праву // Трудовое право в России и за рубежом. 2023. N 4. С. 18 — 20.
21. Соколенко Н. Н. Гарантии и защита трудовых прав граждан. — М.: Юрайт, 2024. 273 с.
22. Трудовое право / под ред. В. Л. Гейхмана. — М.: Юрайт, 2023. 433 с.
23. Трудовое право / под ред. Р. А. Курбанова. — М.: Юрайт, 2024. 333 с.
24. Трудовое право России в 2 томах. Том 1. Общая часть / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — М.: Юрайт, 2023. 234 с.
25. Трудовое право России в 2 томах. Том 2. Особенная часть / под ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. — М.: Юрайт, 2023. 476 с.
26. Трудовое право России. Практикум / под ред. В. А. Сафонова. — М.: Юрайт, 2023. 219 с.